

PROPUESTA DEL GOBIERNO DE LA REFORMA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Texto comparado del borrador de propuesta presentado por el Gobierno en la mesa del diálogo social, en el que se abordan las reformas y modificaciones de varios artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y que son los siguientes:

- art. 11 (contratos formativos),
- art. 12 (contrato a tiempo parcial y contrato de relevo),
- art. 15 (duración del contrato),
- art. 16 (contrato fijo -discontinuo),
- art. 41 (modificación sustancial de condiciones de trabajo),
- art. 42 (subcontratación de obras y servicios),
- nuevo art. 47 bis, regulador del "Mecanismo de Sostenibilidad del Empleo",
- art. 49 (Extinción del contrato),
- art. 52 (extinción del contrato por causas objetivas),
- art. 55 (forma y efectos del despido disciplinario),
- art. 84 (conurrencia de convenios colectivos),
- art. 85 (contenido)
- art. 86 vigencia.

Además, se propone la introducción de dos nuevas disposiciones adicionales relativa al fondo de dotación del MSE y al régimen aplicable al contrato formativo del (propuesto) art. 11.2 a). Completan el documento tres disposiciones adicionales y también tres disposiciones transitorias sobre la aplicación de la normativa vigente en materia de contratación temporal y vigencia del convenio colectivo, así como la obligada disposición derogatoria y la disposición final de entrada en vigor, prevista al día siguiente de su publicación.

Lo cierto es que desde el año 1994 todas las reformas laborales han detectado la problemática de la dualidad fijo/temporal, aunque el modelo de contratación temporal no se ha alterado, pero la propuesta no va acompañada de medidas de fomento de la flexibilidad interna y externa y propone una importante y restrictiva modificación del mecanismo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Además contiene una radical propuesta de modificación de las causas tasadas de despidos nulos (artículo 55.5 del ET) que determinaría la inmediata readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación".

Las patronales han mostrado su oposición "frontal" a esta reforma (ver comunicado al final del artículo emitido conjuntamente el 8 de julio por la CEOE-Cepyme), aunque han asegurado que negociarán ya que para reducir la temporalidad hay que actuar sobre el coste del despido. Mientras que los sindicatos han saludado las medidas que se han ido conociendo hasta la fecha.

Fuente: El Blog de Eduardo Rojo

[EL BLOG DE EDUARDO ROJO: Reforma de la contratación laboral estructural. Análisis de las propuestas del MITES y texto comparado con la normativa vigente. \(eduardorojotorrecilla.es\)](http://eduardorojotorrecilla.es)

BORRADOR TEXTO DE LA PROPUESTA ART. 15 Y 16

NORMATIVA VIGENTE. 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.

Artículo 15. Duración del contrato.

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse

BORRADOR DE REAL DECRETO-LEY X/2021, DE X DE SEPTIEMBRE, DE MODERNIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

Artículo único. 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 como sigue:

Artículo 15. Duración del contrato de trabajo.

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

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

A estos efectos, se entenderá por razones productivas el incremento ocasional e imprevisible de la actividad empresarial que no pueda ser atendido con la plantilla habitual de la empresa.

En ningún caso se entenderá 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.

mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

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

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a razones organizativas, su duración se extenderá hasta la reincorporación 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.

3. 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.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

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

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

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

6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

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

5. 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.

6. 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.

7. El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

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.

8. En los supuestos previstos en los apartados 1.a) y 5, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios.

Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

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

7. 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.

8. 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.

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 campañas, 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.

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

2. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

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, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar el orden de llamamiento, así como los elementos esenciales de la actividad laboral, aún cuando la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria sólo puedan figurar, en su caso, con carácter estimado, y sin perjuicio de su concreción una vez se produzca el llamamiento.

3. Reglamentariamente se desarrollará el régimen jurídico del contrato de trabajo fijodiscontinuo. Entre otras materias, serán objeto de dicho desarrollo reglamentario los criterios objetivos y formales por las que debe regirse el llamamiento, en defecto de previsión en el convenio colectivo o acuerdo de empresa. También se desarrollará reglamentariamente la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo, que deberá garantizar en todo caso el derecho de las personas trabajadoras a no sufrir perjuicios profesionales si no atienden al llamamiento por coincidencia con otros trabajos, actividades formativas, ejercicio de derechos de conciliación, suspensión de contrato, ausencias con derecho de reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas.

4. Las personas fijas-discontinuas tendrán derecho a que el tiempo entre trabajos, campañas o actividades les sea computado como antigüedad a todos los efectos.

