

# GUÍA PARA ENTENDER LA REFORMA LABORAL

Especial 8 páginas



# MATE AL CONTRATO DE OBRA Y JAQUE A LOS DE TIEMPO LIMITADO

El próximo 30 de marzo entran en vigor las nuevas normas de contratación de la reforma laboral, no obstante, ya se deben tener en cuenta al contratar

Xavier Gil Pecharrómán MADRID.

Con el objetivo de evitar la temporalidad de los contratos, la reforma laboral introduce el carácter prioritario del contrato indefinido.

Únicamente se admite la realización de contratos de duración determinada bajo supuestos determinados. Para ello, se ha procedido a modificar el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en el que se precisan las causas que justifican la contratación de duración determinada y nuevas reglas sobre concatenación de contratos.

## ■ Contrato de obra

Desaparece la posibilidad de celebrar contratos por obra o servicio determinado, modalidad contractual cuestionada por las jurisprudencias española y comunitaria.

Así, ocurre con la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de diciembre de 2020, que modificó su doctrina. En ella, la Sala de lo Social en Pleno consideró que “debemos plantearnos la propia licitud de acudir a este tipo de contrato temporal cuando la actividad de la empresa no es otra que la de prestar servicios para terceros y, por consiguiente, desarrolla las relaciones mercantiles con los destinatarios de tales servicios a través de los oportunos contratos en cada caso”.

Además, los magistrados llegaron a la conclusión de que “resulta difícil seguir manteniendo que este tipo de actividades justifique el recurso a la contratación temporal y que una empresa apoye la esencia de su actividad en una plantilla sujeta al régimen de indeterminación de las relaciones laborales”.

También, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en sentencia de 24 de junio de 2021, ha acordado que una normativa nacional como la española “no puede ser aplicada por las autoridades del Estado de un modo tal que la renovación de sucesivos contratos de duración determinada fijos de obra se considere justificada por razones objetivas, en el sentido de la cláusula 5.1.a) del Acuerdo Mar-

## Contra la temporalidad laboral y a favor de la formación continua

El Gobierno, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las empresariales CEOE y Cepyme, han alcanzado un acuerdo sobre la reforma estructural del mercado de trabajo en España, fruto de la Mesa de Diálogo Social, que se ha plasmado en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, que ha sido convalidado, más que de milagro, por el Congreso de los Diputados, a través de una Resolución, de 3 de febrero de 2022. La reforma aborda los principales problemas del mercado de trabajo español, centrándose fundamentalmente en la temporalidad, con la simplificación de los contratos, retomando la causalidad, incrementando las sanciones a su uso irregular buscando la estabilidad en el empleo. Además, se incide so-

bre la formación para trabajadores, impulsando la contratación formativa, para lo que se ha seguido el modelo dual alemán y se persigue su coordinación con el sistema de Formación Profesional y con los estudios universitarios. La reforma no solo aborda cuestiones de la negociación colectiva, sino que centra sus esfuerzos en la contratación para combatir la temporalidad y, por consiguiente, aborda la regulación de la subcontratación. En la misma línea, se establece el mecanismo del Erte como respuesta de flexibilidad interna de las empresas en época de crisis, tras la experiencia vivida con esta figura durante la pandemia. Y, además, se incluye el mecanismo RED para la estabilización del empleo.

co sobre el Trabajo de Duración Determinada, porque cada uno de esos contratos se suscriba con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, puesto que tal normativa no impide al empleador que trate atender a través de dicha renovación necesidades de personal permanentes.

La prestación podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida

## ■ Circunstancias de la producción

Por circunstancias de la producción se entiende el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el

que se requiere, incluyendo entre estas oscilaciones las vacaciones.

Solo puede celebrarse el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de una persona trabajadora.

Para que se acepte que concurre causa que justifique la temporalidad es necesario que se especifiquen con precisión, en el contrato, la causa de la contratación temporal, las circunstancias que la justifican y su conexión con la duración prevista. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no puede ser superior a seis meses.

Por convenio colectivo de ámbito sectorial se puede ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. Si el contrato se ha concertado por una duración inferior a la máxima legal o de convenio establecida, puede prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración

total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima

## ■ Situaciones previsibles

Asimismo, se prevé la posibilidad de formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

Las empresas solo pueden utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, con independencia independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deben estar debidamente identificadas en el contrato.

