

Información sobre la reforma laboral.

El RDL 32/2021, de 28 diciembre, modifica el ET para generalizar el contrato indefinido y limitar la temporalidad. Se eliminan así los contratos de obra y servicio, los eventuales y de interinidad, permitiéndose la contratación de duración determinada solo por circunstancias de la producción y por sustitución de una persona trabajadora. Se establece, además, una nueva regulación de los contratos formativos y de los contratos fijos discontinuos. Además, en el sector de la construcción se regula el nuevo contrato indefinido adscrito a obra.

A. CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA (CONTRATOS TEMPORALES).

Con vigencia a partir del 30-3-2022, se establece la presunción legal de que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido y se modifican las causas de temporalidad. Se eliminan los contratos de obra o servicio determinado, eventuales y de interinidad, así como la vinculación de la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos a la contratación temporal. No obstante, los contratos de duración determinada celebrados antes del 31-12-2021, seguirán rigiéndose conforme a su regulación hasta su duración máxima. Los contratos de duración determinada celebrados entre el 31-12-2021 y el 30-3-2022 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 6 meses.

La reforma incluye nuevas obligaciones para la empresa y mecanismos para reducir la utilización de la contratación temporal.

a) Causas del contrato temporal.

A partir del 30-3-2022, únicamente se va a permitir la contratación de duración determinada en dos supuestos:

1. Por circunstancias de la producción. Únicamente va a poder celebrarse en los siguientes supuestos:

a) Por incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones, incluidas las que derivan de las vacaciones anuales, que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Este tipo de contrato podrá concertarse aun cuando se trate de la actividad normal de la empresa. No obstante, cuando se trate de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades de temporada, la contratación debe realizarse a través del contrato-fijo discontinuo.

La duración máxima del contrato se limita legalmente a los 6 meses, pero el convenio colectivo sectorial lo puede ampliar a 1 año.

*b) Para **atender situaciones ocasionales y previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada**. En estos casos, se pueden concertar tantos contratos como sean necesarios para atender la concreta situación, pero **durante un máximo de 90 días en el año natural que no podrán ser continuos**. En cualquier caso, la empresa debe hacer una previsión anual del número de contratos de este tipo que va a realizar a lo largo del año y trasladarlo a la representación de los trabajadores en el último trimestre de cada año.*

A la finalización de los contratos por circunstancias de la producción, los trabajadores tienen derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

2. Por sustitución de una persona trabajadora en los siguientes supuestos:

a) Cuando la persona sustituida tenga reserva de puesto de trabajo: el contrato debe especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. La prestación de servicios de la persona sustituta puede iniciarse, como máximo, 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida y se extiende hasta la reincorporación de esta última.

b) Para completar la jornada reducida de una persona trabajadora: el contrato debe especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

c) Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo hasta su cobertura definitiva mediante contrato fijo: el contrato no puede tener una duración superior a 3 meses o a la duración inferior que establezca el convenio colectivo. Una vez superada la duración máxima, no puede celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto.

A la finalización del contrato de sustitución, el trabajador no tiene derecho a indemnización alguna.

b) Nuevas obligaciones para las empresas

Se establecen nuevas obligaciones para las empresas dando mayor protagonismo a la representación de los trabajadores y a la negociación colectiva.

1. Las empresas van a tener que informar, no solo a los trabajadores sino también a la representación legal de los trabajadores, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes permanentes. La información a los trabajadores se puede facilitar mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo o mediante otros medios previstos por la negociación colectiva que aseguren la transmisión de la información.

2. Obligación de informar a la representación legal de los trabajadores de los contratos de duración determinada celebrados cuando no exista obligación de entregar la copia básica, y sobre la adquisición de la condición de fijo de un trabajador.

3. Los convenios colectivos, van a poder establecer planes de reducción de la temporalidad, fijar criterios para una adecuada relación entre la contratación temporal de una empresa y su plantilla total, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad. Además, podrán fijar sanciones al incumplimiento de estas previsiones. Además, los convenios colectivos van a poder establecer criterios de preferencia para la cobertura de vacantes en la empresa con trabajadores con contratos de duración determinada o temporales.

c) Medidas de limitación de la temporalidad

Se establecen medidas dirigidas a limitar el recurso a la contratación temporal:

1. Se endurecen las sanciones a la transgresión de la normativa sobre las modalidades contractuales que ahora van a ser sancionadas con multa de 1.000 a 10.000 euros (antes de 751 a 7.500 euros) por cada uno de los contratos.

