

PRINCIPALES NOVEDADES INTRODUCIDAS POR LA DENOMINADA “REFORMA LABORAL” (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). ESTUDIO RELATIVO A LA CONTRATACIÓN

“El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido”.

CONTRATOS CELEBRADOS ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Los contratos:

- Para obra o servicio determinado
- Eventuales
 - a) Por circunstancias del mercado
 - b) Por acumulación de tareas
 - c) Por exceso de pedidos
- De interinidad

Se registrarán por la normativa por la que fueron celebrados y serán aplicables hasta su duración máxima.

CONTRATOS CELEBRADOS DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021 HASTA EL 30 DE MARZO DE 2022 (ambos inclusive)

Los contratos indicados en el apartado anterior se registrarán por la normativa por la que fueron celebrados y tendrán una duración máxima de seis meses, excepto el contrato de interinidad.

CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Los concertados hasta el 30 de marzo de 2022, resultarán aplicables hasta su duración máxima.

DESDE EL 31 DE MARZO DE 2022 (inclusive)

- No podrán celebrarse contratos para obra o servicio determinado.
- El contrato eventual únicamente podrá celebrarse por circunstancias de la producción.
- El contrato de interinidad pasa a denominarse contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora.
- Los contratos formativos serán:
 - a) Contratos de formación en alternancia
 - b) Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

- Se requiere especificar con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifiquen y su conexión con la duración prevista, en cualquier caso.

1.- En la mayor parte de los casos, se entenderá por “circunstancias de la producción”, el incremento OCASIONAL e IMPREVISIBLE y las oscilaciones, que aún tratándose de la actividad normal de la empresa generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Se incluye de forma específica el supuesto de las vacaciones.

Su duración máxima será de seis meses, ampliable por Convenio Colectivo Sectorial hasta un año. Podrá prorrogarse por una única vez sin que la duración total pueda exceder de su duración máxima.

2.- Asimismo, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones OCASIONALES PREVISIBLES que tengan una duración reducida y delimitada. Este contrato podrá tener una duración máxima de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones debidamente identificadas en el contrato. Los noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Por ejemplo, para campañas navideñas o acumulación puntual en campañas agrícolas. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

- No constituye causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, aunque sí se permite cuando concurren las circunstancias de la producción descrita más arriba.

ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a dieciocho 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, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

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 dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Estos límites temporales serán de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 31 de marzo de 2022.

Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos de cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto, se tomará en consideración solo el contrato vigente a 31 de diciembre de 2021.

CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA PARA LA SUSTITUCIÓN DE UNA PERSONA TRABAJADORA CON DERECHO A RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

- Se exige especificar en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- La prestación de servicios podrá iniciarse como máximo durante quince días antes a que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo así ambas en el desarrollo de las funciones.
- Podrá concertarse:
 - a) Para completar la jornada reducida de una persona trabajadora cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en Convenio Colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
 - b) Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. Duración máxima 3 meses (excepto que el Convenio Colectivo establezca otro plazo).

CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

- Se concertará por tiempo indefinido fijo-discontinuo:
 - a) Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades de temporada.
 - b) Para aquellos que no tengan esta naturaleza pero que siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos (determinados o indeterminados).
- Podrá concertarse en el marco de ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad de la empresa y también entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.
- Deberá contener los elementos esenciales de la actividad laboral (duración del periodo de actividad, jornada y distribución horaria con carácter estimado), sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.
- 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 una vez se produzcan.
- Los Convenios Colectivos Sectoriales 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. Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca sin solución de la continuidad un nuevo llamamiento.
- Con carácter general su antigüedad se calculará teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.

- La empresa deberá informar a las personas fijas discontinuas y a la representación legal sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan solicitar su conversión voluntaria.

CONTRATOS FORMATIVOS

a) CONTRATOS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA (similar al antiguo contrato de formación y aprendizaje):

- Su objeto es compatibilizar la actividad laboral retribuida con estudios de Formación Profesional, estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
- La práctica profesional debe ser adecuada al correspondiente nivel de estudios.
- La persona contratada, que debe carecer de la titulación en ese momento, contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa, con formación o experiencia adecuada. Si se trata de Certificado de Profesionalidad de Nivel 1 y 2, sólo para menores de 30 años.
- Los centros formativos, con la participación de la empresa, elaborarán los planes individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición, las características de la formación y la financiación de la actividad formativa.
- Duración mínima de tres meses y máxima de dos años y podrá desarrollarse en un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, si así se prevé en el programa formativo.
- Solo podrá celebrarse un contrato por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o especialidad formativa del catálogo del Sistema Nacional de Empleo.
No obstante, podrán formalizarse contratos con varias empresas en base al mismo ciclo formativo, certificado de profesionalidad o especialidades del citado catálogo, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo o programa formativo.
- El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 por ciento de la jornada durante el primer año o al 85 por ciento durante el segundo.
- No podrá celebrarse este contrato 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 seis meses.
- No podrán realizarse horas complementarias ni extraordinarias ni trabajos nocturnos o a turnos, salvo que fuera necesario por la naturaleza de la actividad.
- No podrá establecerse periodo de prueba.
- La retribución no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en Convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas y en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

b) CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL (similar al antiguo contrato en prácticas):

- Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o Certificado del Sistema de Formación Profesional, así como quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del Sistema educativo que habilitan o capacitan para el ejercicio de la actividad laboral.
- Deberá concertarse dentro de los 3 años siguientes a la terminación de los estudios (5 años en caso de discapacidad).
- No podrá celebrarse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un periodo superior a 3 meses.
- Duración mínima 6 meses y máxima 1 año.
- El periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo dispuesto en Convenio Colectivo.
- La empresa elaborará el Plan Formativo Individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional y asignará tutor para su seguimiento.
- No podrán realizarse horas extraordinarias.
- La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el Convenio Colectivo, en ningún caso inferior a la establecida para el contrato para la formación en alternancia (60%) ni el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

NORMAS COMUNES A AMBOS CONTRATOS FORMATIVOS

- La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegidas y prestaciones, incluido desempleo y FOGASA.
- 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.
- Los contratos en fraude de ley o aquellos en los que la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos.
- La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales y condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

COTIZACIÓN ADICIONAL EN CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Los contratos de duración determinada (por obra o servicio y eventuales) celebrados a partir del 31.12.2021 tendrán una cotización adicional a cargo del empresario si su duración fuera inferior a 30 días.

RÉGIMEN SANCIONADOR

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

Se endurece el régimen sancionador en cuanto a contratos temporales ya que el artículo 7.2 sobre transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales mediante su utilización en fraude de ley ahora se aplica de manera que se considera una infracción por cada trabajador afectado. Así se abre la puerta a mayores sanciones administrativas.

Esta nueva forma de calcular las sanciones se acompaña con un incremento de las mismas a través de la incorporación de la nueva letra c bis) del artículo 40.1 de la Ley:

Grado mínimo, de 1.000 a 2.000 €

Grado medio, de 2.001 a 5.000 €

Grado máximo, de 5.001 a 10.000 €

NUEVO INCREMENTO DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero)

El día 24 de febrero entró en vigor el Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2022, con efectos desde el 1 de enero de 2022.

El importe queda fijado en 1.000 €/mes o 14.000 €/año.

Bilbao, febrero 2022