Estos 90 días no pueden ser utilizados de manera continuada. Y las empresas, en el último trimestre de cada año, deben trasladar a la representación legal de los trabajadores una previsión anual de uso de estos contratos. En ningún caso puede identificarse como causa del contrato de circunstancias de la producción la realización de los trabajos en el marco de contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyen la actividad habitual de la empresa.

## ■ Derecho de reserva

También pueden celebrarse contratos de duración determinada para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución. En estos supuestos, la prestación de servicios puede iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante un total de 15 días.

## ■ Jornada reducida

Igualmente, es posible celebrar un contrato por sustitución para completar la jornada reducida por otro trabajador, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmen-



te establecidas o reguladas en el convenio colectivo, medida que promueve y es coherente con el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de su vida personal y laboral.

Por último, el contrato de sustitución puede concertarse para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

## ■ Fijeza por incumplir la ley

Las personas que son contratadas incumpliendo estas limitaciones adquirirán la condición de fijas, al igual que los trabajadores temporales que no han sido dados de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que

## GUÍA PARA ENTENDER LA **REFORMA LABORAL**



los convenios colectivos en función de una antigüedad previa, esta se computará según los mismos criterios para estos trabajadores.

### ■ Igualdad de oportunidades

La empresa debe informar a estos trabajadores, incluidos los de contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, para ofrecerles las mismas oportunidades de acceso a puestos permanentes que al resto.

Las empresas tienen que notificar, asimismo a la representación legal de los trabajadores los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

**Los convenios pueden dotar de preferencia para la contratación a quienes no son fijos**

### ■ Convenios colectivos

Los convenios colectivos pueden establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas de su incumplimiento.

Asimismo, los convenios colectivos pueden establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluyendo a las personas puestas a disposición.

También, los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, para mejorar la cualificación.

### ■ Sector de la construcción

En la construcción, los contratos ordinarios son los indefinidos. Finalizada la obra, la empresa deberá ofrecer una propuesta de recolocación al trabajador, previo desarrollo de un proceso de formación a cargo de la misma.

Si éste la rechaza o no es posible la recolocación por no existir puesto adecuado, se produce la extinción del contrato, con una indemnización del 7%, calculada sobre las tablas salariales del convenio colectivo.

Tanto la finalización de la obra como la extinción debe ser comunicada a la representación legal de las personas trabajadoras.

legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

Además, los trabajadores que en un periodo de 24 meses han mantenido contrato durante más de 18 de ellos, con continuidad o sin ella, tanto si es para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, también adquirirán la condición de fijos.

También es de aplicación esta medida en aquellas situaciones en que se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente y estarán incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal (ETT).

### ■ Reclamación de la fijeza

En el caso de las personas declaradas fijas por incumplimiento en la

contratación, la empresa tendrá que facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de fijeza de la empresa, debiendo informar a la representación de los trabajadores de esta circunstancia.

En todo caso, el trabajador podrá reclamar por escrito al servicio público de empleo un certificado sobre los contratos de duración determinada o temporales celebrados a fin de acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa.

### ■ Empresa de trabajo temporal

El Servicio Público de Empleo remitirá el documento solicitado y lo pondrá en conocimiento de la empresa y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos en la nueva regulación.

La empresa de trabajo temporal puede celebrar también con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que estos contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momen-

**Los trabajadores con contratos temporales tendrán los mismos derechos que los indefinidos**

to de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación de los contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición con los mismos requi-

sitos previstos en el apartado 1 y en sus normas de desarrollo reglamentario.

### ■ Igualdad de derechos

En el caso de trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tienen los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Advierte la norma que cuando un derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en

REUTERS

Publicación	El Economista	General, 28
Soporte	Prensa Escrita	
Circulación	14 332	
Difusión	9761	
Audiencia	34 163	

Fecha	12/03/2022
País	España
V. Comunicación	170 234 EUR (186,799 USD)
Tamaño	492,33 cm <sup>2</sup> (79,0%)
V. Publicitario	8674 EUR (9518 USD)



# LA CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

El contrato por tiempo indefinido fijo discontinuo es la estrella de la reforma y se usará para realizar trabajos estacionales o vinculados a actividades productivas de temporada

Xavier Gil Pecharrómán MADRID.

