

A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

El **Grupo Parlamentario Ciudadanos**, al amparo de lo establecido en el artículo 124 y concordantes del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente **Proposición de Ley de Lucha contra la Precariedad Laboral**.

Congreso de los Diputados, 27 de febrero de 2018

Antonio Roldán Monés
Portavoz Adjunto del Grupo Parlamentario Ciudadanos

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La dualidad en el mercado laboral español tiene raíces estructurales profundas, pero lejos de ser un factor consustancial a la estructura económica española, tiene unos orígenes jurídicos y políticos muy concretos. Así, desde la reforma laboral de 1984, que tuvo como eje el fomento del empleo temporal, prácticamente toda la flexibilidad laboral de las empresas españolas se ha concentrado en la contratación de duración determinada, lo que ha ido segmentado cada vez más nuestro mercado de trabajo. El resultado es de sobra conocido. La utilización masiva, desde hace décadas, del empleo temporal ha originado efectos claramente negativos sobre los salarios, la formación del trabajador, la productividad, la garantía jurídica de derechos laborales o una desigual protección en bienes jurídicos tan importantes como la salud laboral o los derechos sindicales.

Pese a todos estos costes, esta apuesta política por la temporalidad como estrategia para la creación de empleo nunca ha cosechado los resultados deseados. Prueba de ello es que durante los últimos treinta años, la tasa de desempleo española se ha situado en promedio en el 18 % y que ni en los momentos de crecimiento más intensos de la economía española, ésta ha logrado disminuir por debajo del 7 %, cifras lejanas al pleno empleo y todavía más alejadas de las que presentan los países de nuestro entorno. En la actualidad, la tasa de desempleo española sigue siendo muy superior a la media europea, casi diez puntos de diferencia, lo que coloca a nuestro país en las primeras posiciones en desempleo entre los países de la Unión Europea.

Igualmente, el abuso en la precariedad laboral ha afectado especialmente a colectivos que tradicionalmente han tenido más dificultades de colocación en el mercado de trabajo, como las mujeres y los jóvenes, originando una desigualdad entre sexos y generacional, a la vez que ha creado dinámicas de mayor atención sindical a los trabajadores fijos y de mayor antigüedad en la empresa. El propio sistema de contratación laboral ha terminado por incentivar a las estructuras menos productivas frente a las de mayor valor añadido y cualificación profesional. La ruptura desigual en dos por sexo, edad, sector productivo, cualificación, rotación y tipo de contrato de trabajo ha tenido consecuencias sociales y económicas muy negativas para nuestro país.

Como se ha señalado, las sucesivas reformas laborales apenas han corregido esta dualidad del mercado de trabajo y no han disminuido la precariedad en el empleo. Estas reformas han apostado por mantener intactos los contratos temporales previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores e incentivar la contratación indefinida con cuatro fórmulas.

La primera, el establecimiento de duraciones máximas a los contratos temporales con conversiones a fijo, como efectuó especialmente la reforma laboral del año 2010 en los contratos temporales por obra y servicio sujetos ahora a una duración máxima legal de tres años o convencional de cuatro años, actualmente prevista en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

La segunda, poner límites al encadenamiento de dos o más contratos temporales durante 24 meses en un período de 30 meses, con conversiones a fijo, como inauguró la reforma laboral del año 2006 y potenció la del año 2010. Esta fórmula fue suspendida en 2011 pero posteriormente rehabilitada en la reforma laboral del año 2012, estando vigente desde entonces, en los términos contemplados en el artículo 15.5 y en la disposición transitoria quinta del Estatuto de los Trabajadores.

La tercera, establecer indemnizaciones en las extinciones por fin de contrato temporal, que, desde la reforma laboral del año 2010, han ido aumentando hasta los 12 días salario por año de servicio vigentes en los contratos por obra y servicio y en los contratos eventuales, conforme a lo dispuesto en el artículo 49.1.c) y de la disposición transitoria octava del Estatuto de los Trabajadores.

La cuarta, construir contratos específicos de fomento de la contratación indefinida con un menor coste de despido improcedente, como inaugura la reforma laboral de 1997, reduciendo para muchos colectivos la indemnización de 45 a 33 días salario por año de servicio, y completa la de 2012 con el contrato de emprendedores introducido por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que se dispone un período de prueba de un año.

La implementación de estos instrumentos durante años, sin embargo, no ha conseguido transformar en modo de contratar en España ni reducido notablemente las tasas de empleo temporal, que tan sólo se han reducido en momentos de ajuste coincidentes con crisis económicas. Las dinámicas contractuales con una hegemonía del modelo temporal no han cambiado y, tras el gran ajuste de este colectivo en la reciente crisis, la recuperación ha vuelto a poner de manifiesto que la creación de empleo está asociada a un aumento considerable de la precariedad laboral. Además, la inseguridad jurídica que han generado estas medidas, con sucesivas reformas laborales, ha sido enorme, al diversificar regímenes jurídicos de contratos de trabajo, límites temporales dependiendo de la fecha del contrato e indemnizaciones diversas en función del contrato suscrito.

Prueba de ello es que estas cuatro herramientas han ido acompañadas siempre de incentivos económicos a los contratos de trabajo indefinidos, sobre todo en forma de bonificaciones sociales, con la correspondiente merma en la recaudación de la seguridad social. A la frustración de no haber podido transformar el modelo contractual laboral de temporalidad y a la inseguridad jurídica generada se suma este impacto económico tan negativo en las cuentas de la Seguridad Social.

Si las políticas anteriormente expuestas hubieran reducido sustancialmente las tasas generales de temporalidad o hubieran cambiado el modo de contratar, no sería necesario presentar este Proyecto de Ley. Pero lo cierto es que, tras estas políticas, el 95 % de los nuevos contratos celebrados son temporales, provocando que la tasa general de temporalidad se acerque hacia el estructural 30 %, con tendencia de subida. Como estas políticas sólo han creado frustración y no han conseguido cumplir las expectativas de acabar con la precariedad y avanzar hacia un modelo laboral más estable, la presentación de esta Proposición de Ley está justificada, porque intenta cambiar, desde un nuevo enfoque, lo que hasta ahora no ha dado resultado.

II

La ruptura de la dualidad ha sido, además, favorecido por una importante jurisprudencia europea que allana el camino hacia el nuevo modelo laboral que propone esta Proposición de Ley. Los sistemas de diferenciación entre trabajadores temporales y fijos siempre se han sustentado en un coste extintivo menor. La causa de temporalidad del contrato de trabajo ha permitido extinguir, en ocasiones, sin indemnización, o en otras, con cuantías notablemente inferiores a las de los contratos indefinidos. La dualidad del mercado de trabajo se ha construido desde esta asimetría, asumida por la naturaleza temporal de los trabajos prestados, cuando no por la necesidad de válvulas flexibles y poco costosas de ajuste de empleo, como ha sucedido en España.