2. Se establece un recargo en la cotización para los contratos de duración inferior a 30 días que sustituye al previsto hasta ahora para los contratos de duración inferior a 5 días y que

consistía en el 40% de la cuota empresarial por contingencias comunes. **Ahora la cuota empresarial se va a incrementar**, por cada baja que se produzca respecto de trabajadores temporales en **unos 24,78 €** resultado de aplicar la siguiente fórmula: **$(Bc \times Tc) \times 3$**

- Siendo BC: la base mínima diaria de cotización por contingencias comunes del grupo 8 (actualmente 35 €)
- Tc: tipo de cotización a cargo de la empresa por contingencias comunes (23,6%).

Este recargo en la cotización no se aplica a la finalización de los contratos por sustitución.

3. El contrato temporal celebrado incumpliendo las normas previstas legalmente produce la adquisición por parte de la persona trabajadora de la condición de fija. También, como hasta ahora, cuando no hayan sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido el plazo legalmente fijado para el periodo de prueba.

También adquiere 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.

En los mismos términos se reducen los tiempos de la regla de transformación en indefinido de por encadenamiento de contratos temporales. A partir de ahora la transformación se producirá por la celebración de 2 o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de una ETT, durante un plazo superior a 18 meses (antes 24 meses) en un periodo de 24 meses (antes 30 meses).

4. El trabajador puede solicitar del servicio público de empleo un certificado de los contratos de duración determinada celebrados a fin de acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El servicio público de empleo comunicará este documento tanto a la empresa como a la ITSS si advierte que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

B. CAMBIOS EN LOS CONTRATOS FORMATIVOS

Con vigencia a partir del 30-3-2022, se eliminan los anteriores contratos formativos (en prácticas, para la formación y el aprendizaje y para la formación dual universitaria) y se crea

un nuevo contrato formativo con dos modalidades: la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios. No obstante, se establece un período transitorio de modo que los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje celebrados seguirán rigiéndose por la regulación anterior hasta su duración máxima.

Mediante negociación colectiva se van a poder fijar criterios y procedimientos para buscar una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos, así como los puestos de trabajo que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo y compromisos de conversión de los contratos formativos en indefinidos.

Por otro lado, se endurecen las sanciones a la transgresión de la normativa sobre las modalidades contractuales que ahora van a ser sancionadas con multa de 1.000 a 10.000 euros (antes de 751 a 7.500 euros) por cada uno de los contratos. También se sanciona como falta leve, con multa de 70 a 750 euros, la falta de información a los trabajadores sobre las vacantes que se produzcan en la empresa.

a) Contrato de formación en alternancia

El nuevo contrato de formación en alternancia (anterior contrato para la formación y el aprendizaje) va a permitir compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos no solo en el ámbito de la formación profesional sino también de los estudios universitarios. El contrato se va a poder celebrar con menores de 30 años, elevándose de este modo el límite de edad hasta ahora establecido en los 25 años. No obstante, no se aplicará límite de edad alguno cuando el contrato se suscriba en el marco de estudios universitarios, certificados de profesionalidad de nivel 3 o ciclos formativos y cursos de especialización de formación profesional. Tampoco cuando se formalice con personas con discapacidad o entre empresas de inserción y personas en situación de exclusión social.

Las condiciones del contrato cambian en los siguientes aspectos:

- Se prohíbe establecer un período de prueba.*

- Se reduce la duración del contrato que no va a poder ser inferior a 3 meses (antes 1 año, pudiendo reducirse a 6 meses mediante negociación colectiva) ni superior a 2 años (antes 3 años). No obstante, el límite máximo no va a ser aplicable a los contratos suscritos con personas con discapacidad o en situación de exclusión social. Se permite la prórroga del contrato si se concierta por una duración inferior a 2 años y no se ha obtenido el título asociado al contrato, pero siempre respetando el límite máximo de 2 años de contrato.

- En cuanto a la jornada, a partir de ahora se va a permitir la contratación a tiempo parcial y se permite la realización de trabajos nocturnos o a turnos si las actividades formativas no pueden desarrollarse en otros periodos.

- Cambia también la distribución de la jornada entre actividad laboral y actividad formativa ampliándose, el primer año de contrato, el tiempo dedicado a la formación:

Periodo	Antes		Ahora	
	Actividad Laboral	Actividad formativa	Actividad laboral	Actividad formativa
1º año	75%	25%	65%	35%
2º año	85%	15%	85%	15%
3º año	85%	15%	—	—

- En cuanto a la retribución, se prevé que, en defecto de fijación en el convenio colectivo aplicable en la empresa, se aplicará la retribución correspondiente al grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas en los siguientes porcentajes:

1º año: 60%

2º año: 75%.