A partir del 30 de marzo de 2022 los trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas ya no tendrán la consideración de contratos a tiempo parcial celebrados por tiempo indefinido, sino que serán considerados contratos fijos discontinuos.

El contrato por tiempo indefinido fijo discontinuo se concertará para realizar trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.

También, para el desarrollo de aquellos que no tengan esta naturaleza, pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, tanto determinados como indeterminados.

## ■ Administraciones y ETT

Este contrato puede concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en la ejecución de contrataciones mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, sean parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, puede celebrarse entre una empresa de trabajo temporal (ETT) y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en la Ley que regula las empresas de trabajo temporal.

Las ETT pueden celebrar contratos de carácter fijo discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos.

La nueva normativa ha despertado recelos entre las ETT al considerar que será imposible canalizar la mayor parte de los contratos de obra a través de la modalidad fija discontinua.

Además, las ETT encuentran un obstáculo a su actividad en la adquisición de indefinida por parte de toda persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado, con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses

## Recargo en la cotización por temporalidad

La reforma laboral introduce una penalización sobre la contratación temporal. Así, se pasa de penalizar a las contrataciones inferiores a cinco días a aplicarla a todos los contratos que sean inferiores a 30 días, excepto en el caso de los contratos de sustitución y regímenes especiales agrarios, empleados de hogar y de la minería del carbón. La penalización consiste en una tasa fija por cada contrato de tres veces la cuota por contingencias comunes calculada sobre la base mínima diaria del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social por contingencias comunes. Actualmente, la base diaria vigente del grupo 8 es de 37,53 euros, sobre la que aplicando el 23,6% de cuota empresarial y multiplicando por tres, se obtiene un coste fijo adicional por contrato de 26,6 euros. Es decir, estos contratos tendrán una cotización adicional a cargo del empresario de estos 26,6 euros el mes que se den de baja. Para ello, se modifica el artículo 151 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

en un periodo de 24 meses mediante contratos de duración determinada, incluidos los de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Con esta limitación, se pasa de que sea el abuso de la contratación temporal el que determine su fijez a que sea el abuso de contratación eventual en un puesto de trabajo, la que lleve a la fijez a un tra-

bajador. En este supuesto, las referencias a la negociación colectiva se deben entender efectuadas a los convenios colectivos sectoriales o de empresa de las empresas de trabajo temporal.

Estos convenios colectivos pueden, asimismo, fijar una garantía de empleo para las personas contratadas bajo esta modalidad

## ■ Acuerdo por escrito

El contrato de trabajo fijo discontinuo se debe formalizar necesariamente por escrito. Debe reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral.

La Ley incluye, de esta forma, varios datos puntuales, como la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos pueden figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento de realizar el llamamiento.

## ■ Calendario de previsiones

La empresa deberá trasladar a la representación legal de los trabajadores, con suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

## ■ Llamamiento al trabajador

Mediante el convenio colectivo o por un acuerdo de empresa se tienen que establecer los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de estos trabajadores. Como en el caso del contrato, el llamamiento debe realizarse por escrito o por otro medio que deje constancia de la notificación con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. Así, en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, el trabajador podrá ejercer las acciones que procedan, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta o desde el instante en que la conozcan.

## ■ Contratas y subcontratas

En caso de contratación por contrata, subcontrata o concesiones administrativas, los periodos de inactividad solo se podrán producir como plazos de espera de relocalización entre subcontrataciones.

Serán los convenios colectivos sectoriales los que determinarán un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en su defecto, será de tres meses.

Una vez cumplido este plazo, la empresa deberá adoptar las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

## ■ Bolsa sectorial de empleo

Los convenios colectivos sectoriales podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se integren los trabajadores durante los periodos de inactividad.

Con ello, el legislador trata de favorecer la contratación y su formación continua durante estos periodos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento de cada empresa.

Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual de este personal.

En la misma línea, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a los trabajadores, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, a continuación, un nuevo llamamiento.

## ■ Igualdad de derechos

Los trabajadores fijos discontinuos no pueden sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.



También, introduce la reforma que tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de las condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad,

## GUÍA PARA ENTENDER LA **REFORMA LABORAL**



ALEX ZEVA

proporcionalidad y transparencia.

