

El año 2021 termino con grandes novedades legislativas que serán de aplicación a las entidades que forman parte del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón, donde se incluyen los organismos públicos –categoría que comprende a organismos autónomos y entidades de derecho público, las sociedades mercantiles autonómicas, los consorcios autonómicos y las fundaciones del sector público.

Especialmente significativa es la nueva regulación sobre régimen de personal de las entidades de derecho público que será funcionario o laboral, y únicamente de manera excepcional podrá seleccionar personal laboral propio. Se introducen también especialidades en materia de régimen jurídico, contratación y personal para aquellas entidades de derecho público que se financien mayoritariamente con ingresos de mercado.

Las principales novedades en la organización y funcionamiento del sector público autonómico se incluyen en el título IV, dedicado al sector público institucional. Se comienza **definiendo de manera precisa las entidades que forman parte del sector público institucional de la Comunidad Autónoma de Aragón**, donde se incluyen los organismos públicos –categoría que comprende a organismos autónomos y entidades de derecho público–, las sociedades mercantiles autonómicas, los consorcios autonómicos, las fundaciones del sector público y las universidades públicas integradas en el Sistema Universitario de Aragón.

Las principales son: Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón y el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo os hacemos un breve resumen*

**Disposición transitoria segunda. Entidades y organismos públicos existentes.**  
5/2021

1. Todos los organismos y entidades integrantes del sector público autonómico en el momento de la entrada en vigor de esta ley **continuarán rigiéndose por su normativa específica**, incluida la normativa presupuestaria que les resultaba de aplicación, **hasta su adaptación a lo dispuesto en esta ley de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional cuarta.**
2. Lo dispuesto en los artículos 113 y 130 respecto al régimen de personal de las entidades de derecho público y consorcios será de aplicación a las entidades de nueva creación **y al personal que se incorpore desde el momento de entrada en vigor de la ley.**
3. **En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de esta ley (noviembre 2022),** el Gobierno de Aragón, a propuesta de los órganos de dirección o administración de estas entidades, **procederá a la aprobación o modificación de las relaciones de puestos de trabajo en las que se determinarán los puestos de personal funcionario y laboral y aquellos que puedan ser ocupados por personal laboral propio.**
4. **El personal laboral propio** de las entidades de derecho público y de los consorcios existentes a la entrada en vigor de esta ley que se encontrara desempeñando puestos de trabajo que en las relaciones de puestos de trabajo se clasifiquen como propias de personal funcionario o laboral de la Administración autonómica **podrá seguir desempeñándolos, manteniendo el mismo régimen jurídico que dio lugar a su**

**contratación hasta que se produzca la extinción de su vínculo laboral por alguna de las causas legalmente previstas en el Estatuto de los Trabajadores.**

Este personal solo podrá acceder a la condición de personal funcionario o laboral de la Administración autonómica a través de la participación en las correspondientes pruebas selectivas de acceso libre convocadas en ejecución de las ofertas de empleo público.

**Disposición adicional cuarta. *Adaptación de entidades y organismos públicos existentes.***

Todos los organismos públicos y entidades que integran el sector público autonómico existentes en el momento de la entrada en vigor de esta Ley **deberán adaptarse al contenido de la misma en el plazo de dos años** a contar desde su entrada en vigor, **rigiéndose** hasta que se realice la adaptación por su **normativa específica.**

La adaptación se realizará preservando las actuales especialidades de los organismos y entidades **en materia de personal**, patrimonio, régimen presupuestario, contabilidad, control económico-financiero y de operaciones como agente de financiación, incluyendo, respecto a estas últimas, el sometimiento, en su caso, al ordenamiento jurídico privado. Las especialidades se preservarán siempre que no hubieran generado deficiencias importantes en el control de ingresos y gastos causantes de una situación de desequilibrio financiero en el momento de su adaptación.

**Artículo 113. *Régimen de personal.***

El personal al servicio de las entidades de derecho público **podrá ser funcionario o laboral de la Administración autonómica** y será seleccionado en la forma establecida para el personal al servicio de la Administración.

**Su régimen jurídico**, incluido el de selección y provisión de puestos de trabajo, **será el de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.**

**Excepcionalmente, cuando no resulte posible contar con personal adecuado procedente de la Administración autonómica**, en atención a la singularidad de las funciones a desempeñar o bien porque se trate de entidades que se financien mayoritariamente con ingresos de mercado, el departamento competente en materia de función pública y el departamento competente en materia de presupuestos, **previa justificación** por el órgano de dirección o gobierno de la entidad **y previo informe favorable** del departamento de adscripción, **podrá autorizar la contratación de personal laboral propio** por parte de la entidad para el ejercicio de dichas funciones. Todo ello sin perjuicio de lo que se disponga en las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En este caso, **la selección del personal laboral propio** se llevará a cabo, por los procedimientos que se determine, mediante **convocatoria pública** y proceso selectivo basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

**El Gobierno de Aragón**, a propuesta de los órganos de dirección de estas entidades y previo informe del departamento de adscripción, **procederá a la aprobación o modificación de las relaciones de puestos de trabajo en las que se determinarán los puestos de personal funcionario y laboral y aquellos que puedan ser ocupados por personal laboral propio**

El nombramiento del personal directivo se realizará conforme a los principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, garantizándose en el procedimiento para su contratación los principios de publicidad y concurrencia.