Hasta ahora, esta diferenciación ha convivido sin problemas con la directiva europea 1999/70, que prohíbe las discriminaciones en las condiciones de trabajo entre fijos y temporales, lo que exige justificar en “razones objetivas” los tratos desiguales de ambos colectivos. La temporalidad del contrato, bien por naturaleza de la prestación laboral, bien por esta política de flexibilidad laboral, ha servido de razón objetiva en el trato desigual indemnizatorio.

En este contexto, la interpretación de la directiva 1999/70 de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre, asunto C-596/14, ha abierto la puerta a la equiparación de indemnizaciones por extinción de contrato de trabajo entre los trabajadores fijos y temporales, lo que tambalea los cimientos de la dualidad laboral. La gran novedad de esta jurisprudencia europea consiste en afirmar que *“la mera naturaleza temporal del contrato (...) no puede constituir una razón objetiva”* capaz de justificar esta desigualdad de trato. Esta afirmación rompe con la línea de flotación de todo el sistema de dualidad laboral, pues desmonta la razón objetiva que jurídicamente lo sustenta. La doctrina judicial, en espera de jurisprudencia, ya está recogiendo este criterio, reconociendo en ocasiones las indemnizaciones del despido objetivo a temporales que finalizan sus contratos y pueden ser contrastados con trabajadores fijos comparables.

Por tanto, a la exigencia política de rectificar medidas que hasta ahora no han funcionado y de apostar por nuevas herramientas contra la precariedad laboral, se suma el deber jurídico de acomodar la legislación nacional a esta jurisprudencia europea y equiparar las indemnizaciones por extinción que reciben trabajadores fijos y temporales sobre la base de una contratación indefinida generalizada como la propuesta en esta Proposición de Ley.

III

La generalización de la contratación por tiempo indefinido que plantea esta Proposición de Ley implica un cambio de planteamiento capaz de transformar las dinámicas de la contratación laboral.

Los contratos temporales vigentes del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores quedan derogados y se establece la regla general de duración indefinida del contrato de trabajo.

En un novedoso artículo 11 de dicho Estatuto, los contratos de duración determinada quedan restringidos exclusivamente al espacio de las sustituciones en las distintas situaciones de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo o reingreso preferente, interrupciones de la prestación laboral, incluyendo descansos, permisos y vacaciones, complemento de las jornadas reducidas de trabajadores de la plantilla y coberturas de vacantes. Se mantienen, a su vez, los contratos formativos de duración determinada del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, tanto en prácticas como para la formación y aprendizaje.

Con esta salvedad –contrato de sustitución y contrato formativo- toda contratación laboral sería, de inicio, en este marco, indefinida. La nueva redacción dada al artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores define la esencia de esta Proposición de Ley, al afirmar que: *«El contrato de trabajo se concertará por tiempo indefinido, sin perjuicio de las especialidades en materia de duración y extinción de los contratos formativos y de sustitución regulados en el artículo 11.»*

De igual modo, esta opción legislativa arrastra a la contratación a tiempo parcial del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores exclusivamente indefinida con estas excepciones del artículo 11. El nuevo artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores define también la esencia de esta Proposición de Ley, al establecer que: *«El contrato a tiempo parcial será siempre indefinido, salvo en los supuestos previstos para los contratos formativos y de sustitución regulados en el artículo 11.»*

A partir de esta propuesta, se encaja este contrato indefinido generalizado, en su doble modalidad a tiempo completo y parcial, así como en el supuesto de los contratos indefinidos fijos-discontinuos para actividades estacionales, en el sistema de causas del despido con las correspondientes indemnizaciones legales previstas vigentes, que permanecen, como opción política, intactas.

Por tanto, lejos de otras propuestas, no se instaura con este contrato indefinido una libertad empresarial de despedir sin límites. Al contrario, conforme a la tradición jurídica del principio de causalidad en la extinción del contrato de trabajo (artículo 49 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores) se reconstruyen, en parte, la redacción de las causas económicas, organizativas, técnicas y productivas de los artículos 51 y 52.c) y del despido objetivo con un nuevo artículo 52.f) del Estatuto de los Trabajadores para adaptarlas a una inédita generalización en nuestro mercado laboral de los contratos de trabajo indefinidos.

Como resultado, en ningún caso se reduce la compensación económica de la empresa al despido. Todo lo contrario, conforme a la tradición jurídica de compensación económica por pérdida de empleo en los despidos objetivos y colectivos (artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, en conexión con los artículos 51 y 52 de la misma norma) se opta por mantener la indemnización legal mínima de 20 días salario por año de servicio con el tope máximo de 12 mensualidades.

En definitiva, esta Proposición de Ley parte del pleno respeto a la causalidad del despido y de una continuidad con las indemnizaciones en las extinciones objetivas y colectivas. El objetivo de este

proyecto de Ley es luchar contra la precariedad laboral. Y la herramienta aquí propuesta lo logra generalizando la contratación indefinida sujeta a un despido causal sin reducir las indemnizaciones del despido procedente e improcedente.

En estas coordenadas, el único cambio significativo es la nueva redacción del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, e indirectamente del artículo 52.c) de la citada norma, que introduce mayor precisión en las causas productivas ya presentes en la regulación laboral vigente. De un lado, en coherencia con la desaparición del contrato de obra o servicio, se incorpora como causa extintiva específica la finalización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propia, contratos mercantiles o contratos públicos en que desempeñe su trabajo el trabajador. De otro lado, una vez generalizada la contratación indefinida, se recupera, en un nuevo artículo 52.f), la causa por amortización del puesto de trabajo individualizado, con raíces en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, con una redacción adaptada a las necesidades empresariales de nuestra realidad socioeconómica actual.

De igual modo, para adaptar el sistema al sector público y recibiendo una consolidada jurisprudencia (STS 24 Junio 2014 en adelante), se modifica la disposición adicional decimosexta del Estatuto de los Trabajadores añadiendo, entre las causas objetivas del despido, la cobertura irregular o amortización de la plaza pendiente de cobertura de vacante, que va a resultar aplicable a los denominados indefinidos no fijos de las Administraciones Públicas.

Junto a estas novedades, permanecen en el sistema causas objetivas clásicas inherentes a la persona del trabajador, como la ineptitud sobrevenida, la falta de adaptación tecnológica o el absentismo, que ya en la vigente redacción legal muestran la crisis del contrato de trabajo, al quedar rotas las expectativas de la contratación por parte de la empresa.