■ **Protección por desempleo**  
Con efectos desde el 2 de marzo de 2022, el Real Decreto-ley 3/2022, de 1 de marzo, incrementa la protección de nivel asistencial por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos, para garantizar el acceso de este colectivo a los subsi-

dios por desempleo en las mismas condiciones y con los mismos derechos que se aplican al resto de trabajadores por cuenta ajena. Así, se establece en la Disposición Final Sexta del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre.

■ **Antigüedad en caso de despido**  
Los especialistas en Derecho La-

boral se plantean una duda en torno a si la nueva redacción implica que para la indemnización por despido de un fijo discontinuo hay que tener en cuenta toda la antigüedad.

En el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores se afirma que: "Su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de ser-

vicios efectivamente prestados". Es esclarecedora la sentencia del Tribunal Supremo (TS) de 30 de julio de 2020, que aborda esta cuestión, y en la que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y el TS reconocen que "a efectos retributivos y de promoción profesional, incluye los periodos en los que el trabajador fijo discontinuo no ha prestado servicios, no se aplica al cálculo de la indemnización por despido".

■ **Subsidio de mayores de 52 años**  
El Real Decreto-ley 3/2022, de 1 de marzo, acaba de introducir como novedad que el contrato fijo discontinuo será compatible con la protección asistencial por desempleo de los actuales beneficiarios del subsidio para personas desempleadas mayores de 52 años.

Con ello, se pretende subsanar la contradicción entre el impulso de las relaciones laborales de carácter indefinido y, en particular, del contrato fijo discontinuo y el actual déficit de protección asistencial por desempleo que, con la legislación vigente, padece dicho colectivo.

Esta circunstancia se haría aún más evidente en el caso de los ac-

Se busca favorecer la contratación y la formación continua en el tiempo de inactividad

tuales beneficiarios del subsidio para personas desempleadas mayores de 52 años, quienes verían extinguidos sus subsidios en cuanto accediesen a una relación laboral de carácter fijo discontinuo.

A partir de ahora, aquellos que se encuentran sin empleo podrán acceder al subsidio y cobrar 463 euros al mes hasta que se les llegue la hora de la jubilación.

Este es uno de los acuerdos que pactó el Gobierno con los agentes sociales durante la negociación de la reforma laboral y que quedaron pendientes de aprobación en el Real Decreto Ley 32/2021.

■ **Apoyo a la conversión**  
La reforma establece que la empresa debe informar a estos trabajadores y a la representación laboral cuando haya puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que ellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establece el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

■ **Acceso a la formación**  
Tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional

ra el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

■ **Personal laboral público**  
Los contratos por tiempo indefinido e indefinido del tipo fijo discontinuo pueden celebrarse cuando se consideren esenciales para el cumplimiento de los fines que las Administraciones Públicas y las entidades del sector público institucional tenga encomendados, previa acreditación. La norma regula que, si para la cobertura de estas plazas se precisa de una tasa de reposición específica, será necesaria la autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Igualmente se pueden suscribir contratos de sustitución para cubrir con carácter temporal un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, todo ello de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

■ **Plan de recuperación**  
La reforma laboral incluye también, la posibilidad de suscribir contratos de duración determinada por parte de las entidades que integran el sector público, siempre que dichos contratos se encuentren asociados a la estricta ejecución de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y solo por el tiempo necesario para la ejecución de estos proyectos.

Esta medida será también de aplicación para la suscripción de contratos de duración determinada que resulten necesarios para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la UE.

Estos contratos, según establece la nueva reforma, se deberán realizar de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

■ **Mejora de la ocupabilidad**  
Las Administraciones Públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro pueden realizar contratos para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral en el marco de los programas de activación para el empleo previstos en la regulación, cuya duración no podrá exceder de doce meses.

Los trabajadores mayores de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación podrán ser contratados mediante el contrato formativo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.



# NOVEDADES EN FORMACIÓN Y PRÁCTICAS PROFESIONALES

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, introduce dos figuras contractuales, como son el contrato de formación en alternancia y el de prácticas profesionales que buscan el fomento del empleo

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

La reforma laboral incluye una modificación del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que supone un cambio de modelo, estableciéndose un contrato formativo con dos modalidades. Son parte sustancial de este contrato la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa.

