

## TEXTOS ADICIONALES MESA MODERNIZACIÓN 11 DE OCTUBRE 2021

### **I. CONTRATOS FORMATIVOS**

#### **Art. 11. Contratos formativos.**

1. Los contratos formativos tienen por objeto el desarrollo de una actividad laboral en alternancia con procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los programas públicos de formación dual en alternancia de empleo-formación, los estudios universitarios. También podrán tener por objeto la adquisición en la empresa de práctica profesional adecuada a determinados niveles de estudios.

2. El contrato formativo tiene por objeto la cualificación profesional de las trabajadoras y trabajadores en un régimen de formación dual en alternancia entre una actividad laboral retribuida en el centro de trabajo con la actividad formativa ya sea en el marco del sistema de formación profesional para el empleo, el sistema educativo de formación profesional o en el universitario, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas trabajadoras que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones y certificados de profesionalidad requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. La contratación formativa en alternancia con la formación universitaria podrá realizarse, aunque se posea alguna de esas titulaciones, siempre y cuando no se haya producido una contratación formativa en su virtud.

El límite máximo de edad y de duración no será de aplicación cuando los contratos formativos se suscriban en el marco de los programas públicos de empleo y formación contemplados en el texto refundido de la Ley de Empleo.

b) La actividad laboral desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifica la contratación laboral coordinándose e integrándose en un programa común, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales y/o educativas de formación profesional y Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

Asimismo, la persona contratada contará con un tutor o tutora designada por la empresa con la formación y experiencia adecuada para tales tareas, con el objeto de dar seguimiento del plan formativo individual, siendo el centro de formación el responsable de garantizar la coordinación entre la persona tutora en el centro y la persona tutora en la empresa.

Los centros de formación y la Universidad, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación y las actividades y requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

c) La persona contratada recibirá la formación inherente al contrato en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo de formación profesional o universitario, o en la propia empresa. Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

d) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, salvo que la duración de la formación requiera un tiempo menor conforme se establezca en el correspondiente currículo. Expirada la duración del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad.

e) Respecto al período de prueba se estará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro educativo, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

g) La retribución de las personas trabajadoras, que se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, será la establecida para estos contratos en el convenio o, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) No se podrán celebrar contratos formativos cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.

3. El contrato formativo también podrá tener por objeto la obtención de práctica profesional adecuada al nivel de estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigentes correspondientes a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, así como de certificados de profesionalidad (o profesionales), de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la

misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, para quien tenga certificado de profesionalidad o títulos de formación profesional o a seis meses, para los titulados universitarios, sin que se computen a estos efectos las prácticas que formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que permite esta contratación.

c) La duración de este contrato se establecerá de acuerdo al nivel del título para el que se establezca el contrato, no pudiendo ser superior a tres meses para los certificados de profesionalidad (o profesionales), a seis para los títulos de formación profesional y equivalentes y a un año para los títulos universitarios. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o Autonómicos, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, en virtud de la misma titulación. Tampoco se podrá estar contratado en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior por, aunque se trata de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

e) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.

La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de las prácticas profesionales, y asignará tutores o tutoras que cuenten con la formación y experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y adecuado cumplimiento del objeto del contrato

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de las prácticas realizadas.

f) La retribución será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o, en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

g) Se podrá establecer un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de 15 días para los contratos de entre tres y seis meses o de un mes para los de superior duración, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

4. Son normas comunes a los contratos formativos las siguientes:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo, cualquiera que sea su objeto, comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante

la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Las personas contratadas bajo esta modalidad no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

d) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados 2.b) y 3.e), en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el apartado 2.b).

e) Los límites en la duración máxima de los contratos formativos no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan formativo y al grado y características de estas personas.

f) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo o grupos profesionales que podrán desempeñarse con esta modalidad contractual.

g) Reglamentariamente se establecerán los requisitos que deben cumplirse para la realización de contratos formativos, entre ellos, el número de contratos por tamaño de centro de trabajo y personas en formación por tutor o tutora, así como las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

h) No podrán celebrar nuevos contratos formativos las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad tutorial, así como información sobre el contenido y ejecución de los planes formativos individuales.

