

## A LA MESA DEL CONGRESO

El Grupo Parlamentario Confederal Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, a iniciativa de la diputada Yolanda Díaz Pérez y el diputado Alberto Rodríguez Rodríguez, a través de su portavoz, Irene Montero Gil, presenta, al amparo de lo dispuesto en el artículo 124 y siguientes del Reglamento del Congreso, la presente **Proposición de Ley contra la precariedad y por la estabilidad en el empleo**

Madrid, a 28 de junio de 2018.

Irene Montero

Irene Montero Gil  
Portavoz GC UP-ECP-EM

Pablo Iglesias

Pablo Iglesias Turrión  
Presidente GC UP-ECP-EM

Yolanda Díaz Pérez

Yolanda Díaz Pérez  
GC UP-ECP-En Marea

Alberto Rodríguez Rodríguez

Alberto Rodríguez Rodríguez  
GC UP-ECP-EM

## ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

1. Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de la reforma del mercado laboral.
3. Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
4. Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, que desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
5. Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre
6. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
7. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La estabilidad en el empleo ha sido un elemento central en la tutela legal y colectiva de los derechos laborales. Significa que hay una correlación directa entre las tareas permanentes y normales llevadas a cabo por una empresa y la contratación por tiempo indefinido, de manera que ésta figura contractual debe conceptuarse como la relación normal o típica de trabajo frente a otros supuestos excepcionales caracterizados por ser trabajos de duración determinada que por consiguiente obedecen a motivos concretos, relacionados con la causa de esa temporalidad. El trabajo estable, identificado con el contrato de trabajo por tiempo indefinido, se conecta necesariamente con el reconocimiento constitucional del derecho al trabajo en el art. 35 CE y es el sustrato que posibilita el goce de otros derechos, individuales y colectivos,

derivados del trabajo. La dignidad de la persona que trabaja y la seguridad en su existencia social se integran necesariamente en este principio de estabilidad en el empleo, que por otra parte es la plasmación en un ordenamiento jurídico interno como el español de la noción de trabajo decente, acuñada por la OIT y que goza de un valor universal a tenor de las Declaraciones de Principios y Derechos Fundamentales de dicha organización de 1998 y 1999. Sin embargo, este significado esencialmente político y democrático del trabajo estable ha sido ocultado en nuestra experiencia histórica en el contexto de los debates sobre la flexibilidad del mercado del trabajo y los estímulos a la creación de empleo, que se hacían depender de la reducción de los costes de extinción del contrato estable, es decir del abaratamiento del despido. La manera por la que se podía sortear una actuación legislativa sobre el despido era la de permitir un contrato de duración determinada cuya extinción, al vencimiento del término, no tuviera coste indemnizatorio. Desde fechas muy tempranas, ya en las primeras normas de 1979, se instituyó una forma de inserción en la empresa de carácter temporal sin causa objetiva o estructural, simplemente justificada por la necesidad de crear empleo. La contratación temporal de fomento del empleo fue la forma-tipo de la temporalidad en los primeros momentos de la construcción del marco de relaciones laborales tras la promulgación de la constitución, desplazó a las otras modalidades de contratación temporal estructurales y fue intensamente promocionado mediante subvenciones y exenciones de la cotización. La reforma de 1984 acentuó esta tendencia a la descausalización de la contratación temporal añadiendo otras formas de inserción ligadas exclusivamente a la creación de empleo, y durante veinte años, hasta 1997, la política de empleo en nuestro país consagró la temporalidad sin causa estructural como fórmula prioritaria de obtención de un trabajo, sobre la base de un intenso proceso de flexibilización del trabajo que tuvo efectos muy importantes tanto en la construcción de pautas de conducta empresariales como en la debilitación del principio de estabilidad en el empleo, al consolidarse una segmentación profunda en el panorama de las relaciones laborales entre trabajos temporales y trabajos por tiempo indeterminado, unido a un contexto general de desempleo masivo que en ningún momento descendió del 15% de la población activa. La profunda reforma laboral de 1994 consolida de forma muy intensa esta tendencia, abriendo además la contratación temporal estructural a las mismas coordenadas de la contratación flexible, es decir, la construcción de formas contractuales dirigidas al encuadramiento de trabajo juvenil, femenino o precario, promoviendo y respaldando así la segmentación laboral que se había ido decantando desde 1979.

Aunque a partir de 1997 son los interlocutores sociales quienes, en el marco del diálogo social, convienen en establecer que las políticas de empleo deben girar en torno al empleo estable, y crean una figura especial que denominan el contrato para el fomento del empleo indefinido a cambio de considerar por vez primera una rebaja en la indemnización por despido objetivo improcedente, lo cierto es que esta indicación no impidió la continuidad de la importante división en los trabajadores y trabajadoras asalariadas entre indefinidos y temporales, con la consecuente desigualdad que se da entre ambas categorías. La preocupación por este hecho no sólo era española, sino que en ese momento histórico, los sindicatos europeos abordaron la necesidad de efectuar, a través de acuerdos marco europeos con las asociaciones empresariales europeas, una regulación de las formas de trabajo “atípicas”, en especial los contratos de duración determinada y el trabajo a tiempo parcial, en donde la insistencia en el principio de igualdad y no discriminación de una parte y la voluntariedad en la aceptación de otra, constituyen elementos centrales de la misma.

Con la llegada del nuevo siglo, el panorama se estabilizó manteniendo casi un tercio del trabajo ocupado como trabajo temporal, en un contexto sin embargo de crecimiento económico y de expansión del empleo que permitía entender como un mal menor la inestabilidad en el empleo concentrado en segmentos de edad y de género, en la época también con especial incidencia en la mano de obra inmigrante, junto con la extensión cada vez más amplia de fenómenos de descentralización y externalización productiva como formas de organización empresarial de la producción en torno a la subcontratación, el pleno ingreso de las Administraciones Públicas en el uso del empleo temporal, unido a un constante proceso de privatizaciones en el sector público y de contratos de suministro de servicios. La huella de este proceso conforme al cual la temporalidad se instaló como una rutina en la gestión del mercado laboral ligada a los fenómenos de fragmentación empresarial se puede encontrar en las reformas del 2006 sobre la subcontratación en el sector de la construcción o en la reforma del art. 42 del Estatuto de los Trabajadores.

Las previsiones legales para reducir la contratación temporal que especialmente a partir de 1997 se vinieron poniendo en práctica, fueron ineficaces por causas muy diversas. Por un lado, la labor de la jurisprudencia en este tema ha consolidado un trato extremadamente permisivo respecto de la contratación temporal irregular, y en ocasiones realmente significativas su doctrina ha promovido la extensión y ampliación de la contratación a término. La degradación de los efectos del fraude de ley en la contratación temporal con la exclusiva sanción de la declaración de improcedencia indemnizada de lo que considera un despido al

finalizar el contrato irregular, la debilitación e inaplicación de las garantías formales previstas en el Convenio 158 de la OIT, la ampliación prolongada de las causas del contrato eventual, la conexión entre el contrato para obra o servicio determinado y la duración de la contrata, la creación de la figura del indefinido no fijo en la Administración Pública, son todos ejemplos de cómo se han desmontado algunas de las garantías de la causalidad de la contratación por obra de la actividad judicial. La negociación colectiva no dispuso mecanismos ni instrumentos que dieran efectividad a cláusulas de empleo estable, y en ocasiones por el contrario consolidó formas de temporalidad que superaban los límites previstos en la ley. Por otra parte, la incorporación de estímulos económicos que desincentivaran la contratación temporal, tampoco ha resultado eficaces. La previsión de una indemnización por finalización del contrato de duración determinada – que va unida a un proceso paralelo de disminución de la indemnización por despido, por entender que de esta forma la racionalidad económica permitirá decantarse por el trabajo indefinido con reducidos costes de salida – o los incentivos a la contratación estable y a la conversión de temporales en fijos, no han surtido un efecto muy reseñable. En gran medida la ventaja competitiva de la temporalidad no se encuentra en el coste mayor o menor de la misma, sino en la pura discrecionalidad en el cese de la relación laboral que permite el contrato temporal. La supresión de algunas modalidades temporales, como la de fomento del empleo o la de lanzamiento de nueva actividad, han desplazado sobre las formas temporales estructurales la función de inserción laboral generalizada e inmotivada que tenían las eliminadas, aunque haya sido a costa de forzar su empleo abusivo y fraudulento.