En primer lugar, está el contrato de formación en alternancia, que persigue compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, estudios universitarios o el catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Y, en segundo lugar, está el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios que corresponda.

## ■ FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Se pueden celebrar contratos de formación en alternancia con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

También, en el caso de los estudios de formación profesional o universitaria se podrán realizar contratos con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel y del mismo sector productivo.

Por otra parte, se limita a personas de hasta 30 años de edad la posibilidad de suscripción de contratos de formación en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que for-

Pueden formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas

men parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Solo puede celebrarse un contrato de formación en alternancia por ciclo formativo.

No obstante, sí que la normativa permite que pueda formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, siempre que los contratos respondan a distintas actividades vinculadas al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite legal previsto.

## ■ Actividades relacionadas

La actividad desempeñada por en la empresa debe estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral. Además, deberán integrarse en un programa de formación elaborado en el marco de los acuerdos y convenios suscritos por las autoridades laborales o de formación profesional o Universidades con las empresas. La persona contratada cuenta con un tutor designado por el centro o entidad de formación y otro designado por la empresa, este último, encargado de realizar el seguimiento al plan formativo individual en la empresa.

## ■ Duración de contrato

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al

amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan formativo.

En caso de que el contrato se concierte por una duración inferior a la máxima establecida y no se obtenga el título asociado al contrato, puede prorrogarse mediante un acuerdo entre las partes, hasta su obtención, pero sin superar nunca la duración máxima de dos años.

## ■ Limitaciones contractuales

El tiempo de trabajo efectivo, tiene que ser compatible con el dedicado a las actividades formativas en el centro de formación. Por ello, no puede ser superior al 65% durante el primer año, o al 85% durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.



## GUÍA PARA ENTENDER LA REFORMA LABORAL



de concertarse con quienes estén en posesión de un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

### ■ Periodo activo tras la titulación

Debe concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los estudios.

No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido una experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

### ■ Duración del contrato

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior pueden determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

Ninguna persona puede ser contratada en la misma o distinta empresa por un tiempo superior a estos máximos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Y tampoco se puede estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque sea por distinta titulación.

Sin embargo, los títulos de grado, máster y doctorado en estudios universitarios no se consideran la misma titulación, salvo que al ser contratado el trabajador esté ya en posesión del título superior de que se trate.

### ■ Periodo de prueba

En este tipo de contrato de formación si que se puede establecer un periodo de prueba que no puede exceder de un mes, salvo si lo dispone el convenio colectivo.

### ■ Plan formativo de la empresa

El puesto de trabajo tiene que permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa tiene que elaborar el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y ha

de asignar un tutor con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el cumplimiento del objeto del contrato.

### ■ Prohibidas las horas extras

Las personas contratadas con contrato de formación en práctica profesional no pueden realizar horas extraordinarias, salvo el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

### ■ Retribución a percibir

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo es la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

En ningún caso la retribución puede ser inferior a la mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

### ■ Acciones de digitalización

La nueva normativa prevé que reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación en el caso de acciones formativas especí-

ficas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

### ■ NORMAS COMUNES

La acción protectora de la Seguridad Social de quienes suscriban un contrato formativo comprende todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo en el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

### ■ Exigencias para el contrato

El contrato debe formalizarse por escrito e incluir de forma obligatoria el texto del plan formativo individual, en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios.

Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se pueden determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que pueden desempeñarse por medio de contrato formativo.

### ■ Personas con discapacidad

Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no se aplican cuando se concierta con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

Reglamentariamente se establecerán estos límites para adecuarlos a los estudios y al grado de discapacidad y a las características de estas personas.

### ■ Medidas de flexibilidad

Las empresas que estén aplicando una reducción de jornada o una suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, así como si participan en el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

### ■ Continuidad en la empresa

Si al finalizar el contrato el trabajador se mantiene en la empresa, no puede concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la

duración del contrato formativo para la antigüedad en la empresa.

### ■ Fraude de ley e incumplimientos

Los contratos celebrados en fraude de ley o aquellos sobre los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entienden concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

### ■ Establecimiento de requisitos

Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las Administraciones competentes, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

### ■ Informar a los representantes

La nueva normativa establece que la empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrolla la actividad de tutorización.