### **Artículo 130. Régimen de personal. De consorcios**

El personal al servicio de los **consorcios autonómicos podrá ser funcionario o laboral y habrá de proceder exclusivamente de las administraciones participantes. Su régimen jurídico será el de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón**, al ser la administración de adscripción, y **sus retribuciones en ningún caso podrán superar las establecidas para puestos de trabajo equivalentes en aquella.**

**Excepcionalmente**, cuando no resulte posible contar con personal procedente de las Administraciones participantes en el consorcio en atención a la singularidad de las funciones a desempeñar, el departamento competente en materia de función pública **previo informe favorable** del departamento al que esté adscrito y previa justificación de la excepcionalidad por el órgano de dirección o administración del consorcio, **podrá autorizar la contratación directa de personal por parte del consorcio** para el ejercicio de dichas funciones. Todo ello sin perjuicio de lo que se disponga en las leyes anuales de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón. En este caso, la selección del personal se llevará a cabo por los procedimientos que se determine, mediante convocatoria pública y proceso selectivo basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

*Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.*

### **ET y sus modificaciones**

**Desaparece el contrato de obra y nace el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora (nueva redacción del art. 15 ET por art. primero. Tres RDL)**

Entra **en vigor** a los a los tres meses de la publicación del RDL en el BOE, esto es, **el 30 de marzo de 2022** (disp. final octava. 2 b).

Con la nueva redacción dada al artículo 15 del ET, **los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido**, pudiendo celebrarse el **contrato de duración determinada únicamente por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora**. Se reducen, por tanto, las modalidades de contratación disponibles.

La celebración de un contrato de duración determinada pasa por especificar con precisión la **causa habilitante** de la contratación temporal, las **circunstancias concretas** que la justifican y su **conexión con la duración prevista**.

## 2.1. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones (como las que derivan de las vacaciones anuales) que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

### **Duración:**

- **No podrá ser superior a 6 meses, pudiendo ampliarse hasta 1 año por convenio colectivo de ámbito sectorial.** 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.**
- Las empresas podrán también formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada. **Podrán utilizarse durante un máximo de 90 días en el año natural, nunca de manera continuada, durante los cuales se permitirá la contratación para estas situaciones, debidamente identificadas en el contrato.** En este tiempo, las empresas podrán realizar contratos temporales con causas que, aun siendo previsibles, tengan una duración reducida y limitada dentro de la contratación fija.

### **Límites:**

- No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratatas, subcontratas o concesiones administrativas que **constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa**, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.
- Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a **18 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 por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal (ETT), adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión 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 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT.

No obstante, se establece un régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos (disp. trans. quinta RDL). Así, lo previsto en la redacción dada por el RDL al artículo 15.5 del ET se aplicará a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor de este (recuérdese, 30 de marzo de 2022). Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración solo el contrato vigente a la entrada en vigor del RDL.

### **Cuestiones que podrán establecer los convenios colectivos**

- Planes de reducción de la temporalidad.
- Criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa.
- Criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.
- Porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.
- Criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.
- 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.

### **2.2. Contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo**

#### **Requisitos:**

- Es obligatorio especificar en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante 15 días.
- El contrato de sustitución también podrá concertarse para:
  - Completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
  - **La cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección** o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, **sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.**

También en relación con contratos de duración determinada se establece un régimen transitorio (disps. trans. tercera.1 y 2, cuarta y quinta –*vid.* lo señalado al respecto en el epígrafe 2.1– RDL). Así:

- **Los contratos para obra y servicio** determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del ET, según la redacción vigente antes del 30 de marzo de 2022, **celebrados antes del 31 de diciembre de 2021**, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.
- **Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales** por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, **celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022**, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y **su duración no podrá ser superior a seis meses**.
- Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del ET, respectivamente, celebrados según la redacción vigente antes del 30 de marzo de 2022, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.

#### **Se establece una nueva regulación del contrato fijo discontinuo (nueva redacción del art. 16 ET por art. primero. Cuatro RDL)**

Entra **en vigor** a los a los tres meses de la publicación del RDL en el BOE, esto es, **el 30 de marzo de 2022** (disp. final octava. 2 c).

**Desaparece la distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos**, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura y evitando con ello diferencias de trato injustificadas.

**Desaparece** también, el 30 de marzo de 2022, la **presunción** contemplada en el **artículo 12.3 del ET** de que «el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa» (disp. final octava. 2 f).

El **contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo** se concertará para trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada, así como aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

También podrá celebrarse:

- Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Entre una ETT y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el **artículo 10.3 la Ley 14/1994, de 1 de junio**, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

**Requisitos:**

Se deberá formalizar necesariamente por escrito.

Deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado.

**Llamamiento:**

- Deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.
- La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.
- Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

**Otras cuestiones a tener en cuenta:**

- Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratos, que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

- Los convenios colectivos sectoriales también podrán:

- Establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos.
- Acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.
- Establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.
- Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos. Tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia. Y, además, 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 durante los periodos de inactividad.

**Febrero de 2022**