El control judicial del despido, requisito asociado a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la Constitución Española y que el Tribunal Constitucional ha deducido recientemente también del derecho al trabajo del art.35 CE (SSTC 119/2014 y 8/2015), queda, en consecuencia, intacto. El trabajador disconforme con la extinción por causa objetiva o colectiva –artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores– puede impugnar judicialmente el despido, como sucede en la regulación vigente, en búsqueda de la improcedencia, por falta de forma o causa, o de la nulidad, por vulneración de derechos fundamentales o derechos de conciliación familiar; en el primer caso con la opción de la empresa por la readmisión o indemnización actualmente vigente –33 días salario por año de servicio con el tope máximo de 24 mensualidades– que no es reducida, y, en el segundo, con la vigente readmisión y cobro de salarios de tramitación hasta la sentencia de despido (artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores).

Desde estas premisas, cabe diferenciar, dentro del generalizado contrato indefinido:

- a) El despido disciplinario (artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores) que no conlleva indemnización alguna al trabajador.
- b) El despido objetivo y colectivo (artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores) que mantiene los actuales 20 días salario por año de servicio con el tope de una anualidad (artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores).
- c) El despido improcedente, que mantiene los actuales 33 días salario/año con el tope de dos anualidades (artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores).

La extinción de los contratos formativos y de sustitución se somete al cauce extintivo propio, del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, en el último caso, con una indemnización de 20 días salario por año de servicio, equiparable a la del despido objetivo y colectivo.

En este contexto, se debe recordar que la compensación económica en las extinciones objetivas no es exigible ni en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) nº 158 ni en el artículo 30 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales, ni mucho menos en la Directiva 98/59, que sólo obliga a consultas sindicales en extinciones colectivas sin ninguna referencia indemnizatoria. Estas normas internacionales y europeas obligan sólo a compensar suficientemente al trabajador que es despedido de “manera injustificada” y por ello se mantienen los 33 días de salario por año de servicio con el tope de dos anualidades, ya avalados por el Tribunal Constitucional. A partir de esta premisa, la Proposición de Ley mantiene en esta contratación indefinida generalizada de 20 días salario por año de servicio con el máximo de una anualidad.

Por tanto, la generalización de la contratación indefinida que plantea esta Proposición de Ley, sobre el binomio despido procedente/improcedente y con una posible nulidad, cumple así con creces las exigencias constitucionales del artículo 24 y 35 de la Constitución española conforme a la jurisprudencia del TC (SSTC 22/81, 20/94, 192/2003, 119/2014, 8/2015). De igual modo, respeta el artículo 4 del convenio Organización Internacional del Trabajo (OIT) nº 158, ratificado por España, que declara que: *“no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”*.

También es acorde con el artículo 30 de la Carta de Derechos Fundamentales incorporada al Tratado de la Unión Europea; *“todo trabajador tiene derecho a una protección en caso de despido injustificado”*. La formulación entronca con la división entre extinciones no inherentes o sí a la persona del trabajador de la Directiva Europea 98/59, al igual que permite cumplir, en mayor medida que ahora, su objetivo de garantizar un procedimiento de consulta con los representantes de los trabajadores de los despidos colectivos.

En definitiva, esta Proposición de Ley cumple con las exigencias constitucionales y con las normas internacionales y europeas que vinculan a España en materia de contratación y extinción laboral.

IV

Uno de los objetivos esenciales de la reforma en el mercado laboral operada por esta Proposición de Ley consiste en avanzar en la configuración de una acción protectora centrada cada vez más en el trabajador en lugar de en el puesto de trabajo. En este sentido, se prevé la articulación de nuevos derechos que podrán ser ejercidos por todos los trabajadores a través de la creación de un sistema de cuentas personales, inspirado en el mecanismo comúnmente conocido como “mochila austriaca”, por ser este país el primero que lo incorporó en su ordenamiento.

Así, a cada trabajador le sería asignada una cuenta personal coincidiendo con su afiliación inicial a la Seguridad Social que se mantendría durante toda su vida laboral. Las empresas, de manera análoga a las cotizaciones sociales, realizarían aportaciones a favor de sus trabajadores en las cuentas personales de cada uno de ellos en tanto se mantenga la relación laboral, sin perjuicio de las aportaciones voluntarias que los propios trabajadores pudiesen realizar en su propia cuenta.

Los derechos acumulados en estas cuentas personales podrían ser ejercidos por los trabajadores en caso de que se quedasen en situación de desempleo, incluyendo en ésta no sólo la provocada por un despido o la finalización de un contrato de duración determinada, sino también por el cese voluntario del trabajador en la empresa. De este modo, se refuerza la protección de los trabajadores al permitirle acceder a una suerte de “seguro frente al desempleo” que actualmente sólo se confiere, por medio de las prestaciones contributivas y no contributivas por desempleo, a los trabajadores en caso de terminación forzosa de la relación laboral.

Los derechos que no fuesen ejercidos por el trabajador con ocasión de la terminación de una relación laboral no se perderían, sino que se mantendrían y se acumularían con las aportaciones que se realizasen en futuras relaciones laborales. Este aspecto constituye una de las principales características de la propuesta, como es la “portabilidad” de los derechos acumulados en la cuenta personal de cada trabajador, a diferencia de lo que sucede con otros derechos como la indemnización por despido, que es consustancial al puesto de trabajo y a la antigüedad en la empresa, y cuyo derecho a percibirla decae en caso de extinción voluntaria del contrato de trabajo. De este modo, se favorece asimismo la movilidad laboral, al desvincular parte de los derechos del trabajador del puesto de trabajo que desempeña en cada momento.

Igualmente, los derechos acumulados que restasen en su cuenta personal podrán ser ejercidos por el trabajador en el momento de acceder a la jubilación o con ocasión de la declaración de incapacidad permanente absoluta para el desempeño de cualquier empleo, así como podrán ser transferidos a sus herederos legales en caso de fallecimiento.

V

Asimismo, con el objetivo específico de aumentar la protección jurídica de los hasta ahora prácticamente desprotegidos trabajadores temporales, se extiende a todos los contratos de trabajo

del actual plazo de preaviso de 15 días de las extinciones objetivas (artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores) soluciona la ausencia del mismo en las actuales extinciones de los contratos temporales de menos de un año (artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores), ofreciendo así mayor protección a los actuales temporales. La extinción objetiva del contrato de trabajo único se sujeta así a las formalidades hoy vigentes (artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores), plazo de preaviso de 15 días y puesta a disposición del trabajador de la cuantía indemnizatoria, conforme a 20 días salario por año de servicio, sin perjuicio de la posible y garantizada reclamación judicial del trabajador por despido improcedente o nulo. Las garantías jurídicas y las posibilidades de acceso a la tutela judicial efectiva de los actuales temporales son, así, evidentemente mayores.