La crisis económica cuyos efectos se perciben de manera intensa en España a partir del 2009 y la adopción de “reformas estructurales” como resultado de la condicionalidad política que imponía la ayuda financiera al Estado español a través de la puesta en práctica de las políticas de austeridad, han acentuado los rasgos más negativos de esta segmentación laboral en las reformas normativas del 2010, 2012 y 2013 principalmente. El marco de regulación se presenta muy activo en la reducción de las garantías del empleo a partir de la regulación del despido, colectivo e individual, abaratando las indemnizaciones, suprimiendo los salarios de tramitación y reduciendo las garantías formales y materiales del acto de despido, llegando a estipular un año de despido libre a través del período de prueba en un contrato especial denominado de apoyo a los emprendedores. La contratación temporal, unida al uso obligado del tiempo parcial, constituyen formas de gestión del trabajo flexible que no se reducen sino que se refuerzan ante la degradación de las garantías del despido. Sobre todos

los elementos negativos anteriores, el fraude en la contratación temporal, entendiendo por tal la utilización de las figuras contractuales sin corresponderse con la motivación concreta de las mismas, es una práctica común en las relaciones laborales de la crisis.

## II

Una parte muy relevante de la presente Ley está dedicada a reformular el trabajo a tiempo parcial. El contrato a tiempo parcial es actualmente un contrato devaluado, que se asocia generalmente a trabajos de duración determinada, a sectores poco cualificados y remunerados, sin apenas oportunidades de promoción. Se ha generado un modelo de trabajo a tiempo parcial de ínfima calidad, solo obediente a los objetivos de maquillar las estadísticas del desempleo y de garantizar a las empresas una permanente disponibilidad de mano de obra. Esta situación tiene un efecto perverso adicional por su perverso impacto de género: Conforme a los datos, la participación de las mujeres en el colectivo de trabajadores/as a tiempo parcial es mayoritario (74,8% del total son mujeres según datos de la EPA del primer trimestre de 2018), no porque escojan voluntariamente esta forma de contratación (el 53% de las cuales está de forma involuntaria), sino porque se ven abocadas a ella como una manifestación más de discriminación laboral. De este modo, la degradación del trabajo a tiempo parcial es una forma de discriminación indirecta por razón de sexo. Efectivamente, tal y como tiene establecido desde antiguo el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (entre las primeras, por todas, STJUE de 31 de Marzo de 1981, Asunto Jenkins), cualquier trato desfavorable dispensado a los trabajadores/as a tiempo parcial implica discriminación por razón de sexo, dado que la mayoría de las personas que trabajan bajo esta modalidad son mujeres.

Las varias reformas sobre trabajo a tiempo parcial operadas en nuestro ordenamiento en los últimos años han ido aumentando las prerrogativas del empresario en materia de tiempo de trabajo, por ejemplo, en materia de horas complementarias o admitiendo la distribución irregular. El riesgo ínsito a esta gran movilidad horaria del trabajo a tiempo parcial ha sido la mayor probabilidad de trabajo no declarado e incluso de trabajo a plena disponibilidad, de cero horas o a llamada. En contra de esta tendencia la presente Ley pretende vigorizar el trabajo a tiempo parcial y reforzar la situación laboral del trabajador/a a tiempo parcial, garantizándole un régimen jurídico racional mediante un replanteamiento global de sus presupuestos. Pretende dignificarlo y generar estándares de calidad. El contrato a tiempo parcial debe convertirse en un instrumento útil para abrir nuevas vías de acceso a un trabajo productivo, de calidad y libremente elegido por el trabajador/a. Debe ser un mecanismo capaz

de atender las necesidades de las personas jóvenes de conciliar trabajo con formación, con actividades de crianza y de cuidado, con situaciones de pluriempleo o pluriactividad. Tiene que ser también un contrato adaptado a las vicisitudes por las que atraviesan las personas trabajadoras a lo largo de sus vidas activas.

### III

La situación de corrosión del derecho al trabajo y la desigualdad que se produce entre trabajadoras y trabajadores es un hecho claramente constatable a partir de los datos de los que se dispone. No se trata sólo de una contraposición entre trabajadores/as estables y precarias, conceptuadas como una categoría unitaria, sino que en la actualidad, la descripción del campo de la precariedad es más complejo y presenta facetas más complicadas.

El carácter estructural de la precariedad se refleja en un dato demoledor: la mitad de las personas asalariadas la sufre en alguna de sus diferentes formas. La Seguridad Social refleja en sus informes mensuales —el último correspondiente al mes de mayo de 2018— que solo el 47,6% de las personas afiliadas al régimen general de la Seguridad Social tiene un contrato indefinido a tiempo completo. Por lo tanto, el 52,4% restante tiene una relación contractual precaria, bien porque su contrato es temporal, porque trabaja a tiempo parcial o alguna otra circunstancia.

A final de 2017 la tasa de temporalidad era del 26,7%, la tasa de parcialidad del 16% y la tasa de paro del 16,5%. Atendiendo a la EPA, el mercado de trabajo español está conformado por 19,7 millones de personas en el cuarto trimestre de 2017. Esta es la cifra de las personas que trabajan como asalariadas o están en desempleo pero buscando un trabajo, una definición que deja fuera a las personas que trabajan como autónomas aun sabiendo que una parte de ellas son asalariadas pero su relación laboral está encubierta detrás de una relación mercantil.

Dentro de ese mercado laboral, las personas que tenían un contrato indefinido y a tiempo completo eran 10,3 millones al final de 2017. Esto es, lo que se puede considerar como el segmento del empleo estable apenas llega al 52% del total de las personas que participan en el mundo laboral, aunque en este colectivo hay también incertidumbre y bajos salarios. También el contrato por tiempo indefinido está sometido a presiones desestabilizadoras. El abaratamiento del despido que impuso la reforma laboral de 2012, que facilitó el procedimiento y redujo las indemnizaciones y la creación del denominado contrato de apoyo a los emprendedores son algunos de los motivos que están debilitando la protección de los con-

tratos indefinidos. Si se compara el volumen de contratos indefinidos registrados en los Servicios Públicos de Empleo a lo largo de un año con el nuevo empleo indefinido generado que se mantiene al final del año según la EPA del INE, se observa que ha sido necesario firmar 1,51 contratos indefinidos para crear 1 empleo estable a final de año. Esta ratio es superior a los 1,18 contratos necesarios al final de la etapa de crecimiento anterior y es atribuible a la reforma laboral que ha propiciado un aumento sostenido de la rotación laboral en el empleo indefinido, desde su promulgación en 2012. Expresado de otra forma: de cada tres contratos indefinidos firmados durante 2016, uno desaparece a lo largo del año y solo dos seguían vivos a final del mismo.