En cualquier caso, se mantiene el límite mínimo salarial que supone el SMI en proporción al tiempo de trabajo.

- Se establecen nuevas reglas de cotización en los siguientes términos: si la base de cotización por contingencias comunes resulta inferior a la mínima, se deberán ingresar las cuotas únicas que determine para cada ejercicio la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. En caso de ser superior a la base mínima la cuota a ingresar estará constituida por la suma de la cuota única citada y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización mínima. Estos contratos pueden acceder a los beneficios en la cotización a la Seguridad Social que estuvieran establecidos para los contratos para la formación y el aprendizaje.

- A efectos de prestaciones, la base de cotización será la base mínima o la superior que corresponda conforme a lo establecido a efectos de cotización.

A los límites a este tipo de contratación hasta ahora existentes, se suman los siguientes:

- el trabajador solo puede formalizar un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo. Pero cuando el contrato esté vinculado a estudios de formación profesional, se van a poder formalizar estos contratos con varias empresas en base al mismo ciclo si responden a distintas actividades. En cualquier caso, la duración máxima de todos los contratos no puede superar el límite máximo de 2 años;
- no se puede celebrar con un trabajador que haya desarrollado la actividad en la empresa bajo cualquier modalidad durante más de 6 meses (antes 1 año);
- se amplía la prohibición de realizar horas extraordinarias a las horas complementarias.
- no pueden utilizarse para sustituir funciones o tareas realizadas por personas afectadas por medidas de flexibilidad interna en la empresa.

b) Contrato para la obtención de la práctica profesional.

El contrato para la obtención de la práctica profesional (anterior contrato en prácticas) se puede celebrar con quien esté en posesión de un título universitario o un título de grado medio o superior, especialista, máster o certificado del sistema de formación profesional, ampliándose ahora a quienes hayan obtenido un título de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Se reduce el límite temporal para su celebración a los 3 años (antes 5

años) posteriores a la terminación de los estudios. En caso de persona con discapacidad el límite queda establecido en los 5 años posteriores (antes 7 años).

El contrato no va a poder superar la duración de 1 año (antes 2 años), aunque este límite no va a ser aplicable cuando se concierte con personas con discapacidad o en situación de exclusión social. A efectos de la duración máxima se deben computar todos los contratos que se hayan formalizado con la misma o distintas empresas para la obtención de la práctica profesional.

Se generaliza el período de prueba máximo de 1 mes, ampliable mediante negociación colectiva. Se elimina de este modo el período de prueba más amplio de 2 meses que antes se establecía para los titulados de grado superior o quienes tuvieran el certificado de profesionalidad de nivel 3. Al finalizar el contrato, si el trabajador fuera contratado bajo otra modalidad, no se puede establecer un nuevo período de prueba.

La retribución aplicable va a ser la que fije para estos contratos el convenio colectivo aplicable en la empresa, pero en su defecto, va a ser la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, con el límite de la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia y SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Se elimina de este modo la reducción respecto del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo puesto o equivalente (60% durante el primer año, y al 75% durante el segundo año).

Este tipo de contratación no se va a poder suscribir:

- con quien haya estado contratado bajo esta modalidad en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 1 año (antes 2 años) en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los títulos universitarios no se consideran la misma titulación salvo que al ser contratado por primera vez bajo esta modalidad, el trabajador ya estuviera en posesión del título superior de que se trate.*
- con quien haya estado contratado bajo esta modalidad en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a 1 año (antes 2 años) aunque se trate de distinta titulación.*

- *con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma empresa durante más de 3 meses;*
- *para sustituir funciones o tareas realizadas por personas afectadas por medidas de flexibilidad interna en la empresa.*

C. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Con vigencia a partir del 30-3-2022, se da una nueva definición al contrato fijo-discontinuo asumiendo alguno de los supuestos de contratación que hasta se cubrían con el desaparecido contrato de obra o servicio. Se establecen, así, 3 supuestos que justifican su celebración:

- *Para realizar trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.*
- *Para el desarrollo de trabajos que no tengan naturaleza estacional pero que son de prestación intermitente con períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.*
- *Para prestar servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. En este caso, los períodos de inactividad solo se podrán producir como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. Transcurrido el plazo máximo de inactividad establecido en el convenio colectivo sectorial, o en su defecto el plazo de 3 meses, la empresa deberá adoptar las medidas coyunturales o definitivas que procedan.*

También se va a poder concertar entre las ETT y las personas contratadas para ser cedidas, incluso para la cobertura de necesidades temporales de diversas empresas usuarias coincidiendo los períodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos.