Los despidos colectivos, definidos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se sujetan a los obligados procedimientos de consulta con los representantes de los trabajadores, que parten de la indemnización mínima legal vigente. Los actuales temporales están fuera de la negociación sindical de sus indemnizaciones y este Proyecto de Ley los incluye reconociendo un contrato único en los términos expuestos. Debido a la ampliación del espacio de contratos indefinidos, creemos oportuno, en este sentido, reformar los umbrales del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores en el despido colectivo. Acogiendo, en este sentido, la jurisprudencia europea (SSTJUE 30 Abril 2015, asunto *Usdaw*, y 13 de mayo 2015, asunto *Rabal Cañas*) y española (STS 17 Octubre 2016), que exige, a la luz de la Directiva 98/59, contabilizar extinciones no inherentes a la persona del trabajador además de en la empresa, en centros de trabajo, utilizamos los umbrales previstos expresamente en dicha directiva, dentro de la opción de 30 días, manteniendo los actuales umbrales en 90 días si el cómputo es nivel empresa.

VI

Como ha sido anticipado, se derogan los contratos temporales de obra y eventual del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. También se deroga el actual contrato indefinido de emprendedores (artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), pues con carácter general todos los contratos son indefinidos, y se recupera el pacto, colectivo e individual, de la duración del período de prueba del artículo 14 de la Constitución Española, sin imposición legal alguna. Se derogan los contratos a tiempo parcial de vinculación formativa y el contrato temporal de primer empleo joven de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

A partir de ello, la articulación, en estos términos, de un contrato indefinido generalizado, exige una serie de integraciones normativas, lo que permite mantener, con algunos matices, la redacción actual de numerosos preceptos del Estatuto de los Trabajadores, proyectada sobre este nuevo modelo legal de contratación. En este contrato se puede integrar toda la normativa de contratación a tiempo parcial (artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores) y de fijos discontinuos (artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores), que mantienen prácticamente intacto su régimen jurídico bajo

esta nueva formulación contractual. El único cambio significativo es que los contratos de relevo del artículo 12.6 se encuadran en contratos de sustitución del artículo 11 y que la jubilación parcial se remite a la regulación ya existente en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social.

En todo caso, la propuesta respeta la legislación específica de las denominadas relaciones laborales especiales del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores y de otras normas singulares, que contemplan contratos de trabajo propios en sus correspondientes reglamentos, sin perjuicio de prever, respecto a las primeras, una futura revisión de las mismas con el fin de evaluar sus efectos y determinar posibles reforma en consonancia con las modificaciones de esta Proposición de Ley.

Asimismo, en cumplimiento de las SSTJUE de 14 Septiembre de 2016 (asuntos Pérez Lopez vs CA Madrid y Martínez Andrés vs CA País Vasco), que establecen contrario al derecho europeo el modelo abusivo de temporalidad de la Sanidad Pública Española, se ordena también reformar la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Personal Estatutario de los Servicios de Salud Pública para trasladar al ámbito sanitario este nuevo modelo de contratación indefinida con sus singularidades. Esta reforma específica debe girar en torno al contrato indefinido del personal sanitario pero, a la vez, garantizar, con cierto margen de temporalidad, la atención en los hospitales públicos.

En el mismo sentido se ordena reformar el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, con la finalidad de generalizar la contratación indefinida también en el ámbito de las Administraciones Públicas y en el de la ciencia, tecnología e innovación, particularmente en los organismos públicos de investigación y Universidades, y de adaptar su contenido a las modificaciones introducidas por esta Proposición de Ley.

VII

Además de las modificaciones que se operan en la normativa laboral, el objetivo de una mayor estabilidad en el empleo que defiende esta Proposición de Ley se promueve por medio de la creación de un sistema de incentivos a la estabilidad laboral, consistente en bonificaciones en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo a la Seguridad Social de todos los trabajadores fijos de las empresas que presenten unos menores índices de rotación laboral en comparación con otras empresas del mismo sector de actividad. De este modo, se busca premiar a las empresas que menos recurran al despido como herramienta de flexibilidad interna y que mantengan una mayor estabilidad en sus plantillas, con la consiguiente mejora en las perspectivas de estabilidad, promoción y formación profesional de todos los trabajadores.

Este sistema de incentivos, aun siendo novedoso, es similar a otros ya implementados con anterioridad en ámbitos como el de la prevención de riesgos laborales a través del Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de

las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral, y que hasta la fecha ha reportado resultados exitosos.

VIII

Igualmente, la nueva orientación de la legislación de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) es una consecuencia importante de esta Proposición de Ley. Desactivados, de origen, los contratos temporales del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el espacio de las ETT debe ser reconstruido. Con tal fin, las ETT podrán firmar contratos de puesta a disposición con causas de sustitución y formativas del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Del mismo modo, a efectos de incrementar el control sobre la actividad de cesión de trabajadores, se establece la responsabilidad solidaria de las ETT por los contratos celebrados en fraude de ley.

En este nuevo marco, las ETT pasan también a tener una función esencial en el intercambio entre oferta y demanda de trabajo, pudiendo intermediar en la colocación de trabajadores con contrato indefinido, lo que ya está reconocido por la legislación vigente.

IX

Por último, con la finalidad de contribuir al objetivo de una mayor estabilidad laboral que promueve esta Proposición de Ley y de disuadir las infracciones en la celebración de contratos de trabajo y por la transgresión de la normativa laboral en materia de jornada, se modifica asimismo la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), en dos sentidos.

En primer lugar, incrementar la naturaleza infractora tanto de la celebración de contratos en fraude de ley o respecto a personas, finalidades o duración distintos de los previstos legal o reglamentaria, o en los convenios cuando dichos extremos sean objeto de negociación colectiva, como de la transgresión de la normativa de jornada, horas complementarias y horas extraordinarias, que pasan de infracciones graves a muy graves, con el consiguiente aumento de las sanciones aplicables.

Seguidamente, se individualizan las infracciones señaladas, de modo que el incumplimiento por cada trabajador se considerará como una infracción propia a efectos de la aplicación de las sanciones que correspondan en cada caso.

X

El régimen transitorio que implica un cambio de modelo como el propuesto es atendido, finalmente, en la Proposición de Ley, con las cautelas necesarias en el respeto a los pactos suscritos con anterioridad y los derechos adquiridos. La transición de un modelo contractual laboral a otro debe ser gobernada sin vulnerar situaciones jurídicas consolidadas previamente y con respeto a los pactos suscritos bajo normas jurídicas diferentes. Ello implica una transición gradual hacia la generalización de la contratación indefinida en todo el mercado laboral. Estos principios inspiran la redacción de las disposiciones transitorias de la Proposición de Ley.

PROPOSICION DE LEY DE LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL

Artículo primero. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 8, que queda redactado como sigue:

«2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los contratos formativos, los de sustitución, los contratos indefinidos en las modalidades a tiempo parcial y fijos discontinuos, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los de 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 formativa o sustitutiva 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.»