A partir de aquí comienza la precariedad. En primer lugar, las personas que tienen un contrato indefinido pero que trabajan en jornadas de tiempo parcial. Al final de 2017 eran 1,4 millones de personas en esta situación. Según los datos de la EPA solo el 8% de las personas a tiempo parcial no quiere trabajar a jornada completa, el 90% restante la acepta bien porque no encuentra empleo a tiempo completo, el 60%, bien porque nuestro deficiente sistema de protección social hace que otro 26% —mujeres en su inmensa mayoría— tenga que reducir su jornada para ocuparse de los cuidados familiares.

Son precarias también las 150.000 personas que trabajan como fijos-discontinuos, porque tienen contrato indefinido pero solo trabajan una parte del año, fundamentalmente en actividades de temporada. También es una precariedad fundamentalmente femenina, porque el 90% de las personas en esta situación son mujeres.

La tercera situación de precariedad es la más extendida; son las personas que trabajan sometidas a la incerteza de un contrato temporal porque no saben si van a seguir trabajando cuando este finalice. A final de 2017 eran 3,1 millones de personas asalariadas las que tenían un contrato temporal con jornada completa, 1.338.200 mujeres y 1.767.000 hombres que viven pendientes de la renovación o no de su contrato de duración determinada.

En un escalón por debajo en la escalera de la precariedad están las personas que la sufren por una razón doble: son las 1.147.000 que además de tener un contrato temporal trabajan a jornada parcial. Por último, también forman parte del mercado de trabajo las 3.767.000 personas en desempleo, las más precarias, porque están en un proceso de rotación permanente entre el paro y el trabajo temporal.

Recapitulando, el universo de la precariedad está formado por las 1.401.000 personas con contrato indefinido con jornada parcial, las 150.000 personas fijas-discontinuas, las 3.105.000 que tienen contrato temporal a jornada completa, las 1.147.000 que además de

tener un contrato temporal trabajan a jornada parcial y las 3.767.000 personas desempleadas que buscan un empleo. Son 9.420.000 personas, una cifra equivalente al 48% del total de la población.

El dato contrasta con la situación europea. Según el informe del Parlamento europeo de julio del 2017, el empleo indefinido o típico era el 59% del empleo total, y las formas atípicas representaban el 41 % del mismo. De esta comparación, lo que debe destacarse es el aumento continuado de la tasa de temporalidad en nuestro país hasta alcanzar el 26,7%, la tasa más alta de la Unión Europea. España encabeza la temporalidad y el desempleo, dos tristes categorías que sin género de dudas están interrelacionadas entre sí. En efecto, la tasa de temporalidad en España casi duplica la media de la Eurozona, que era del 15%, alcanzando una diferencia mucho mayor con los países más desarrollados, como Alemania, que tiene una temporalidad del 13%, Italia con el 14% o el caso extremo de Austria, país en el que solo de 9% de su empleo asalariado tiene un contrato temporal.

La temporalidad es un problema generalizado del mercado de trabajo en España pero también en este caso afecta de forma especial a determinados colectivos o categorías. En primer lugar a las mujeres, que también son las que más sufren la temporalidad con una tasa del 27,7%, dos puntos superior a la masculina. La temporalidad afecta a las personas que trabajan en el sector privado pero también a los que lo hacen el sector público. Es cierto que en el privado la tasa es algo más alta, el 27,3%, pero posiblemente el dato más destacable es que el 24,1% de las personas que trabajan en las administraciones públicas tienen un contrato temporal, apenas tres puntos menos que en el sector privado.

La contratación temporal tiene una pauta muy definida: es más alta entre los más jóvenes y baja a medida que avanza la edad. En el tramo etario más joven, de 16 a 19 años, la tasa de temporalidad es casi incomprensible, porque el 86% de este tramo de edad tiene un contrato temporal.

Cae algo en el siguiente tramo, pero aun así es del 70% entre 20 y 24 años. Es cierto que numéricamente son tramos de escasa relevancia pero no deja de ser significativo ese predominio absoluto del contrato temporal entre los menores de 25 años.

El siguiente tramo ya es más relevante cuantitativamente, porque entre 25 y 29 años ya hay 715.900 personas asalariadas, pero sigue teniendo una tasa de temporalidad insosteniblemente alta, el 48%, casi una de cada dos personas es temporal. De 30 a 39 años la tasa se sitúa en el 28,6%, algo por encima de la media, y a partir de aquí baja aunque todavía es superior al 15% entre los mayores de 50 años.

Es evidente que la generación de asalariados más joven, los que tienen hasta 30 años, viven instalados en la contratación temporal precaria, que se ha convertido en una situación sino normal si habitual para los jóvenes, con los enormes costes que esto significa.

Pero el abuso de la precariedad contractual va mucho más allá de esta especie de período de prueba antes de pasar a ser indefinido, porque en muchas ocasiones se extiende durante muchos años. Un dato lo demuestra: 1.188.000 personas están sometidas a un mismo contrato temporal de más de dos años, situación que llega al extremo en las 564.000 que llevan más de 6 años con un contrato temporal continuado, en la misma empresa y el mismo puesto de trabajo. Teniendo en cuenta el marco normativo vigente no se puede entender que la mitad de los asalariados estén en situación de precariedad, que cada mes se repita el dato de que solo el 5% de los contratos registrados sean indefinidos a tiempo completo. En el conjunto de 2017 se formalizaron en España un total de 21.501.300 y tan sólo 1.129.153 tuvieron esas características, el 5,2% del total.

Hay una pequeña parte que se podría explicar por razones de estacionalidad y de actividades de carácter temporal, pero en su inmensa mayoría el abuso de la contratación temporal se hace en fraude de ley, porque se utilizan contratos temporales para cubrir puestos de trabajo estables.

De un lado esto es así porque el empleo temporal se ha convertido en la variable central del ajuste de las empresas ante los cambios en su nivel de actividad. Las empresas, de forma mayoritaria, han elegido la flexibilidad externa frente a la flexibilidad interna como respuesta a la variación de sus necesidades de horas de trabajo. De otro, la rotación extrema en el empleo caracteriza el cuadro vigente. La cortísima duración de los contratos —el 40% dura menos de 7 días— la rotación permanente entre el desempleo y el trabajo precario, a veces cambiando de empresa y otras con prorrogas en la misma, hace que el número de contratos firmados alcancen un volumen inusitado tanto en valores absolutos totales como en los que de media firma cada persona. Este panorama genera una enorme desigualdad. Los datos de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial demuestran que una persona con un contrato de duración determinada cobra 8.139 euros al año menos que una persona con un contrato indefinido: la brecha de la temporalidad contractual es del 33%, un elevado ahorro para las empresas que obviamente tienen también costes en términos de productividad y eficiencia. El segundo dato es todavía peor, ya que afecta a un derecho fundamental como es la salud y la seguridad en el trabajo, porque el índice de siniestralidad de las personas

con contratos temporales multiplica por dos veces el de los que tienen un contrato indefinido, tanto en el cómputo de accidentes como en los accidentes mortales.

#### IV

Son muchas las repercusiones negativas de esta situación. Hay que considerar ante todo el elemento democrático que la contratación temporal permanente compromete, desvalorizando el reconocimiento constitucional pleno del derecho al trabajo. Dificulta el ejercicio de los derechos sindicales y compromete el status de ciudadanía en la empresa. La contratación temporal incrementa desproporcionadamente el poder del empresario, generando un intenso desequilibrio en las relaciones de poder en el trabajo, que propicia la imposición arbitraria de condiciones de empleo fuera de las garantías que acompañan al empleo "típico" u ordinario, y la regulación de los mismos no incorpora las garantías en orden a establecer un estricto principio de igualdad entre temporales y fijos ni respecto de los remedios ejercitables frente al uso abusivo y al encadenamiento de los contratos que establece el derecho europeo. Precisamente este es un elemento importante en la urgencia de revisar el encuadre normativo de la contratación temporal en España, que ha tenido un importante cuestionamiento en una ya larga y accidentada serie de decisiones del TJUE.