Asimismo, si hay varios contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario, la empresa debe trasladar a la representación legal de los trabajadores toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

### ■ Medidas de igualdad

En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

### ■ Servicio público de empleo

Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones.

Esta información debe ser trasladada a la representación legal de los trabajadores y tiene valor liberatorio para que no se exceda la duración máxima del contrato.

### ■ Sin derecho a indemnización

Establece la nueva normativa que, respecto de los contratos para la formación en alternancia, cuando se celebren a tiempo completo, el empresario estará obligado a cotizar a la Seguridad Social por la totalidad de las contingencias.

No se pueden celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o el puesto de trabajo haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa bajo cualquier modalidad por más de seis meses.

### ■ Prohibidas las horas extras

Estos trabajadores no pueden realizar horas complementarias ni extraordinarias, salvo el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias. Tampoco pueden realizar trabajo nocturno ni a turnos.

De manera excepcional, pueden realizarse actividades laborales en estos periodos cuando las formativas no puedan desarrollarse en otros periodos por la propia naturaleza de la actividad.

### ■ Retribución a percibir

La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. Si no lo hay, la retribución no puede ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

### ■ PRÁCTICAS PROFESIONALES

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional pue-

## Bonificaciones en las cuotas empresariales

Las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos. Continúan siendo de aplicación a los contratos formativos que se celebren con trabajadores con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. Las bonificaciones de cuotas se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social de acuerdo con los datos de que disponga para la gestión liquidatoria y recaudatoria de recursos del sistema. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigilará su procedencia.

# EL MECANISMO RED PARA POTENCIAR EL EMPLEO EN LAS CRISIS

Se establece una herramienta que permite a las empresas, tras aprobarlo el Consejo de Ministros, disfrutar de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

La nueva reforma laboral introduce una destacada novedad, como es el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. Se trata de un instrumento que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permite a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo. Así, a la fuerza mayor clásica se añaden las limitaciones a la actividad normalizada determinadas por decisiones del Gobierno.

## ■ Dos modalidades distintas

Este Mecanismo RED tiene dos modalidades. La primera es cíclica, aplicable a los casos en que se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año. Y la segunda es de sectorial, aplicable cuando en un sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de los trabajadores, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

## ■ Beneficiarios del sistema

Pueden acceder a la prestación del Mecanismo RED los trabajadores por cuenta ajena, cuando se suspenda temporalmente su contrato de trabajo o se reduzca temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, siempre que su salario sea objeto de análoga reducción, sin que sea necesario acreditar un período mínimo de cotización previo a la Seguridad Social.

Asimismo, pueden beneficiarse de la prestación los socios trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado y de sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo.

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral

## La empresa ingresa la cotización con la reducción acordada

Durante la aplicación de las medidas de suspensión o reducción, la empresa acogida al Mecanismo RED debe ingresar la aportación de la cotización que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación de la persona trabajadora, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación. La prestación será incompatible con la realización de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena a tiempo completo. Será compatible con la realización de otro trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial. En este caso, de su cuantía no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado. La duración de la prestación se extenderá, como máximo, hasta la finalización del período de aplicación del Meca-

nismo RED en la empresa. El acceso a esta prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto. El tiempo de percepción de la prestación no se considerará como consumido para futuros accesos a la protección por desempleo. El tiempo de percepción no tendrá la consideración de período de ocupación cotizado. No obstante, el período de seis años se retrotraerá por el tiempo equivalente al que el trabajador haya percibido la citada prestación. Y en el caso de reducción de jornada, se entenderá como tiempo de percepción de prestación el que resulte de convertir a día a jornada completa el número de horas no trabajadas en el período temporal de referencia.

o societaria en la empresa autorizada a aplicar el Mecanismo sea anterior a la fecha del Acuerdo del Consejo de Ministros que declare la activación del mismo.

## ■ Incompatibilidades

Esta prestación es incompatible con la percepción de prestaciones o sub-

**Se cubre la bajada del salario en proporción al recorte del tiempo de trabajo**

sídios por desempleo y con la prestación por cese de actividad y con la renta activa de inserción.