Dos. Se modifica la rúbrica del artículo 11 y se añaden unos nuevos apartados 4, 5, 6, 7 y 8 a dicho artículo, quedando todo ello con la siguiente redacción:

«Artículo 11. Contrato formativo y contrato de sustitución.

(...)

4. El contrato de sustitución podrá celebrarse en los siguientes supuestos:

a) Para sustituir a trabajadores que se encuentren en algunas de las siguientes situaciones:

a.1) Suspensiones del contrato de trabajo, incluyendo excedencias, que conlleven derecho a reserva del puesto de trabajo o un derecho preferente de reingreso en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual;

a.2) Interrupción de la prestación laboral, incluidos descansos, permisos o vacaciones;

a.3) Relevos del trabajo del representante legal de trabajadores por el ejercicio de funciones de representación conforme al artículo 68.e) y por permisos por funciones sindicales

a.4) Se podrá sustituir a un trabajador autónomo, socio trabajador o socio de sociedad cooperativa en supuestos de riesgo durante el embarazo o en períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento

El contenido del contrato deberá identificar el nombre del trabajador sustituido y la causa de sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél durante el tiempo de duración de la sustitución.

La jornada ordinaria de trabajo deberá coincidir con la del trabajador sustituido.

La duración del contrato será igual al tiempo que dure la ausencia del trabajador hasta su reincorporación efectiva a la empresa o el vencimiento, sin reincorporación efectiva, de los plazos máximos de la reserva de su puesto de trabajo, del derecho de reingreso preferente en la empresa y de las interrupciones de la prestación laboral.

b) Para complementar la jornada reducida de trabajadores en los siguientes casos:

b.1) Cuidado por el trabajador de hijos y familiares conforme a lo dispuesto en el artículo 37.6.

b.2) Consideración del trabajador como víctima de violencia de género o de víctima del terrorismo conforme a lo dispuesto en el artículo 37.8.

b.3) Acceso del trabajador a la jubilación parcial, conforme a lo dispuesto en el artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

El contenido del contrato deberá identificar la causa que lo justifique, el nombre del trabajador cuya jornada reducida se complemente y la reducción de jornada.

La jornada ordinaria de trabajo deberá coincidir, al menos, con la reducción de jornada, pudiendo el horario del trabajador sustituto complementar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

La duración del contrato será igual al tiempo efectivo que dure la reducción de jornada con los plazos máximos legalmente establecidos

Cuando se trate de complementar la jornada reducida de un trabajador que acceda a la jubilación parcial, la duración del contrato será igual al tiempo que falte al trabajador parcialmente jubilado para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a la normativa vigente de Seguridad Social. Si al cumplir dicha edad el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, la duración del contrato se entenderá prorrogada hasta el final del periodo correspondiente al año en el que se produzca su jubilación definitiva.

c) Para la cobertura de un puesto de trabajo vacante pendiente de cobertura definitiva mediante un proceso de selección externa o promoción interna.

El contenido del contrato deberá identificar la causa que lo justifique y el puesto de trabajo vacante pendiente de cobertura definitiva.

La jornada ordinaria de trabajo deberá coincidir con la prevista para el puesto de trabajo vacante.

La duración del contrato será igual a la del proceso de selección o promoción hasta la cobertura definitiva del puesto de trabajo vacante, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima. En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

5. Adquirirán la condición de trabajadores fijos los trabajadores con contratos formativos y de sustitución que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la naturaleza temporal o formativa de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

6. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos formativos y de sustitución celebrados en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos o límites temporales distintos de los previstos legal o reglamentariamente, o, en su caso, en la negociación colectiva

7. Los trabajadores con contratos formativos y de sustitución tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada modalidad de contratación. 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 sea su modalidad.

8. El empresario deberá informar a los trabajadores con contratos formativos y de sustitución de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes en la empresa, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse bien mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, bien mediante notificación individualizada por medios electrónicos, o bien mediante otros medios previstos por convenio o, en su defecto, por acuerdo colectivo con los representantes legales de los trabajadores, que aseguren la transmisión y recepción de la información. Los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal podrán acceder a esta misma información sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

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 en el ámbito laboral, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

Los convenios colectivos establecerán criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos formativos y de sustitución en contratos por tiempo indefinido.»

Tres. Se modifica la rúbrica del artículo 12 y los apartados 1, 2 y 3 de dicho artículo, quedando todo ello con la siguiente redacción:

«Artículo 12. Contrato a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo podrá celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

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 la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial será siempre indefinido, salvo en los supuestos previstos para los contratos formativos y de sustitución regulados en el artículo 11.

3. En todo caso, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.»

Cuatro. Se suprimen los apartados 6 y 7 del artículo 12.

Cinco. Se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 14, que queda redactado como sigue:

«Artículo 14. Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos formativos y de sustitución concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. En este caso, la parte que inste la resolución deberá notificarlo a la otra con una antelación mínima de quince días a su terminación.

Cuando la duración del período de prueba sea superior a los seis meses, el incumplimiento por la empresa del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización al trabajador equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido. Durante el periodo de preaviso, el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar un nuevo empleo.

Seis. Se modifica el artículo 15, que queda redactado como sigue:

«Artículo 15. Duración indefinida del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se concertará por tiempo indefinido, sin perjuicio de las especialidades en materia de duración y extinción del contrato formativo y de sustitución regulados en el artículo 11.»

Siete. Se modifica el apartado 4 del artículo 16, que queda redactado como sigue:

«4. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos.»

Ocho. Se modifica la letra c) del apartado 1 del artículo 49, que queda redactada como sigue:

«c) Los contratos de sustitución se extinguirán por:

1.º La reincorporación del trabajador sustituido o el vencimiento de la duración máxima de la reserva de su puesto de trabajo o del reingreso preferente sin su reincorporación a la empresa, cuando se celebren por la causa prevista en el artículo 11.4.a.1).

2.º La reincorporación del trabajador sustituido o el vencimiento de la duración máxima de la interrupción de la prestación laboral sin su reincorporación a la empresa, cuando se celebren por la causa prevista en el artículo 11.4.a.2).

3.º La reincorporación del trabajador relevado del trabajo para el ejercicio de funciones de representación conforme al artículo 68 y otros permisos con funciones sindicales o tras el

vencimiento de su mandato representativo, cuando se celebren por la causa prevista en el artículo 11.4.a.3).

4.º La finalización del período descanso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural que disfrute el trabajador autónomo o el socio trabajador o socio de trabajo de las sociedades cooperativas, cuando se celebren por la causa prevista en el artículo 11.4.a.4).

5.º La reincorporación a tiempo completo del trabajador con jornada reducida para el cuidado de hijos y familiares conforme al artículo 37.6 o el vencimiento de la duración máxima de la reducción de jornada, cuando se celebren por las causas previstas en el artículo 11.4.b.1).