Esta jurisprudencia demuestra, más allá de sus pronunciamientos concretos, las carencias de nuestro ordenamiento a la hora de garantizar el principio de no discriminación de los trabajadores/as temporales respecto de los fijos. Desde la remuneración hasta la extinción nuestra legislación desliza un tratamiento inferior y peyorativo de la temporalidad al que se suma una actuación empresarial que ve en la situaciones de inestabilidad una oportunidad para reducir costes laborales, incidiendo así en la precariedad a la que da lugar la contratación de duración determinada y que recorre en toda su extensión el amplio concepto de «condiciones de trabajo» sobre el que opera el principio de no discriminación de la cláusula 4 de la Directiva 1999/70/CE. La garantía de este principio es ineludible en un país que como el nuestro viene confiando a la contratación temporal funciones casi idénticas a las del trabajo indefinido, pero de bajo coste. Situaciones por tanto perfectamente comparables en atención al conjunto de factores sobre el que opera la jurisprudencia europea: la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales. Sin que tampoco se pueda olvidar, al margen ya de los pronunciamientos del TJUE, que nuestro sistema se ha venido también caracterizando por practicar una diferencia de tratamiento entre los propios

trabajadores/as temporales entre sí, algo que puede resultar cuestionable desde valores constitucionales.

Los problemas de compatibilidad con el ordenamiento de la UE persisten especialmente en el empleo público, al que por razones de técnica legislativa esta disposición no puede atender de forma completa, y tanto por lo que al uso abusivo de la contratación temporal se refiere, como al reconocimiento de condiciones distintas de trabajo para temporales y fijos.

La temporalidad es por tanto también un problema desde nuestros compromisos con Europa y va mucho más allá del terreno indemnizatorio, reclamando una respuesta legislativa urgente destinada a garantizar esa especie en peligro de extinción que en nuestro país es la estabilidad en el empleo.

El abuso de la temporalidad y la rotación excesiva que caracteriza al empleo en España es una de las razones que está detrás de la baja productividad comparada de nuestro país y de la debilidad estructural de la economía española. La calidad del empleo condiciona la calidad de la producción, por eso a un modelo laboral precario le corresponde un modelo empresarial débil, que compite con bajos salarios en actividades de los servicios de bajo valor añadido.

La inestabilidad laboral, los bajos salarios, la falta de seguridad de las personas con contrato que tiene fecha de caducidad provoca una caída del gasto, esto es, una menor demanda interna que se traslada a un menor crecimiento de la economía, haciéndola además más inestable, más expuesta a la sobre-reacción ante los cambios de la fase del ciclo agravando la recesión tal y como se ha visto entre 2009 y 2014.

Por otra parte, la temporalidad como forma de gestión flexible alienta la aparición de negocios en segmentos de bajo valor añadido que compiten por la financiación con empresas de futuro, reduciendo el potencial de crecimiento futuro de la economía. Asimismo, se fomenta la aparición de microempresas de alta volatilidad a los cambios en el ciclo. Las altas tasas de temporalidad y rotación desvinculan al trabajador/a del futuro de la empresa, y favorece que participen menos en los programas de formación de las mismas, lo que limita la mejora de su productividad y afecta al crecimiento potencial de la economía. Esto tiene una especial relevancia en un momento en que el reto de la digitalización y la innovación tecnológica aplicada se antojan como retos urgentes y estratégicos de la economía española.

La sostenibilidad financiera de la Seguridad Social también se ve afectada negativamente. Las personas contratadas con contratos temporales tienen una mayor probabilidad de perder el empleo, lo que dificulta que acumulen derechos para cobrar una prestación por des-

empleo o una pensión de jubilación; sufren más accidentes de trabajo, y cobran salarios más bajos que los contratados indefinidos en puestos de trabajo equivalentes. La inestabilidad en el empleo fuerza la jubilación anticipada de los mayores de 55 años, aumentando antes de tiempo el número de pensionistas y el gasto en pensiones. Adicionalmente, la presión que ejerce sobre el salario de los trabajadores/as temporales la rotación laboral, reduce las bases de cotización, recortando los ingresos por cotizaciones. Incrementa el gasto en protección por desempleo, pues a los trabajadores/as temporales les cuesta más acumular períodos de carencia para cobrar la prestación, y algunas empresas utilizan la contratación temporal y la protección por desempleo para cofinanciar el coste laboral de sus plantillas. La temporalidad como regla de inserción laboral genera vidas inestables, lo que contribuye, por un lado, a retrasar la edad de emancipación y de alumbramiento del primer hijo, reduciéndose la natalidad y el número de cotizantes futuros.

## V

La precariedad y la temporalidad en el trabajo tienen por tanto que ser reconducidas de manera firme al plano de la estabilidad en el empleo. No cabe confundir la imposición de reglas y de límites a estas formas contractuales con propuestas radicales de supresión de la contratación temporal. La mayoría de las empresas suele tener en algún momento la necesidad de cubrir tareas de carácter transitorio o temporal como una punta de producción, un proyecto extraordinario, una actividad estacional, la sustitución de una baja o excedencia, o la jubilación parcial de un trabajador/a. Todo ello debe ser solventado mediante una fórmula de contrato temporal, sometido a una causalidad estricta y reconducido a las coordenadas del empleo estable como regla fundamental del sistema. No obstante lo anterior, la presente proposición de ley no regula directamente la temporalidad en el empleo público tanto por la especial caracterización del sistema de acceso a la prestación de servicios como por su incidencia presupuestaria, pero es evidente que una buena parte de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia exige una modificación de hondo calado en este sector. Por eso se prevé en este texto una disposición adicional conforme a la cual en el plazo de doce meses, el Gobierno debe elaborar un proyecto de ley que regule la temporalidad en el empleo público, de conformidad con los contenidos de la presente proposición de ley y que aborde asimismo los tipos especiales de contratación hoy regulados en la normativa universitaria y en la Ley de la Ciencia.

De esta manera, las líneas maestras de la presente proposición de ley se basan fundamentalmente en los siguientes aspectos. En primer lugar, se reafirma la presunción básica según la cual el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, remarcando la excepcionalidad de la contratación por tiempo determinado y se prescribe, de manera expresa, que no se puede utilizar la contratación temporal para la realización de actividades normales y permanentes de la empresa, en la línea del art. 1242 del Código de Trabajo francés.

En segundo lugar, se procede a una simplificación de las causas clásicas de la contratación temporal, unificando en una sola la motivación que habilita a contratar temporalmente. En este sentido, se debe destacar la desaparición del contrato temporal para obra y servicio determinado, una modalidad que ha sido la que más ha canalizado el fraude en la contratación temporal, y la prohibición expresa de hacer coincidir la finalización de la contrata de servicios con la relación laboral temporal. También se modifican los preceptos relativos a la extinción de los contratos impidiendo de un lado la ampliación de la contratación temporal por la vía de la condición resolutoria pactada entre las partes, y se fija una indemnización de finalización del contrato de veinte días de salario por año de servicio para evitar el trato desigual entre trabajos de igual valor. En idéntico sentido se unifica el plazo de preaviso para la notificación de la terminación del contrato en quince días, en aplicación de la doctrina del TJUE (13 marzo 2014, Nierodzik), y se prevé una causa de despido objetivo para los casos de excedencia de larga duración, sindicales y políticas.