También es incompatible con la obtención de otras prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo que estas hubieran sido compatibles con el trabajo en el que se apli-

ca el Mecanismo. Los trabajadores tampoco podrán recibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más Mecanismos RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

## ■ Sistema de activación

La activación del Mecanismo se realiza mediante una propuesta conjunta de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

En el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal pueden solicitar a estos Departamentos ministeriales la convocatoria de la Comisión Tripartita del Mecanismo RED. Esta Comisión deberá reunirse en el plazo de 15 días desde dicha solicitud y analizará la existencia de los cambios, así como la ne-

cesidad, en su caso, de elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros. En todo caso, con carácter previo a su elevación al Consejo de Ministros, será imprescindible informar a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal. La decisión que se incorpore al Acuerdo del Consejo de Ministros no serán por sí mismas causas para la adopción en el ámbito empresarial de las medidas previstas en esta norma en relación con el empleo o condiciones de trabajo.

## ■ Solicitud de acogimiento

Una vez que el Consejo de Ministros ha activado el Mecanismo, la empresa puede solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado, en cualquiera de sus centros de trabajo.

La empresa debe dirigir una solicitud dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de los trabajadores, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y con comunicación simultánea a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentan la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, tras las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho que causa la fuerza mayor. La empresa debe trasladar la decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

La autoridad laboral que constatare la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satis-



fecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

En el caso de la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

## ■ Control por la Inspección

La autoridad laboral debe remitir el contenido de la solicitud empresarial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y recabar el informe preceptivo de esta sobre que concurren los requisitos exigibles. Este informe será evacuado en el plazo de siete días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral, sin que la normativa admita prórrogas. La autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del período de consultas. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos.

Cuando el período de consultas concluya con acuerdo, la autoridad laboral debe autorizar la aplicación del Mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de

## GUÍA PARA ENTENDER LA **REFORMA LABORAL**



GETTY

jornada o suspensiones de contrato en las condiciones acordadas.

### ■ Consultas sin acuerdo

Cuando el período de consultas concluye sin acuerdo, la autoridad laboral ha de dictar una resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial. La autoridad laboral tiene que estimar la solicitud en caso de entender que de la documentación aportada se deduce que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa.

### ■ Normas comunes

La normativa establece normas comunes aplicables a las dos modalidades del Mecanismo RED tales como el procedimiento de solicitud o que los trabajadores cubiertos por el Mecanismo RED se pueden beneficiar de las medidas en materia de protección social de la Ley General de la Seguridad Social y tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación

del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá acceso a los datos incorporados que le permitan conocer los extremos relativos a la aplicación de los Mecanismos, las condiciones especiales en materia de cotización a la Seguridad Social para las empresas y prestaciones correspondientes, con el objetivo de desarrollar las debidas actuaciones de control.

### ■ Fondo Red

La reforma laboral prevé la constitución de un fondo sin personalidad jurídica, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación del Mecanismo para el pago de prestaciones y de las exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo.

Son recursos de este Fondo, los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial, las aportaciones que se con-

signen en los Presupuestos Generales del Estado, las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la Unión Europea orientados al cumplimiento del objeto y fines del Fondo, así como los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo.

### ■ Derecho a indemnización

Una vez que se supere el tiempo convenido, a la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, el trabajador tiene derecho a

minada que tengan establecido un plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entienden prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Una vez acabada la duración máxima, si no hay denuncia y se continua con la prestación laboral, el contrato se considera prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

### ■ Derecho a indemnización

La base reguladora de la prestación es el promedio de las bases de cotización en la empresa en la que se aplique el mecanismo por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las retribuciones por horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días inmediatamente an-

teriores a la fecha de inicio de aplicación de la medida a la persona trabajadora. En caso de no acreditar 180 días de ocupación cotizada en dicha empresa, la base reguladora se calculará en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado en la misma.

La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora, calculada de conformidad con el apartado anterior, el porcentaje del 70%, durante toda la vigencia de la medida. No obstante, la cuantía máxima mensual a percibir será la equivalente al 225% del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente al nacer el derecho incrementado en una sexta parte.

Si la relación laboral es a tiempo parcial, la cuantía máxima se determina teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples (Iprem) calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante ese período.

**Si no hay acuerdo entre empresa y trabajadores será la autoridad laboral la que decida**

recibir una indemnización de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración deter-

**Sábado, 19 de marzo:  
Las medidas que cambian la negociación colectiva**