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

## **II. ARTÍCULO 15 ET CON PORCENTAJE MÍNIMO**

### **Artículo 15. Duración del contrato de trabajo.**

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

*La contratación temporal no podrá superar el quince por ciento de la plantilla anual de cada empresa, calculada conforme a lo previsto en este apartado, o el porcentaje inferior que, en su caso, establezca la negociación colectiva.*

*A efectos de este artículo, se entenderá por plantilla anual de la empresa el resultado de sumar, a la totalidad de los contratos de trabajo de cualquier modalidad vigentes a fecha 31 de diciembre de cada año, aquellos que se hayan extinguido durante el año natural. En relación con estos últimos, se dividirán los días de trabajo prestados durante el año natural entre doscientos, computándose cada unidad resultante o fracción como un contrato más.*

*Las empresas deberán informar a la representación legal de las personas trabajadoras, durante el mes de enero, sobre el resultado de las operaciones anteriores y presentarán una propuesta concreta de transformaciones o contrataciones a efectuar para cumplir, al menos, con el porcentaje de contratación indefinida aplicable.*

*Dichas transformaciones o contrataciones deberán hacerse efectivas antes del mes de marzo del año correspondiente.*

2. *La contratación de duración determinada que cada empresa puede concertar conforme a la limitación porcentual prevista en el apartado anterior sólo estará justificada cuando concurren las razones de carácter productivo y organizativo previstas en este artículo.*

*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 como 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. En ningún caso el contrato de duración determinada por razones productivas 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, subcontratas o concesiones administrativas.*

*Se entenderá por razones organizativas la sustitución de una persona con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato del trabajo se especifique el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.*

3. *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 de la **persona trabajadora sustituida**. ~~No obstante, cuando hayan transcurrido veinticuatro meses sin que se haya producido la reincorporación de la persona sustituida, la contratada con carácter temporal adquirirá la condición de fija, sin perjuicio de lo establecido en la letra f) del artículo 52 de esta norma.~~

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 de la **persona sustituida**.

4. Las **personas trabajadoras** temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social, adquirirán la condición de fijas.

*También se considerarán fijas las personas trabajadoras cuando su contrato no haya sido realizado por escrito o cuando no se hayan especificado en el contrato las causas habilitantes de la contratación temporal y las circunstancias concretas que justifican su realización, así como su conexión con la duración prevista.*

5. Las **personas** contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas. ~~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.~~

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 3 y 4, las **personas trabajadoras** que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratadas 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 **personas trabajadoras fijas**.

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 **fija la persona 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.

7. Las **personas** con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que **quienes tuvieran** 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 de la **persona trabajadora**, esta deberá computarse según los mismos criterios para **todas las personas trabajadoras**, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

8. Las **personas trabajadoras** 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. **La empresa** deberá informar a la representación legal de las **personas trabajadoras** 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 **estas personas trabajadoras** 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.

9. En los supuestos previstos en los apartados 2 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la **persona trabajadora**, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de **persona trabajadora fija** de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia. En todo caso, la **persona trabajadora** 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 persona trabajadora fija en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la **persona trabajadora** preste sus servicios y de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

### **III. CAUSA ESPECÍFICA DE EXTINCIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN**

#### **Disposición final Z. Modificación de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción**

Se modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, que tendrá la siguiente redacción:

#### ***Disposición adicional tercera. Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción***

*1. Sin perjuicio de lo previsto en la sección 4ª del Capítulo III del Estatuto de los Trabajadores, los contratos de trabajo indefinidos celebrados para la prestación de servicios en el sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora.*

*2. La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, en su caso y siempre a cargo de la empresa, del proceso de formación o recualificación que sea preciso.*

*La negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción determinará los requisitos de acceso, periodo y modalidades de formación adecuadas según las cualificaciones requeridas para cada puesto, nivel o categoría.*

*A efectos de lo previsto en esta disposición, se entenderá por finalización de las obras y servicios su terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por esta.*

*3. La propuesta de recolocación prevista en esta disposición será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anejará al contrato de trabajo.*

*Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación y fecha de inicio de los nuevos proyectos, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo la obra en la que se encuentre prestando servicios.*

*4. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:*

*a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación por escrito y en el plazo de siete días desde la comunicación empresarial.*

*b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación proporcionalmente exigible, no resulta adecuada a los nuevos proyectos, o no permite su integración en estos, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.*

La negociación colectiva de ámbito estatal del sector correspondiente precisará los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de concurrir los motivos indicados en el apartado b) anterior en varias personas trabajadoras de forma simultánea en relación con el mismo proyecto.