En tercer lugar, y esta es la propuesta clave del control de la temporalidad, se establece como sanción a la contratación temporal irregular la nulidad del contrato, lo que garantiza de manera muy precisa la tutela de la estabilidad frente al fraude o el abuso de la contratación temporal. Para ello se añade un número 6 al artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores que constituye una cláusula de cierre de la norma, con la finalidad de lograr el efecto inmediato y real del fraude de ley por incumplimiento de los requisitos de la contratación temporal.

En cuarto lugar, se da una redacción al artículo 15 para adecuarlo a la Directiva 99/70/CE que recoge el Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada y las indicaciones normativas que se deducen de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Una serie de prescripciones adicionales vienen a reforzar estas orientaciones básicas, lo que ha obligado a redactar preceptos no solo del Estatuto de los Trabajadores

sino de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La proposición de ley interviene asimismo en la nueva regulación del trabajo a tiempo parcial en la que se introducen elementos de concreción de la figura, que deja de ser contrato a tiempo parcial para dar lugar al trabajador/a a tiempo parcial. Ello no implica cambios en el estándar de los derechos de las personas que se acogen a las clásicas reducciones de jornada previstas para el cuidado de hijos y dependientes, que se mantienen e incluso se mejoran en su formulación a efectos de favorecer la corresponsabilidad y posibilitar que cumplan mejor su función. Las características generales del trabajador/a a tiempo parcial se reconfiguran en la presente Ley a efectos de reforzar la igualdad de trato con los trabajadores/as a tiempo completo, para prevenir y sancionar adecuadamente que encubra trabajo no declarado y también para permitir que la figura pueda desplegar toda su funcionalidad. Se establece, por ello, que en el contrato de trabajo consten específicamente la/s hora/s de entrada y salida al trabajo del trabajador/a a tiempo parcial. Asimismo se establece un sistema general de registro de la jornada, aplicable a todos los trabajadores/as y no solo a las personas trabajadoras a tiempo parcial, que debe ser conservado por la empresa y disponible para control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en cada centro de trabajo. Esta obligación se complementa con un reforzamiento de las sanciones por incumplimiento. Asimismo, se establece que no rige para las personas trabajadoras a tiempo parcial la posibilidad de distribución irregular de la jornada. De este modo se pretende reforzar el control en la gestión de su tiempo por parte del trabajador/a a efectos de favorecer la compatibilidad con otras actividades (en caso de tiempo parcial voluntariamente buscado) y también la mayor capacidad de encontrar otro empleo (en caso de tiempo parcial no voluntariamente buscado). Un cambio de notable importancia es la eliminación de las horas complementarias. A cambio se introduce la posibilidad de horas extraordinarias que establece su compensación con dinero en todo caso: el nuevo sistema obedece a que las horas complementarias, vigentes hasta ahora, han sido un mecanismo de disponibilidad horaria en beneficio del empresario lo que constituye una diferencia en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo completo y parcial difícil de justificar. Otra interesante novedad es el tiempo parcial consistente en el derecho a reducción de jornada a instancia de la persona trabajadora por causa justificada relacionada con su formación, su promoción o perspectivas profesionales, razones profesionales o derivado de discapacidad al que el empresario podrá oponerse por causa justificada sustentada en incompatibilidad con la organi-

zación empresarial. Esta fórmula refuerza un nuevo modelo de organización del tiempo de trabajo, en el que la flexibilidad en la gestión del tiempo es efectivamente bilateral, en el que el trabajo se adapta a la persona (como presupuesto obligatorio de naturaleza preventiva) y en el que los ajustes cuantitativos y cualitativos del tiempo de trabajo dejan de ser una patología vinculada al cuidado familiar, para integrarse en la dinámica ordinaria vital y de gestión empresarial.

Asimismo, el texto aborda la figura del fijo discontinuo en torno a dos ideas fuerza: en primer lugar, la de devolverle su propia sustantividad y separarla del tiempo parcial y, en segundo término, resituarla en su función típica, vinculada al principio de estabilidad en el empleo. De acuerdo con estos dos presupuestos, la nueva redacción del artículo 16 delimita el objeto de este contrato indefinido por razón de la naturaleza estacional y/o la vinculación a campañas de los trabajos realizados, lo que permite englobar las distintas realidades laborales que se deben encauzar a través de esta figura. Asimismo, se eliminan las alusiones a fechas ciertas delimitando con claridad el contrato fijo discontinuo del contrato a tiempo parcial. De esta manera, se excluyen los espacios de confusión entre ambas figuras y la conflictividad que generaba. Por último, se hace referencia al carácter previsible de las actividades objeto de contratación, a fin de diferenciar esta figura contractual de aquellas otras que se deben aplicar para cubrir otro tipo de necesidades productivas, en coherencia con la nueva redacción del artículo 15.1 ET.

El artículo 16.2 ET recoge expresamente el "llamamiento" como un derecho del trabajador o trabajadora que debe ser observado necesariamente por la empresa. Su ordenación se asienta nuevamente sobre los presupuestos de consolidación del régimen sustantivo y de garantía de la naturaleza estable del contrato indefinido fijo-discontinuo. En este sentido, se prevé la necesidad de establecer un orden de llamamiento, de acuerdo con los criterios que fije la negociación colectiva, introduciendo únicamente la exigencia de objetividad que por, imperativa y necesaria, se establece en virtud de disposición legal. Asimismo, se ha considerado conveniente establecer expresamente desde el ámbito legal, aunque con carácter subsidiario en aras de respetar el contenido esencial de la negociación colectiva, un criterio que determine la incorporación al trabajo. Se ha optado por la antigüedad por ser el criterio que, debido a su objetividad, se encuentra ampliamente consolidado en la regulación convencional.

También en relación con el derecho al llamamiento, se establecen algunas obligaciones empresariales que tienen como principal objetivo hacerlo efectivo y evitar situaciones de incer-

tidumbre y conflictividad. A ello responde la obligación del empleador de elaborar un censo, actualizado anualmente, de las personas que deben ser llamadas; la exigencia de darle publicidad y entregar copia a la representación legal de los trabajadores para que estos puedan llevar a cabo el control y seguimiento del derecho al llamamiento; y, por último, la prohibición de sustituir a los trabajadores/as fijos discontinuos que aparezcan en el censo por otros trabajadores/as contratados a través de modalidades temporales.

Por su parte, y en consideración con el deber de buena fe contractual, se establece la obligación de los trabajadores o trabajadoras fijos discontinuos de comunicar al empleador la imposibilidad de incorporarse al puesto de trabajo en el momento de ser llamados. De nuevo, queda en manos de la negociación colectiva fijar los plazos y los mecanismos de comunicación que garanticen su efectividad, fijando la disposición legal, con carácter subsidiario, un plazo de 3 días. En este contexto, la nueva regulación incide en la tutela de los derechos a la salud y a la conciliación de las personas trabajadoras, al plasmar expresamente la suspensión del derecho a la reincorporación, derecho que se reactivará en el momento en que desaparezcan esas contingencias.

Se añade un nuevo apartado, artículo 16.3 ET, con objeto de abordar los vacíos normativos más importantes que, hasta ahora, han caracterizado la regulación de los contratos fijos discontinuos. Una vez más, la finalidad perseguida ha sido eliminar espacios de incertidumbre como los que han venido propiciando una alta tasa de conflictividad judicial. En este sentido, se reconoce expresamente la situación de suspensión que se produce al terminar el periodo en que se desarrolle la actividad estacional o vinculada a una campaña, circunstancia plenamente aceptada y que constituye un refuerzo del derecho al llamamiento. Desde esta misma perspectiva, se ha considerado necesario requerir la extinción expresa de los contratos fijos discontinuos de acuerdo con las distintas vías legales, y, junto a ello, especificar la consecuencia inmediata de la falta de llamamiento: la ausencia de ocupación efectiva. La regulación, plenamente acorde con la noción y el sentido de la regulación del contrato fijo discontinuo como contrato indefinido, garantiza el acceso a la tutela judicial de los trabajadores/as en caso de incumplimiento empresarial del deber de llamamiento.