6.º La reincorporación a tiempo completo del trabajador con jornada reducida que tenga la consideración de víctima de violencia de género o de víctima de terrorismo o el vencimiento de la duración máxima de la reducción de jornada, cuando se celebren por las causas previstas en el artículo 11.4.b.2).

7.º La jubilación definitiva del trabajador parcialmente jubilado, cuando se celebren por las causas previstas en el artículo 11.4.b.3).

8.º La cobertura definitiva del puesto de trabajo vacante tras un proceso de selección externa o promoción interna o el vencimiento de la duración máxima de tales procesos sin que se produjera dicha cobertura, cuando se celebren por las causas previstas en el artículo 11.4.c).

A la finalización del contrato de sustitución, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. El empresario descontará de la cuantía de dicha indemnización el importe total de las aportaciones que hubiese realizado con anterioridad a la finalización del contrato a favor del trabajador en su cuenta personal de la Seguridad Social durante la vigencia de la relación laboral.

Los contratos formativos se extinguen por vencimiento del término pactado sin indemnización.

La extinción de estos contratos formativos y de sustitución requiere la denuncia escrita de cualquiera de las partes. Cuando la duración de los contratos de formación y sustitución sea superior a seis meses, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días a su terminación. El incumplimiento por la empresa del plazo señalado dará lugar a una indemnización al trabajador equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido. Durante el periodo de preaviso, el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar un nuevo empleo

La superación de la duración o, en su caso, duración máxima del contrato formativo y de sustitución sin previa denuncia escrita, con efecto extintivo, convierte el contrato en indefinido.»

Nueve. Se modifica el apartado 1 del artículo 51, que queda redactado como sigue:

«1. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.*

También se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundadas en dichas causas cuando, en un período de treinta días, afecten al menos a:

- a) Diez trabajadores en el centro de trabajo que ocupe a más de veinte y menos de cien trabajadores.*
- b) El diez por ciento del número de trabajadores del centro de trabajo que ocupe entre cien y trescientos trabajadores.*
- c) Treinta trabajadores en el centro de trabajo que ocupe a más de trescientos trabajadores.*

El despido colectivo es de empresa si, conforme a los umbrales del párrafo primero, afecta a dos o más de sus centros de trabajo. El despido colectivo es de centro de trabajo si, conforme a los umbrales del párrafo segundo, afecta exclusivamente a uno de sus centros de trabajo.

Lo dispuesto en este artículo en relación al despido colectivo se entenderá referido a ambos tipos, de empresa y de centro de trabajo, salvo mención expresa a uno de ellos.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de

organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En todo caso, se entenderá que existe causa productiva cuando quede acreditada la finalización o reducción parcial de la obra o servicio determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad normal de la empresa o que constituyan el objeto de una contrata mercantil o contrato público en que desempeñe su trabajo el trabajador, o por la extinción de dichos contratos por cualquier causa, en todos los casos, siempre que no exista solución de continuidad ni posibilidad de recolocación efectiva del trabajador en otras obras o servicios comparables.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa o centro de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refieren los umbrales señalados en los párrafos primero y segundo de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), incluidas las extinciones de los contratos formativos y de sustitución que se hubiesen celebrado en fraude de ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días, en la empresa, y de treinta días, en el centro de trabajo, y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados en los párrafos primero y segundo de este apartado, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.»

Diez. Se añade una nueva letra f) al artículo 52, que queda redactado como sigue:

«f) Por la amortización justificada de un puesto de trabajo individualizado. Se considerará que la amortización está justificada cuando las funciones desempeñadas por el puesto de trabajo no respondan a una necesidad de trabajo de carácter estructural y permanente dentro de la actividad normal de la empresa. En todo caso, se entenderá que no responden a dicha necesidad los puestos de trabajo cuyas funciones hubiesen devenido innecesarias o redundantes con las de otros puestos de trabajo como consecuencia de una movilidad funcional o geográfica o de una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo o como resultado de cambios en el objeto social de la empresa o en su estrategia empresarial, en su estructura organizativa, en su actividad, en su oferta de productos o servicios o en la composición de su cartera de clientes o proveedores, o a resultas de la aplicación de una innovación tecnológica o de alteraciones significativas del mercado.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto para dicho artículo.»

Once. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 53, que queda redactada como sigue:

«b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

El empresario descontará de la cuantía de dicha indemnización el importe total de las aportaciones que hubiese realizado con anterioridad al despido a favor del trabajador en su cuenta personal de la Seguridad Social durante la vigencia de la relación laboral.

Cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.»

Doce. Se modifica la disposición adicional decimosexta, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional decimosexta. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.

El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, de acuerdo con el artículo 3.1 de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de la presente ley y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiéndose como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 de la ley 9/2017 de contratos públicos, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público. En todo caso, se entenderá que concurre causa organizativa cuando la Administración Pública efectúe la cobertura irregular o fuera del plazo o la amortización de una

plaza en expectativa de vacante, conforme a los procedimientos previstos en la normativa de aplicación, incluida la cobertura o amortización de plazas cubiertas por los denominados trabajadores indefinidos no fijos.

Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior.»

Artículo segundo. Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 6, que queda redactado como sigue:

«2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar contratos formativos y de sustitución, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.»

Dos. Se modifica el apartado 1 del artículo 7, que queda redactado como sigue:

«1. En materia de duración del contrato de puesta a disposición se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad correspondiente al supuesto de contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de esta Ley en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.»

Tres. Se suprime apartado 3 del artículo 10.

Cuatro. Se modifica apartado 2 del artículo 11, que queda redactado como sigue:

«2. Cuando el contrato de trabajo se haya concertado por tiempo determinado y en los mismos supuestos a que hace referencia el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la misma indemnización prevista en dicho artículo.»

Cinco. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 12, con la siguiente redacción:

«5. La empresa de trabajo temporal será responsable solidaria junto con la empresa usuaria de las sanciones que puedan derivarse de las infracciones relacionadas con la celebración de los contratos

de puesta a disposición en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos a los previstos legal o reglamentariamente, o en su caso, por la negociación colectiva.»

Artículo tercero. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se suprimen el apartado 2 y 5 del artículo 7.

Dos. Se añade unos nuevos apartados 19 y 20 al artículo 8, con la siguiente redacción:

«19. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal o reglamentariamente, o en su caso, por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

20. 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. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.»

Disposición adicional primera. Evaluación nacional de las políticas activas de empleo.

El Gobierno, en el plazo de seis meses tras la entrada en vigor de esta Ley, adoptará las medidas necesarias para permitir la evaluación continua y la puesta en común de resultados de las políticas activas de empleo implementadas por todas las Administraciones Públicas, con la finalidad de mejorar la coordinación interterritorial entre las mismas y entre los servicios públicos de empleo que las promuevan y fomentar un aumento de su eficacia y eficiencia en términos de inserción formativa, laboral y social de todos los trabajadores desempleados.