5. La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización que será, como mínimo, 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.

La negociación colectiva podrá ampliar el plazo para el rechazo de la recolocación por parte de la persona trabajadora, así como determinar cuantías indemnizatorias superiores.

#### **IV. MECANISMO DE SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO**

##### **Artículo 47 bis. Mecanismo de Sostenibilidad del Empleo (MSE)**

1. Las empresas y entidades de cualquier sector de actividad podrán reducir la jornada de las personas trabajadoras que presten servicios en cada uno de sus centros de trabajo a través del Mecanismo de Sostenibilidad del Empleo regulado en el presente artículo, con la finalidad de salvaguardar el empleo o mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, *en los siguientes supuestos:*

a) Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción definidas en el artículo 47.1.

b) Por necesidades de recualificación de las personas trabajadoras afectadas para garantizar su empleo en la propia empresa.

c) Procesos de transición profesional de las personas trabajadoras hacia empleos en otras empresas o sectores.

2. El Mecanismo de Sostenibilidad del Empleo solo podrá ser aplicado durante un concreto periodo temporal de referencia y por un porcentaje máximo de reducción de la jornada ordinaria a desarrollar dentro del mismo, que podrá aplicarse sobre la jornada diaria, semanal o mensual.

Se entenderá por periodo temporal de referencia el ámbito temporal, fijado en días, semanas o meses, dentro del cual se aplicará el porcentaje de reducción de jornada acordado o autorizado. El periodo de referencia podrá tener una duración máxima de 12 meses en caso de existir acuerdo en el periodo de consultas y de 6 meses en el supuesto de que el MSE sea autorizado por la autoridad laboral cuando no exista acuerdo. En cualquier caso, el periodo de referencia será de la duración estricta imprescindible para responder al supuesto en el que se fundamenta el Mecanismo.

El periodo temporal de referencia y el porcentaje de reducción de jornada, se fije este en relación con la jornada diaria, semanal o mensual, serán idénticos para

*todas las personas trabajadoras de un mismo centro de trabajo afectadas por el Mecanismo de Sostenibilidad del Empleo. No obstante, siempre que concurren causas justificativas debidamente acreditadas, podrán fijarse distintos porcentajes de reducción de jornada en función de los grupos profesionales, funciones o puestos de trabajo afectados.*

*3. El procedimiento para la aplicación del MSE, que será aplicable cualquiera que sea el número de personas contratadas en el centro de trabajo y del número de afectadas por la reducción, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación de las personas trabajadoras, de duración no superior a quince días.*

*El desarrollo del periodo de consultas requerirá la constitución en el centro o centros de trabajo afectados de una comisión negociadora, que contará con un máximo de siete miembros por cada parte, y cuya constitución y funcionamiento se regirán por lo establecido el artículo 41.4.*

*La comisión negociadora podrá acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.*

*Reglamentariamente se determinarán, entre otros, los requisitos ~~y la duración máxima~~ de este periodo de consultas, el contenido mínimo del acuerdo, así como el el plazo para su comunicación a la autoridad laboral competente. ~~así como el límite de la duración máxima de la reducción de jornada y, en particular, del periodo de referencia del MSE, que será el imprescindible para superar la situación de limitación o impedimento alegada.~~*

*4. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la aplicación del Mecanismo de Sostenibilidad en el Empleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida en los términos del acuerdo, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos.*

*No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión del plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto el reconocimiento y abono de prestaciones indebidas en el marco del Mecanismo, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.*

*5. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de*

consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida en los términos de la solicitud, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecidos.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.

Reglamentariamente se determinarán los informes a solicitar por la autoridad laboral competente y los criterios que deben regir la resolución a dictar.

6. La autorización del Mecanismo de Sostenibilidad en el Empleo dará acceso a la empresa y a las personas trabajadoras afectadas a los beneficios en materia de cotizaciones y de protección por desempleo que se determinen reglamentariamente.