Por último, la nueva redacción del artículo 16.4 ET aporta una regulación más ordenada, reforzando las exigencias en torno a la especificación de la duración del contrato y del tiempo de trabajo. Se introduce la modificación efectuada en torno al criterio de antigüedad como criterio para realizar “el llamamiento”, manteniendo su carácter subsidiario respecto al establecido en el Convenio Colectivo. En defecto de previsión alternativa por la negociación co-

lectiva, se introduce la obligación del empleador de facilitar a cada trabajador/a y a sus representantes legales un certificado que acredite los días de trabajo efectivo, garantía que tiene la finalidad de constatar, y, en su caso, exigir, la adecuada inclusión en el censo anual de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos.

Finalmente se procede a derogar los contratos que canalizan la precariedad y que no se someten al principio de causalidad de la contratación temporal, en concreto el contrato de apoyo a los emprendedores y el de primer empleo joven. Respecto del primero de ellos, además, ya las decisiones del Comité europeo de Derechos Sociales habían señalado su incompatibilidad con la Carta Social Europea, y ambas figuras son plenamente contradictorias con una aplicación coherente del artículo 35 de la Constitución española.

La proposición de ley se estructura en 4 artículos, 5 disposiciones adicionales, 1 disposición transitoria, 1 disposición derogatoria y 3 disposiciones finales.

**Artículo 1. Se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.**

Se introducen las siguientes modificaciones en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

**Uno. Se da nueva redacción a los apartados 2 y 4 del artículo 8 en los siguientes términos.**

Artículo 8. Forma del contrato.

2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos temporales o de duración determinada, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

4. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo.

Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo, quien a su vez la enviará a las organizaciones sindicales más representativas y a las organizaciones sindicales representativas en el sector de actividad de que se trate.

Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

## **Dos. Se da nueva redacción al artículo 12 en los siguientes términos.**

Dos. Se da nueva redacción al art. 12 en los siguientes términos:

Art. 12. Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo.

1. Se entenderá por trabajador a tiempo parcial un trabajador asalariado cuya jornada de trabajo, calculada como un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, tenga una

duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable. Se considerará trabajo a tiempo parcial el desarrollado por el trabajador a tiempo parcial.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará jornada a tiempo completo la prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. La contratación para el desarrollo de trabajo a tiempo parcial podrá ser por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje.

3. El trabajo a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como su concreción horaria especificando la hora u horas de entrada y salida del trabajador en su puesto de trabajo.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

No rige para los contratos de trabajadores a tiempo parcial la posibilidad de distribución irregular de la jornada prevista en el art. 34.2 ET.

b) Cuando el contrato del trabajador a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.

c) Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias de acuerdo con las reglas del art. 35, en proporción a la jornada que hayan pactado con la empresa. Estas horas cotizarán como ordinarias a todos los efectos y nunca podrán imponerse como obligatorias. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y extraordinarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A efectos de prueba, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las extraordinarias.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Sin perjuicio de estas obligaciones, se aplicarán las reglas generales sobre registro horario previstas en el artículo 34.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Las disposiciones legales y reglamentarias, así como los convenios colectivos podrán específicamente establecer que tales derechos se reconozcan con carácter proporcional a las horas trabajadas, siempre que la reducción proporcional sea consecuente con la naturaleza del derecho y siempre que ello no genere discriminación directa o indirecta, particularmente por razón de sexo. Cualquier reducción proporcional deberá garantizar que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad, la paternidad, y el cuidado de los hijos y dependientes a su cargo.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, así como el incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato del trabajador a tiempo parcial, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, los trabajadores a tiempo parcial que acrediten, continuada o interrumpidamente, un año de prestación de servicios en la empresa gozarán de preferencia para ocupar aquellas vacantes que se

produzcan a jornada completa o a tiempo parcial con jornada más amplia. Igual preferencia y con las mismas condiciones se reconoce a los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial para reducir su jornada.

El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

Los convenios colectivos establecerán procedimientos para hacer efectivos los derechos de modificación de jornada regulados en los dos párrafos anteriores.

f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para favorecer la lactancia y cuidado del menor hasta que este cumpla doce meses, cada trabajador tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida en iguales condiciones que el trabajo efectivo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en las jornadas laborales completas que resulten.

Este permiso es un derecho individual para cada uno de los trabajadores beneficiarios y puede por ello generarse en beneficio de varios trabajadores por el mismo sujeto causante. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados en los tres meses posteriores a su nacimiento con carácter retribuido en iguales condiciones que el trabajo efectivo, tanto el padre como la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Este tiempo será acumulable al

permiso de lactancia previsto en el artículo 12.4 y tendrá naturaleza individual. Asimismo, el padre y la madre tendrán derecho individual a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, semanal, mensual o anual con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Quien se encuentre en la misma situación también tendrá derecho alternativa o acumulativamente a la presente reducción de jornada, cambio de turno, acceso a jornada continuada, acceso a jornada flexible y/o cualquier otro sistema de organización del tiempo de trabajo aplicable en la empresa.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. El trabajador con una antigüedad mínima en la empresa de un año podrá solicitar una reducción de su jornada ordinaria de hasta la mitad de ésta con la consiguiente reducción

proporcional de su retribución con causa justificada relacionada con su formación, su promoción o perspectivas profesionales, razones familiares o derivado de discapacidad. Esta reducción no podrá volver a solicitarse hasta que hayan transcurrido al menos dos años desde el final de una reducción de jornada de la misma naturaleza. El trabajador deberá solicitar la presente reducción de jornada con una antelación mínima de cuatro meses, especificando el horario concreto que solicita y el momento de retorno a la modalidad contractual original. En el plazo de los 15 días siguientes a la solicitud del trabajador, el empresario podrá oponerse a la reducción, a su alcance o al horario establecido por causa justificada fundada en estricta incompatibilidad con la organización empresarial. Si no se produce respuesta expresa, se presumirá que no existe causa de oposición.

8. Las reducciones de jornada previstas en los apartados 4 a 7 no podrán tener consecuencias negativas en los derechos y expectativas profesionales de quienes las solicitaren, particularmente en relación con el cálculo de indemnizaciones que deberán fijarse conforme al salario correspondiente al contrato previo a la reducción, ni, en su caso, en las cuantías de las prestaciones de Seguridad Social. En estos casos y en cualquier otro tipo de reducción de la jornada con carácter temporal que pudiera establecerse, la naturaleza del contrato será, a todos los efectos, la anterior a la reducción

9. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 a 6, corresponderán al trabajador sin que quepa más causa de oposición por parte del empresario que la imposibilidad material. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 a 7 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

10. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación

del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

11. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del setenta y cinco por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el ochenta y cinco cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

12. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 11, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 11, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

**Tres. Se da nueva redacción al artículo 15 en los siguientes términos.**

Artículo 15. Duración del contrato.

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

Solo podrá celebrarse un contrato de trabajo de duración determinada por razones de carácter productivo y organizativo.

A estos efectos, se entenderá por razones productivas el incremento ocasional e imprevisible de la actividad empresarial que no pueda ser atendido con la plantilla habitual de la empresa. En ningún caso, se entenderá causa productiva la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a campañas, que deberán ser objeto de contratación a través de las modalidades indefinidas específicamente previstas para tal fin.