Disposición adicional segunda. Refuerzo de la cartera común de los servicios públicos de empleo.

El Gobierno, en el plazo de seis meses tras la entrada en vigor de esta Ley, reforzará la cartera común de los servicios públicos de empleo de manera que se garantice en todo el Estado el acceso en condiciones de igualdad a los servicios prestados por los mismos. En particular, se potenciarán los servicios de orientación laboral y formativa con el fin de garantizar una atención personalizada

de las personas desempleadas, se profundizará en la vinculación de las diferentes acciones en materia de políticas activas de empleo y su financiación a los resultados obtenidos en términos de inserción formativa y laboral de las personas desempleadas, y se informará públicamente del impacto de las acciones de políticas activas para favorecer su fiscalización pública.

Disposición adicional tercera. Promoción de la implantación del sistema de cheques de formación para trabajadores desempleados.

El Gobierno, en el plazo de seis meses tras la entrada en vigor de esta Ley, adoptará los convenios oportunos con las Comunidades Autónomas para promover la implantación del sistema de cheques de formación regulado en el artículo 26 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, a fin de que los propios trabajadores puedan escoger directamente y sin intermediarios, con el asesoramiento y la orientación profesional de los servicios públicos de empleo, las acciones formativas que más se adapten a su perfil profesional con el objetivo de facilitar su inserción laboral.

Disposición adicional cuarta. Perfilado estadístico de trabajadores desempleados.

El Gobierno, en el plazo de tres meses tras la entrada en vigor de esta Ley, pondrá a disposición de los servicios públicos de empleo un programa de perfilado estadístico basado en los datos personales y competencias profesionales de las personas desempleadas, para su puesta a disposición de los servicios públicos de empleo. Esta nueva herramienta contará con toda la información disponible en los registros del Sistema Nacional de Empleo y con la que sea aportada por los portales de empleo privados, de modo que los orientadores laborales dispongan de datos actualizados sobre la evolución del mercado de trabajo, las competencias demandadas en diferentes ocupaciones y los indicadores de eficacia esperados de cada una de las políticas activas de empleo disponibles, a partir de los cuales, entre otras acciones, puedan formular propuestas de itinerarios formativos y laborales individualizados para cada demandante de empleo atendiendo a su probabilidad estimada de colocación.

Disposición adicional quinta. Revisión de las estadísticas oficiales de contratación.

El Gobierno, en el plazo de seis meses tras la entrada en vigor de esta Ley, aprobará una revisión de las estadísticas oficiales de contratación elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística y por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para adaptarlas a las disposiciones previstas en esta Ley.

Disposición adicional sexta. Creación de la Comisión Mixta de la Inspección de Hacienda y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El Gobierno, en el plazo de seis meses tras la entrada en vigor de esta Ley, procederá a la aprobación de un Real Decreto por se constituya la Comisión Mixta formada por representantes de la Inspección de Hacienda y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al objeto de servir de canal de comunicación continua y de compartir información obtenida en el marco de sus respectivas actuaciones inspectoras con el fin de fortalecer la lucha contra la precariedad laboral. Las solicitudes de información recíproca acordadas en el seno de esta Comisión Mixta tendrán carácter vinculante para la Agencia Estatal de la Administración Tributaria y para las Entidades Gestoras de la Seguridad Social.

Disposición adicional séptima. Acceso de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a las bases de datos de la Seguridad Social.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus funciones inspectoras, gozará de pleno acceso a las bases de datos que sean gestionadas por las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, en los mismos términos y con sujeción a las mismas condiciones que aquéllas.

Disposición adicional octava. Elaboración y puesta en marcha de un Plan de Choque para el Refuerzo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El Gobierno, en el plazo de seis meses tras la entrada en vigor de esta Ley, procederá a la aprobación de un Plan de Choque para el Refuerzo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el objetivo de dotarla de los medios humanos y materiales necesarios para reforzar su eficacia en la detección del fraude laboral y equiparar su capacidad de actuación a la de los cuerpos de inspección laboral análogos de los países de nuestro entorno.

Disposición adicional novena. Implementación de sistemas y herramientas informáticas de análisis y procesamiento de macrodatos (Big Data) del mercado de trabajo para reforzar la eficacia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la detección del fraude laboral.

El Gobierno adoptará las medidas y dictará las instrucciones que procedan para dotar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del personal cualificado en la implementación y manejo de sistemas y herramientas informáticas de análisis y procesamiento de macrodatos (Big Data) del mercado de trabajo (contrataciones, despidos, altas y bajas a la Seguridad Social, etc.), con la finalidad reforzar la eficacia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la detección del fraude laboral y mejorar la eficiencia en la programación de las actuaciones de inspección.

Disposición adicional décima. Desarrollo de un plan extraordinario de inspección laboral sobre la transgresión de la normativa en materia de tiempo de trabajo.

El Gobierno, en el plazo máximo de ocho meses tras la entrada en vigor de esta Ley, procederá a la aprobación de un plan extraordinario de inspección laboral con la finalidad de detectar y sancionar

infracciones de la normativa de jornada laboral, 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, especialmente en el caso de los contratos de trabajo celebrados a tiempo parcial.

Disposición transitoria primera. Contratos temporales celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

Los contratos temporales celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se registrarán por la normativa legal vigente en la fecha en que se celebraron.

Disposición transitoria segunda. Encadenamiento de contratos temporales celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

Los encadenamientos de contratos temporales celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresa, se registrarán por la normativa legal vigente en la fecha en que se celebraron. El régimen jurídico aplicable a cada supuesto de hecho atenderá a lo previsto en la disposición transitoria quinta del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria tercera. Transformación de contratos temporales celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

1. Los contratos temporales celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley podrán ser transformados en indefinidos por acuerdo entre las partes.
2. Los convenios colectivos podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de estos contratos temporales en indefinidos.

Disposición transitoria cuarta. Extinción de los contratos temporales celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

Los contratos temporales suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se extinguen por expiración del tiempo convenido, realización de obra o servicio objeto del contrato, reincorporación del sustituido, vencimiento de la duración máxima de la reserva de su puesto de trabajo sin su reincorporación a la empresa o por la cobertura reglamentaria de la vacante.

A la finalización de estos contratos, excepto en los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en la disposición transitoria octava del Estatuto de los Trabajadores, según la fecha de suscripción del contrato, o la establecida en el convenio colectivo.