El contrato se debe formalizar por escrito y debe reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral. No obstante, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria pueden figurar de manera estimada, y sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Se prevé la regulación de las modificaciones necesarias para permitir el acceso de estos trabajadores a los subsidios por desempleo, en las mismas condiciones y con los mismos derechos que se aplican al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena del RGSS.

Condiciones de trabajo

Se regulan algunos aspectos esenciales del contrato:

1. Llamamiento: los criterios objetivos y formales por los que debe regirse se establecerán mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de empresa. En cualquier caso, el llamamiento debe realizarse por escrito o por cualquier medio que permita dejar constancia de la notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. La empresa debe trasladar a la representación legal de los trabajadores, 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.

2. Los convenios colectivos de ámbito sectorial van a poder establecer una bolsa sectorial de empleo donde se puedan integrar las personas fijas discontinuas durante los períodos de inactividad para favorecer su contratación durante los períodos de inactividad, así como su formación continua.

3. En cuanto a los derechos de los trabajadores, se recoge la doctrina del TS estableciendo expresamente que el tiempo entre llamamientos debe ser computado como antigüedad; el derecho a no sufrir perjuicios por el ejercicio de derechos de conciliación y ausencias justificadas al trabajo; el derecho a reclamar judicialmente por incumplimientos relacionados con el llamamiento y el derecho a solicitar la conversión voluntaria de su contrato en fijo ordinario cuando se produzcan vacantes en la empresa. A este último efecto, la empresa debe informar tanto a los trabajadores como a la representación legal de los trabajadores, sobre las vacantes que se produzcan.

4. Mediante negociación colectiva se va a poder acordar la celebración de contratos-fijos discontinuos a tiempo parcial; la obligación de elaborar un censo anual de personal fijo-discontinuo; así como un período mínimo de llamamiento anual y una indemnización por fin de llamamiento.

5. Se endurecen las sanciones a la transgresión de la normativa sobre las modalidades contractuales que ahora van a ser sancionadas con multa de 1.000 a 10.000 euros (antes de 751 a 7.500 euros) por cada uno de los contratos.

D. CAMBIOS EN LA SUBCONTRATACIÓN

La contratación y subcontratación de obras y servicios por parte de la empresa no justifica ahora la celebración de contratos temporales. Cuando la actividad ordinaria de la empresa sea la prestación de servicios en el marco de una contrata o subcontrata, los trabajadores deberán ser contratados bajo la modalidad de fijo-discontinuo.

Por otro lado, se refuerzan los derechos de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas ya que se deberán regir con el convenio colectivo del sector de la actividad que desarrollen en la empresa contratista, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable. No obstante, se podrá aplicar el convenio propio de la contratista o subcontratista en relación con los aspectos que gocen de prioridad aplicativa. Esta previsión no es de aplicación en los casos de contratas y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo de personas con discapacidad.

E. CONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Con vigencia a partir del 31-12-2021, se modifica la Ley de subcontratación en el Sector de la Subcontratación para regular el contrato indefinido adscrito a obra (en sustitución del contrato temporal de obra regulado en el convenio colectivo) que tiene por objeto las tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción.

A la finalización de la obra, las empresas deberán hacer una propuesta de recolocación a los trabajadores en una nueva obra previo desarrollo, cuando sea necesario, de un proceso de formación o recualificación que podrá realizarse directamente o a través de entidad especializada, preferentemente la Fundación Laboral de la Construcción.

La propuesta de recolocación debe formalizarse por escrito mediante una cláusula precisando las condiciones esenciales, la ubicación y fecha de inicio de los nuevos proyectos, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto.

La cláusula, que se anexará al contrato de trabajo, debe someterse a aceptación del trabajador con 15 días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en que esté prestando servicios. Efectuada la propuesta, el contrato puede extinguirse por motivos inherentes al trabajador por las siguientes circunstancias:

- Rechazo de la colocación en el plazo de 7 días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial;*
- Porque la cualificación del trabajador no resulta adecuada al nuevo proyecto o si existe un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones o no existe en la provincia de obras acordes a su cualificación profesional. En estos casos, la empresa debe comunicar al trabajador la extinción del contrato con una antelación de 15 días a su efectividad.*

En estos casos se considera al trabajador en situación legal de desempleo a efectos de la percepción de la correspondiente prestación y el trabajador tiene derecho a una indemnización del 7% sobre los conceptos salariales recogidos en el convenio colectivo de aplicación.

La extinción del contrato por motivos inherentes al trabajador debe comunicarse a la representación legal de las personas trabajadoras 7 días antes a su efectividad.