En cualquier caso, las personas trabajadoras que se encuentren en situación de reducción de jornada como consecuencia de la aplicación del Mecanismo de Sostenibilidad del Empleo tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

7. Los beneficios en materia de cotización vinculados al Mecanismo de Sostenibilidad del Empleo estarán condicionados al cumplimiento por parte de la empresa de las siguientes obligaciones:

a) Mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas por el Mecanismo de Sostenibilidad del Empleo durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de referencia de aplicación del mismo.

b) Desarrollo de acciones formativas de una duración mínima, que se definirá reglamentariamente en función del número de personas de plantilla, y que podrá realizarse al amparo de cualquiera de las modalidades previstas en la Ley 30/2015.

c) En el supuesto previsto en la letra c) del apartado 1, además, obligación de recolocar a un porcentaje mínimo del total de personas afectadas por el Mecanismo, que será del veinte por ciento, o del superior que se determine por la negociación colectiva.

Las características y requisitos del compromiso de mantenimiento del empleo, de las acciones formativas y de la obligación de recolocación, así como las consecuencias que de su incumplimiento se sigan, serán objeto de desarrollo reglamentario.

8. Durante la aplicación efectiva del Mecanismo de Sostenibilidad en el Empleo, no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas.

9. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal colaborarán para el desarrollo de actuaciones efectivas de control que permitan constatar la aplicación en términos de legalidad y persistencia de la causa del Mecanismo de Sostenibilidad en el Empleo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada.

## **V. SOLUCIÓN A LOS TRABAJOS ESPORÁDICOS MEDIANTE CONTRATACIÓN ESTABLE EN EL ÁMBITO DE LAS ETT**

### **Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.**

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero con fechas de llamamiento cierto aunque indeterminado, así como para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Así mismo, podrá concertarse el contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en el marco del contrato de puesta a disposición para trabajos ocasionales previsto en el artículo 6.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, que se regirá por lo previsto en dicho precepto y, supletoriamente, por lo establecido en el presente artículo.

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato indefinido a tiempo parcial.

(...)

### **Disposición final primera. Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal**

**Uno.** Se modifica el artículo 6 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, que quedará redactado como sigue:

#### **Artículo 6. Supuestos de utilización**

1. El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél.

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 un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.*

*Asimismo, 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 un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.*

*3. Las empresas de trabajo temporal podrán, así mismo, celebrar contratos de puesta a disposición para trabajos ocasionales, de acuerdo con lo previsto en este apartado, siempre que la relación laboral de la persona cedida esté concertada mediante un contrato indefinido, a tiempo completo o a tiempo parcial, o un contrato fijo discontinuo.*

*El contrato de puesta a disposición para trabajos ocasionales podrá celebrarse para el desarrollo de tareas concretas o esporádicas que, por su corta duración, su naturaleza o su carácter imprevisto, no puedan razonablemente ser concertadas a través de las modalidades de contrato indefinido o de duración determinada reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.*

*El contrato indefinido entre la persona trabajadora y la empresa de trabajo temporal deberá formalizarse por escrito y contener, además de los elementos referidos en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, los siguientes elementos:*

- a) Las horas durante las cuales la persona trabajadora debe estar disponible durante los periodos de inactividad.*
- b) El alcance de la movilidad en la que se llevan a cabo los trabajos ocasionales, teniendo en cuenta la naturaleza específica de los trabajos y la naturaleza de las tareas a realizar, respetando la conciliación de la vida personal y familiar de la persona trabajadora.*
- c) En su caso, la duración del periodo de prueba.*
- d) La obligación de remitir a la persona trabajadora una carta para cada uno de los trabajos ocasionales a desarrollar.*

**Dos. Se modifica el artículo 10 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, que quedará redactado como sigue**

#### **Artículo 10. Forma y duración.**

*1. El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición.*

*Así mismo, podrá concertarse un contrato fijo discontinuo en el supuesto previsto en el apartado 3 del artículo 6.*

*Dichos contratos se deberán formalizar por escrito de acuerdo a lo establecido para cada modalidad. Asimismo, la empresa de trabajo temporal deberá de comunicar su contenido a la oficina pública de empleo, en los términos que reglamentariamente se determinen, en el plazo de los diez días siguientes a su celebración.*

*2. Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora de dichos contratos.*

*3. La empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de **contratación por razones de carácter productivo y organizativo previstas del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores** debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición con los mismos requisitos previstos en el apartado 1 de este artículo y en sus normas de desarrollo reglamentario.*