Se entenderá por razones organizativas la sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato del trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

En ningún caso el contrato de duración determinada podrá utilizarse para atender trabajos vinculados a la actividad normal y permanente de la empresa, ni para la realización de trabajos o tareas en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas.

2. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a razones productivas, su duración no podrá ser superior a seis meses. Excepcionalmente, por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a razones organizativas, su duración se extenderá hasta la reincorporación del trabajador sustituido. No obstante, cuando hayan transcurrido veinticuatro meses sin que se haya producido la reincorporación del trabajador

sustituido, el trabajador temporal adquirirá la condición de fijo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 52.f) ET.

Salvo en el caso del empleo público, en ningún caso las razones organizativas permitirán la cobertura de vacantes, produciéndose la extinción exclusivamente por la reincorporación del trabajador sustituido.

3. Los trabajadores temporales que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, adquirirán la condición de fijos.

4. Los trabajadores contratados incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijos. Todo ello sin perjuicio de las sanciones administrativas a las que hubiera lugar y de los efectos previstos en los artículos 52 y 55.5 ET.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 3 y 4 , los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, cualesquiera que sean las razones de su concertación, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fijo el trabajador que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de veinticuatro meses en un periodo de treinta meses mediante contratos de duración determinada, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en el apartado anterior no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos y de relevo, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración de determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida de su empresa o de aquella en la que prestaren servicios, sin perjuicio de las particularidades específicas previstas en la ley respecto de 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.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. Los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales tendrán un derecho preferente a ocupar los puestos de trabajo vacantes y permanentes que existan en la empresa. El empresario deberá informar a la representación legal de los trabajadores acerca de la existencia de estos puestos. A estos efectos, la negociación colectiva establecerá los criterios de preferencia entre los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales.

Los convenios colectivos podrán establecer criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, fijar porcentajes máximos de temporalidad, así como las sanciones para hacer efectivas dichas previsiones.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

8. En los supuestos previstos en los apartados 2 y 5, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito al Servicio Público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios.

**Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 16 en los siguientes términos.**

Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo

1. El contrato indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a campañas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad normal de la empresa.

2. Los trabajadores fijos-discontinuos tienen el derecho a ser llamados de acuerdo con un orden objetivo que, en defecto de previsión en el convenio colectivo aplicable, será el de antigüedad. El procedimiento de llamamiento será el contemplado por el convenio colectivo de aplicación y se adaptará al incremento de las necesidades de trabajo.

El empleador vendrá obligado a confeccionar y publicar un censo del personal fijo discontinuo, de acuerdo con el orden objetivo convencionalmente elegido, como mínimo, una vez al año. Este censo será oportunamente publicado, y una copia del mismo entregada a la representación legal de los trabajadores. En caso de que no exista representación legal de los trabajadores, dicha documentación se entregará a las organizaciones sindicales más representativas y representativas en el sector de actividad.

Los trabajadores fijos discontinuos comprendidos en el censo anual no podrán ser sustituidos por trabajadores contratados bajo cualquier modalidad de contratación temporal.

Los trabajadores fijos discontinuos que por cualquier causa no puedan incorporarse a su puesto de trabajo en el momento de ser llamados, deberán comunicarlo en un plazo de tres días, salvo lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable.

En todo caso, la falta de incorporación al llamamiento supondrá la interrupción del derecho a la reincorporación cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, en los periodos de descanso vinculados con la maternidad, paternidad o de excedencia por cuidados de hijos y familiares, así como en cualquier otro supuesto de suspensión o situaciones con derecho a reserva del puesto de trabajo.

3. El cierre del periodo en el que se desarrolle la actividad estacional o vinculada a una campaña, dará lugar a la suspensión de la relación indefinida con reserva de puesto de trabajo, hasta que se proceda al llamamiento. La extinción de la relación sólo podrá ser realizada de forma expresa, de acuerdo con las vías de extinción previstas legalmente. La

falta de llamamiento en la forma legalmente establecida se considerará un incumplimiento empresarial del deber de ocupación efectiva.

4. Este contrato se deberá formalizar por escrito en el modelo que se establezca. Deberá contener el criterio objetivo de orden de llamamiento establecido en el convenio colectivo de aplicación que, en su defecto, será el de antigüedad.

Salvo previsión alternativa en el convenio colectivo aplicable, el empleador deberá facilitar a cada trabajador fijo discontinuo, al término del periodo de prestación de servicios, un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el mismo. Asimismo, entregará una copia de dicho certificado a la representación legal de los trabajadores.

**Cinco. Se da nueva redacción al primer apartado del artículo 34 en los siguientes términos.**

Art. 34. Jornada

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La jornada de los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad contractual, se registrará día a día, con especificación de horas de entrada/s y salida/s, y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, particularmente de las horas extraordinarias y, en su caso, descansos compensatorios.

El registro horario de jornada deberá ser de libre acceso para el trabajador así como para los representantes legales de los trabajadores en la empresa, quienes podrán solicitar a la dirección de la empresa la certificación documental cualquier asiento del registro de jornada, estando la empresa obligada a su expedición.

Deberá estar en el centro de trabajo y a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la representación legal de los trabajadores un documento, cuyo modelo aprobará el organismo competente, en el que constará el registro diario de las horas de entrada y salida de cada trabajador. Dicho documento deberá recoger los datos correspondientes a los últimos cinco años.

**Seis. Se da nueva redacción a los apartados 1 y 4 del artículo 35 en los siguientes términos.**

Artículo 35. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Las horas extraordinarias deberán ser remuneradas mediante retribución dineraria en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, computándose en todo caso como ordinarias a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social, así como de bases reguladoras de las prestaciones. El trabajador podrá optar porque se compensen con descanso, salvo en el caso del trabajador a tiempo parcial. Mediante convenio colectivo podrán compensarse por tiempos al menos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de que durante ese periodo no se haya producido la citada compensación deberán abonarse con retribución dineraria.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, sin que pueda imponerse su realización mediante convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2.

**Siete. Se da nueva redacción a las letras b) y c) del apartado primero del artículo 49 en los siguientes términos.**

Artículo 49. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario. Se entenderá que constituye abuso de derecho la incorporación de términos resolutorios en supuestos distintos a los previstos en la legislación vigente, así como la conclusión de trabajos o tareas en el marco de contrata, subcontratas y concesiones administrativas.

c) Por expiración del tiempo convenido en los supuestos previstos en la legislación vigente. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad

que resultaría de abonar veinte 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 determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

Cuando el contrato sea de duración determinada, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

**Ocho. Se añade un nuevo apartado f) al artículo 52 en los siguientes términos.**

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

f) Por la reincorporación del trabajador sustituido, una vez transcurrido el plazo previsto en el art 15.2, párrafo segundo.

**Nueve. Se modifica el artículo 55 en los siguientes términos.**

1. Se añade un nuevo apartado 6 en los siguientes términos.

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

6. El despido del trabajador contratado incumpliendo lo previsto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, será declarado nulo.

2. Se modifica la numeración de los apartados que siguen a este nuevo art. 55.6, de modo que los actuales apartados 6 y 7 pasarían a ser los apartados 7 y 8.

**Diez. Se da nueva redacción a los apartados 1 y 2 de la disposición adicional decimoquinta en los siguientes términos.**

Disposición adicional decimoquinta. Aplicación de los límites de duración de los contratos temporales o de duración determinada y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas.

1. Lo dispuesto en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

En cumplimiento de esta previsión, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a un empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo.

2. Los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, y las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años, se regularán por su legislación específica, conforme a lo establecido en la disposición adicional tercera.