Disposición transitoria quinta. Contratos de puesta a disposición con una empresa de trabajo temporal celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

1. Los contratos de puesta a disposición celebrados por las empresas de trabajo temporal con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se registrarán por la normativa legal vigente en la fecha en que se celebraron.
2. Los contratos de trabajo celebrados por las empresas de trabajo temporal con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se registrarán por la normativa legal vigente en la fecha en que se celebraron.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

1. A la entrada en vigor de esta Ley, quedan derogadas:
 - a) El artículo 4 y la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
 - b) Los artículos 9, 10, 11 y 12 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
 - c) El artículo 37 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.
2. Asimismo, quedan derogadas cuantas otras disposiciones de igual o inferior rango sean contrarias a lo dispuesto en esta Ley.

Disposición final primera. Adaptación del texto refundido de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, a las disposiciones previstas en esta Ley.

En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno deberá aprobar un Proyecto de Ley de modificación del texto refundido de Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, con la finalidad de generalizar la contratación por tiempo indefinido y promover la estabilidad laboral en el ámbito de las Administraciones Públicas y de actualizar y adaptar el contenido de la citada norma a las modificaciones introducidas por esta Ley.

Disposición final segunda. Adaptación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud a las disposiciones previstas en esta Ley.

En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno deberá aprobar un Proyecto de Ley de modificación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, con la finalidad de generalizar la contratación por

tiempo indefinido y promover la estabilidad laboral en el ámbito de la sanidad pública y de actualizar y adaptar el contenido de la citada norma a las modificaciones introducidas por esta Ley.

Disposición final tercera. Adaptación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación a las disposiciones previstas en esta Ley.

En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno deberá aprobar un Proyecto de Ley de modificación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, con la finalidad de generalizar la contratación por tiempo indefinido y promover la estabilidad laboral en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación y de actualizar y adaptar el contenido de la citada norma a las modificaciones introducidas por esta Ley.

Disposición final cuarta. Adaptación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a las disposiciones previstas en esta Ley.

En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno deberá aprobar un Proyecto de Ley de modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con la finalidad de actualizar y adaptar su contenido a las modificaciones introducidas por esta Ley.

Disposición final quinta. Aprobación de un Proyecto de Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social adaptado a las disposiciones previstas en esta Ley y que permita combatir eficazmente contra la precariedad laboral.

En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno deberá aprobar un Proyecto de Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con el objetivo de actualizar la legislación vigente a las disposiciones previstas en esta Ley y de introducir las reformas que permitan combatir eficazmente la precariedad, entre las que figurará un incremento de la cuantía de las sanciones en materia de relaciones laborales que favorezca la disuasión ante las infracciones en el orden social e incentive el cumplimiento de la normativa.

Disposición final sexta. Revisión de incentivos a la contratación laboral.

En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno deberá aprobar las modificaciones legales y reglamentarias que procedan sobre los beneficios, bonificaciones, reducciones y demás incentivos a la contratación laboral vigentes para adaptarlos a las modificaciones introducidas por esta Ley, previa determinación de aquéllos en que proceda su supresión por contravenir dichas modificaciones o por haberse demostrado ineficaces atendiendo a su finalidad de promover la creación efectiva de empleo.

Disposición final séptima. Revisión de relaciones laborales de carácter especial.

En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno deberá aprobar un informe de situación de las relaciones laborales de carácter especial en vigor y las propuestas de reforma que permitiesen adaptarlas a las modificaciones introducidas por esta Ley para favorecer la estabilidad laboral, así como la regulación mediante esta fórmula jurídica de determinadas relaciones que actualmente se articulan mediante modalidades específicas del contrato de trabajo.

Disposición final octava. Adecuación de las relaciones económico-laborales entre individuos y empresas en el marco de las plataformas digitales.

En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno deberá aprobar un informe que identifique las reformas necesarias para adecuar la legislación económica y laboral vigente, tanto en el caso de los trabajadores por cuenta propia como por cuenta ajena, a los desafíos que presentan las nuevas relaciones entre individuos y empresas en el marco de las plataformas digitales. En particular, este informe, previo diagnóstico de situación, deberá servir para sentar las bases sobre la interrelación entre el tiempo de trabajo y los cambios tecnológicos en la prestación laboral, con el fin de asegurar la necesaria seguridad jurídica entre empresarios y trabajadores, y garantizar la necesaria protección social de las actividades de trabajo en el marco de plataformas digitales, así como la seguridad jurídica de éstas y de sus usuarios proveedores de bienes y servicios, incorporando la flexibilidad que requiere la economía digital.

Dicho informe, una vez aprobado, deberá ser remitido a la Comisión competente del Congreso de los Diputados y del Senado para su conocimiento.

Disposición final novena. Regulación de un nuevo sistema de incentivos a la estabilidad laboral.

En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, reglamentariamente se establecerá un sistema de incentivos para la estabilidad laboral consistente en bonificaciones en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo a la Seguridad Social de todos los trabajadores fijos de las empresas que posean una menor rotación laboral en sus plantillas, comparadas con otras empresas de su mismo sector de actividad.

Disposición final décima. Regulación del Sistema de Cuentas Personales de la Seguridad Social.

En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno deberá aprobar un Proyecto de Ley por el que se regule el Sistema de Cuentas Personales de la Seguridad Social. Esta regulación deberá atender, entre otros, a los siguientes extremos:

- a) La creación de un Sistema de Cuentas Personales de la Seguridad Social, que se mantendrán durante toda su vida laboral. A estos efectos, a cada trabajador le será asignada una cuenta personal con motivo del alta inicial en cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social, referenciada al número de afiliación de la Seguridad Social asignado al trabajador.
- b) Estas cuentas individuales recogerán las aportaciones realizadas por las empresas a favor de los trabajadores durante todas sus relaciones laborales, así como las aportaciones voluntarias realizadas por los propios trabajadores. A tal fin, la nueva regulación establecerá incentivos que fomenten estas aportaciones adicionales voluntarias.
- c) Los trabajadores podrán ejercer los derechos acumulados en su cuenta personal en los supuestos de extinción de la relación laboral, incluida la voluntaria a instancia del trabajador, de declaración de incapacidad absoluta permanente o de acceso a la jubilación, en los términos que se determinen en cada caso. En caso de fallecimiento, los derechos acumulados podrán ser transferidos a los herederos legales del trabajador.
- d) Las aportaciones realizadas a favor del trabajador en su cuenta personal durante la vigencia de la relación laboral serán descontadas por el empresario de la cuantía de la indemnización que hubiese de abonar en caso de despido del trabajador.

Disposición final undécima. Título competencial.

Esta Ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.^ª y en el artículo 149.1.17.^ª de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva sobre las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas, respectivamente.

Disposición final duodécima. Habilitación normativa.

Se habilita al Gobierno para dictar cuantas otras disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo establecido en la presente Ley.

Disposición final decimotercera. Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el día primero del año siguiente al día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- 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.