5. La persona trabajadora podrá reclamar judicialmente en caso de incumplimiento del orden de llamamiento iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de llamamiento o desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de éste.

6. 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. Así mismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando éste coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

7. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes de contratos fijos ordinarios que se produzcan en la empresa, y a tales efectos, tanto éstas como la representación legal de los trabajadores en la empresa, tendrán derecho a conocer dichas vacantes cuando se produzcan.

Comunicado CEOE CEPYME

©CEOE CEPYME

CEPYME | @cepyme

ACTUALIZADO 08 | 07 | 2021 17:08

CEOE y CEPYME consideramos inaceptable la propuesta del Ministerio de Trabajo con la que se pretende modernizar el mercado laboral, como han manifestado de forma unánime todas las organizaciones empresariales consultadas en los órganos internos de la Confederación.

Advertimos de que estos planteamientos van en contra de la adaptabilidad que necesitan las empresas para poder generar empleo en la actual coyuntura de incertidumbre y transformación, y también de las directrices que nos marca la Comisión Europea en esta materia, con lo que se está poniendo en juego en último extremo la recepción ágil de los fondos europeos que el país necesita para la reconstrucción tras la pandemia.

Por ello, durante la reunión de la mesa tripartita de diálogo social de este martes, las organizaciones empresariales hemos trasladado la necesidad, para poder seguir negociando, de contar con un planteamiento nuevo por parte del Gobierno, alineado con las necesidades de las empresas y de las personas trabajadoras y de acuerdo con las recomendaciones de país de Bruselas.

En estos momentos, el texto parece responder a una motivación ideológica sin fundamentos económicos; no tiene en cuenta la realidad del tejido empresarial y de las personas trabajadoras, y, por ello, aboca inevitablemente al desencuentro.

Además, a la vista del último documento trasladado por el Ministerio de Trabajo a la mesa de diálogo social, si lo que se pretende es modernizar el mercado laboral, no parece que la mejor opción sea plantear una propuesta que en todos sus elementos es regresiva e intervencionista, restando capacidad a la negociación colectiva.

CEOE y CEPYME quieren dejar claro que apuestan por unas relaciones laborales de calidad, que permitan un desarrollo fructífero en el seno de la empresa en beneficio de todos. Ese es el marco en el que habría que trabajar, en lugar de partir de la desconfianza y la sospecha hacia la empresa, arrojando a la opinión pública dogmas confusos como la asimilación de temporalidad y precariedad.

Más aún, la temporalidad es un elemento intrínseco a muchas actividades de carácter estacional, con lo que reducirla a un fenómeno residual perjudica la empleabilidad de muchas personas, en especial de las que carecen de cualificación y los jóvenes, en un momento en el que su tasa de paro ronda el 40%, e incluso supera el 50% en muchos territorios.

Compartimos la necesidad de actuar contra la temporalidad irregular y no causal, por lo que, en el marco de la mesa de diálogo social, a las herramientas ya existentes, deberían adicionarse otras que pongan límite a dicha situación, previa elaboración de un diagnóstico compartido. En este sentido, urge un texto promovido por el Gobierno, más adecuado al requerimiento de Europa y a la realidad del tejido empresarial y de las personas trabajadoras, que no entorpezca la recuperación económica.

Por lo demás, CEOE y CEPYME rechazan la reforma laboral que se pretende, ajena a las solicitudes europeas y resultado de un pacto de Gobierno que no nos obliga y que, además, es lesivo para el empleo. En todo caso, si el Gobierno persevera en esta dirección, será sin el apoyo de las organizaciones empresariales.

Estas propuestas del Gobierno restan capacidad de adaptación de las empresas en la entrada al mercado laboral; la permanencia, con soluciones intervencionistas insólitas en el siglo XXI por ajenas a la participación activa de los trabajadores y el uso excesivo del reglamento en vez de la negociación colectiva, lo que inevitablemente recuerda las antiguas ordenanzas laborales, un despliegue más propio de contextos afortunadamente ya superados en toda Europa.

Igualmente, se alteran las reglas de salida, en un ejercicio de cinismo, que debilita la capacidad de adaptación del sector privado frente a las soluciones otorgadas al sector público.

Solo si España recupera, o incluso supera, los niveles de actividad previos a la crisis, afrontando al mismo tiempo la modernización del modelo productivo y la recualificación de las personas trabajadoras de la mano de los fondos europeos, podemos lograr el objetivo compartido de creación sostenida de empleo, de calidad y con las mejores condiciones.



Cargando noticia...