**Once. Se añade una nueva disposición adicional vigesimosegunda en los siguientes términos.**

Disposición adicional vigesimosegunda. Nueva nomenclatura de los contratos de interinidad.

Todas las menciones que en la presente ley y en cualquier otra norma vayan referidas al contrato de interinidad, han de entenderse hechas al contrato temporal derivado de razones organizativas regulado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 2. Se da nueva redacción a la letra d) del apartado primero del artículo 267 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en los siguientes términos:**

Artículo 267. Situación legal de desempleo.

1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

d) Durante los periodos de inactividad productiva de los trabajadores fijos discontinuos.

**Artículo 3. Se modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.**

Se introducen las siguientes modificaciones en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

**Uno. Se suprime el apartado 2 y se da nueva redacción al apartado 5 del artículo 7 en los siguientes términos:**

Artículo 7. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores, en especial, los incumplimientos referidos a registro diario de la jornada y de las horas de entrada y salida del trabajador y/o que dicho registro no se encuentre disponible para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo.

**Dos. Se da nueva redacción al apartado 12 y se añade un nuevo apartado 19 al artículo 8 en los siguientes términos:**

Artículo 8. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación y el trato peyorativo dispensado a las mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

19. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva, en especial cuando no figure en el contrato a tiempo parcial el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como su concreción horaria especificando la hora u horas de entrada y salida del trabajador en su puesto de trabajo.

**Tres. Se da nueva redacción al apartado 2 del artículo 22 en los siguientes términos:**

Artículo 22. Infracciones graves.

Se consideran infracciones graves las siguientes:

2. No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido, teniendo la consideración de falta de alta la prestación de servicios del trabajador fuera de las horas de trabajo previstas en su contrato de trabajo, sin causa justificada. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

**Cuatro. Se da nueva redacción al apartado primero del artículo 46 en los siguientes términos:**

Artículo 46. *Sanciones accesorias.*

1. Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y, salvo lo establecido en el artículo 46 bis de esta ley, los empresarios que hayan cometido las infracciones graves previstas en los apartados 3 y 6 del artículo 15, apartado 2 del artículo 22 o las infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta ley, en materia de empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo:

a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción, de forma motivada.

b) Podrán ser excluidos del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un período máximo de dos años, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

Se excluirá en todo caso del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un periodo de cinco años, cuando la infracción cometida estuviera tipificada como muy grave en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16 y en la letra h) del apartado 1 del artículo 23 de esta ley, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

c) En los supuestos previstos en las letras d), e) y f) del artículo 16.1, quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.

**Artículo 4. Se modifica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.**

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

**Uno. Se añade un nuevo apartado 3 y se modifica el actual apartado 3, que pasaría a ser el apartado 4, del artículo 108 en los siguientes términos.**

Artículo 108. Calificación del despido por la sentencia.

3. Será nulo el despido del trabajador contratado incumpliendo lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Si se acreditara que el despido obedeciera a alguna de las causas de los números 2 y 3 del presente artículo, el juez se pronunciará sobre ellas, con independencia de cuál haya sido la forma del mismo.

**Dos. Se da nueva redacción al apartado 1 del artículo 147 en los siguientes términos.**

Artículo 147. Impugnación de prestaciones por desempleo.

1. Cuando la Entidad u Organismo Gestor de las prestaciones por desempleo constate que, en los cuatro años inmediatamente anteriores a una solicitud de prestaciones, el trabajador hubiera percibido prestaciones por finalización de varios contratos temporales con una misma empresa, deberá dirigirse de oficio a la autoridad judicial demandando que el empresario sea declarado responsable del abono de las mismas, salvo de la prestación correspondiente al último contrato temporal, si la reiterada contratación temporal fuera contraria a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como la condena al empresario a la devolución a la Entidad Gestora de aquellas prestaciones junto con las cotizaciones correspondientes.

A la comunicación, que tendrá la consideración de demanda, deberá acompañarse copia del expediente o expedientes administrativos en que se fundamente, y en la misma se consignarán los requisitos generales exigidos por la presente Ley para las demandas de los procesos ordinarios.

La comunicación podrá dirigirse a la autoridad judicial en el plazo de los seis meses siguientes a la fecha en que se hubiera formulado la última solicitud de prestaciones en tiempo y forma.

Lo dispuesto en este apartado no conllevará la revisión de las resoluciones que hubieran reconocido el derecho a las prestaciones por desempleo derivadas de la finalización de los reiterados contratos temporales, que se considerarán debidas al trabajador.

**Disposición adicional primera.**

En el plazo de seis meses el Gobierno desarrollará reglamentariamente el contrato de interinidad por vacante en el ámbito del empleo público.

**Disposición adicional segunda.**

En desarrollo de esta Ley se adoptarán anualmente por parte del Gobierno medidas para limitar el número máximo de contratos temporales que pueden realizar las empresas, estableciendo al efecto porcentajes máximos sumultánea y sucesivamente, así como previsiones de incremento sustancial y sucesivo de los tipos de cotizaciones a la Seguridad Social aplicables a los contratos temporales contemplados en esta Ley, salvo los contratos de relevo y formativos.

**Disposición adicional tercera.**

En el plazo de doce meses, el Gobierno elaborará un proyecto de ley que regule la temporalidad en el empleo público, de conformidad con los contenidos de la presente Ley. En el mismo plazo, el Gobierno deberá adaptar las modalidades particulares de contrato de trabajo temporal vinculado a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años regulado por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

**Disposición adicional cuarta.**

En el plazo de seis meses el Gobierno desarrollará reglamentariamente el modelo tipo del documento de registro diario de la hora u horas de entrada y salida de cada trabajadora y trabajador y que deberá recoger los datos correspondientes a los últimos cinco años, al que se refiere el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por esta ley.

#### **Disposición adicional quinta.**

El Gobierno potenciará la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social mediante la organización de equipos profesionales especializados en materia de tiempo de trabajo en los sectores de hostelería y comercio dotando tal actuación con recursos suficientes para intensificar campañas y actuaciones específicas en dichos sectores y en todos aquellos en los que se haya detectado mayor fraude en la contratación a tiempo parcial así como respecto de las empresas que presenten coeficientes de jornada laboral más bajos, y también intensificar las visitas de inspección fuera de los horarios que figuren en los contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo, tras una información sistemática y depurada por parte de dichos Servicios. Se establecerá como línea general de intervención que en todas las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se efectúe un control específico de los contratos a tiempo parcial.

#### **Disposición transitoria única.**

Las horas complementarias pactadas con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley se seguirán rigiendo por la normativa vigente en el momento en que se configuraron, aunque no podrán ser establecidas de nuevo ni ampliadas aunque en el momento en que se realizó el contrato hubiera estado vigente el sistema de horas complementarias.

#### **Disposición derogatoria única.**

1. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:
  - a) Las disposiciones adicionales tercera y vigésimoprimera del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
  - b) Artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de la reforma del mercado laboral.
  - c) Artículo 12 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
  - d) Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, que desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

- e) Párrafo segundo del artículo 7 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

2. Se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

**Disposición final primera. Disposiciones de aplicación y desarrollo.**

Se autoriza al Gobierno y al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en sus respectivos ámbitos, para dictar las disposiciones que sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

**Disposición final segunda. Título competencial.**

Esta Ley se dicta al amparo del artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación laboral y del artículo 149.1.17.<sup>a</sup> de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

**Disposición final tercera. Entrada en vigor.**

Esta ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, excepto las medidas que supongan un aumento de los créditos o la disminución de los ingresos del presupuesto del ejercicio en curso, que entrarán en vigor en el ejercicio presupuestario siguiente.