

OBJETIVO PRINCIPAL DE LA REFORMA LABORAL:

“FIN” A LOS CONTRATOS TEMPORALES / NUEVA REGULACIÓN

RDL 32/2021 de 28 de Diciembre de medidas urgentes para la Reforma Laboral, la Garantía en la Seguridad del Empleo y la Transformación del Mercado de Trabajo. (BOE 30/12/2021. Entrada en vigor el 31/03/2022)

El objetivo del Gobierno y Sindicatos en esta reforma ha sido poner cerco y limitación a los contratos temporales. Esta medida entra en vigor el próximo **31-MARZO-2022** y para lograr su cumplimiento, han reforzado las **sanciones** que podrán imponer desde la Inspección de Trabajo, pudiendo llegar **hasta 10.000 € por cada contrato temporal “en fraude de Ley”**. A continuación, detallamos el panorama que tenemos y finalmente indicaremos nuestras recomendaciones si queremos evitar fuertes sanciones.

CAMBIOS MÁS RELEVANTES:

“Desaparecen los Contratos por Obra y Servicio”

“El tipo de contrato ordinario será el Indefinido, con la indicación del correspondiente periodo de prueba en función de la categoría y convenio colectivo de aplicación”

“La posibilidad de celebrar contratos temporales queda tasada y la sanción puede llegar a ser de 10.000€ por cada contrato que se entienda celebrado en fraude de Ley”

“El Contrato en Prácticas pasa a ser un tipo de Contrato Formativo con duración máxima de 1 año y retribución según convenio y categoría”

“La posibilidad de retribuir al 60% y 75% del grupo profesional/nivel salarial al que correspondan las funciones desempeñadas queda reservada para el Contrato Formativo que compatibiliza trabajo y formación”

INQUIETUD PRINCIPAL:

Si la entrada en vigor es el 31/03/2022, ¿qué pasa con los contratos temporales vigentes antes del 31/12/2021 (fecha de publicación de la Reforma Laboral) y con los contratos temporales que celebremos del 31/12/2021 al 30/03/2022?

Existe un **régimen transitorio de aplicación:**

Contratos antiguos, celebrados antes del 31.12.2021

- A los contratos por OBRA Y SERVICIO formalizados antes del 31.12.2021, les resultará de aplicación la duración máxima; es decir, hasta 3 AÑOS o 4 AÑOS si se hubiera ampliado por convenio colectivo.
- Los contratos EVENTUALES por circunstancias del mercado celebrados antes del 31.12.2021, se regirán hasta su duración máxima; es decir hasta 6 MESES o 12 MESES si se ha ampliado por convenio colectivo.
- Los contratos en PRÁCTICAS y los de FORMACIÓN Y APRENDIZAJE resultarán aplicables hasta su duración máxima según la norma anterior a la reforma.

Nuevos Contratos formalizados desde 31.12.2021

- Los contratos de OBRA Y SERVICIO determinado y los EVENTUALES por circunstancias del mercado celebrados desde el 31.12.2021 hasta el 31.03.2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en la que se han concertado **pero su duración no podrá ser superior a 6 meses.**
- Podrán seguir realizándose contratos en PRÁCTICAS y los de FORMACIÓN Y APRENDIZAJE hasta el 30.03.2022 conforme a su regulación anterior y resultarán aplicables hasta su duración máxima de 2 AÑOS y 3 AÑOS respectivamente.

MODALIDADES PERMITIDAS DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

✓ **Duración determinada por CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

- ▶ Incremento ocasional e imprevisible de oscilaciones en la producción. Imprescindible justificar la relación de la duración temporal (nº de meses) en clara alusión al incremento ocasional de la producción.
- ▶ Atender situaciones ocasionales y previsibles con una duración reducida.

✓ **Duración determinada por SUSTITUCIÓN**

- ▶ Sustitución por Enfermedad
- ▶ Paternidad
- ▶ Maternidad
- ▶ Excedencias
- ▶ Completar la jornada reducida de otra persona trabajadora (Guarda Legal o cuidado de familiares)
- ▶ Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción.

✓ **Contrato FORMATIVO EN ALTERNANCIA**

- ▶ Combina formación y trabajo.

✓ **Contrato FORMATIVO PRÁCTICA PROFESIONAL**

- ▶ Obtenido el título, permite adquirir una práctica profesional adecuada.

DESAPARECEN LOS CONTRATOS POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

- ✓ A partir del 1/04/2022 y finalizado el régimen transitorio de aplicación, ya NO será posible concertar contratos por obra/servicio.

CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA: CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN Y SUSTITUCIÓN

Entra en vigor el 31-Marzo-2022

1. POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION. Con 2 submodalidades:

- 1) **Contrato de 6 meses ampliable a 1 AÑO** por convenio colectivo sectorial para:
 - ✓ **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.**
Ejemplo: Industria cuyos productos son adquiridos por nuevos clientes, lo que supone una mayor producción imprevisible (antes nos compraba nuestros productos “Carrefour” y ahora nos pide los mismos “Bauhaus”).
 - ✓ Entre las oscilaciones se entenderán las que deriven de las **vacaciones** anuales.
Ejemplo: Desequilibrio de plantilla ocasionado por los turnos de vacaciones lo que conlleva la necesidad puntual y temporal de nuevas contrataciones.

- 2) **Contrato de 90 días en el año natural** para:
 - ✓ Atender **situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.** Se podrán contratar todas las personas que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones. **Estos 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada.**
Ejemplo: Periodos tradicionales que suponen incremento de ventas: “Rebajas”, “Semana Fallera”, “Semana Santa”...
 - ✓ Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RLT una previsión anual de estos contratos.

2. POR SUSTITUCIÓN. Los conocíamos hasta ahora como contratos de *Interinidad* y pasamos a identificarlos como contratos de *Sustitución*. Podrán celebrarse en los siguientes supuestos:

- 1) Para **sustituir a una persona trabajadora** con derecho a reserva de puesto de trabajo. **La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, pero con un máximo de 15 días de antelación.**
Ejemplo: Enfermedad, Nacimiento de hijo (Maternidad y Paternidad) o Excedencia.
- 2) Para **completar la jornada reducida por otra persona trabajadora**, en virtud de causas legales o convencionales.
Ejemplo: Guarda Legal o cuidado de familiares
- 3) Para la **cobertura temporal de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción** para cobertura definitiva mediante contrato fijo, pero la duración máxima no podrá superar los 3 meses.

CONTRATO FORMATIVO:

FORMACIÓN EN ALTERNANCIA Y OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

Entra en vigor el 31-Marzo-2022

1. FORMACIÓN EN ALTERNANCIA: Sustituye al antiguo Contrato de Formación y Aprendizaje.

- ✓ Compatibiliza trabajo retribuido y formación (FP o estudios universitarios).
- ✓ Sin límite de edad (salvo programas del SEPE, permitido hasta 30 años de edad).
- ✓ Elaboración de Plan Formativo individual (materia, calendarios, requisitos, tutorizaciones...) consensuado entre la Empresa y el Centro formativo.
- ✓ Duración mínima de 3 meses y máxima de 2 años. SIN periodo de prueba.
- ✓ Tiempo de trabajo efectivo durante el primer año: máximo 65% de la jornada.
- ✓ Tiempo de trabajo efectivo durante el segundo año: máximo 85% de la jornada.
- ✓ Retribución mínima durante el primer año del 60% del grupo profesional/nivel salarial al que correspondan las funciones desempeñadas.
- ✓ Retribución mínima durante el segundo año del 75% del grupo profesional/nivel salarial al que correspondan las funciones desempeñadas.
- ✓ Los mínimos salariales antes indicados, serán en cualquier caso proporcionales al tiempo de trabajo efectivo. Se garantiza la percepción del SMI proporcional a la jornada realizada.
- ✓ Puede ser a tiempo parcial, en horario nocturno y/o a turnos.
- ✓ SIN horas complementarias ni extraordinarias (salvo fuerza mayor).
- ✓ Personas con FP y Universitaria podrán celebrar contratos de formación para actividades distintas a sus estudios. Ejemplo: abogado que quiera ser carnicero.
- ✓ No se podrá celebrar cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona en la misma empresa bajo cualquier modalidad de contratación por tiempo superior a 6 meses.
- ✓ Nuevo régimen de cotización a partir de Marzo de 2022.

CONTRATO FORMATIVO:

FORMACIÓN EN ALTERNANCIA Y OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

Entra en vigor el 31-Marzo-2022

2. OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL: Sustituye al antiguo Contrato en Prácticas.

- ✓ Permite adquirir una práctica profesional adecuada al título en posesión (FP, Universitario, Máster) en los 3 años siguientes a su obtención (desde la fecha en que se abonen las tasas de expedición del título) o 5 años si se concierta con una persona con diversidad funcional.
- ✓ Duración mínima de 6 meses y máxima de 1 año.
- ✓ Periodo de prueba de 1 mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- ✓ Retribución proporcional al tiempo de trabajo efectivo, en ningún caso inferior al SMI ni al grupo profesional/nivel salarial al que correspondan las funciones desempeñadas.
- ✓ Elaboración de Plan Formativo individual.
- ✓ Sin horas extraordinarias (salvo fuerza mayor).
- ✓ Los periodos de IT, paternidad y maternidad interrumpen la duración del contrato.
- ✓ No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado acción formativa en la misma actividad dentro de la empresa por tiempo superior a 3 meses.

En ambas modalidades de Contratos Formativos:

- Serán indefinidos los contratos celebrados en fraude de Ley.
- Se podrán realizar en empresas en ERTE, arto 47 y 47 bis, siempre que las personas contratadas no sustituyan funciones o tareas realizadas por las personas afectadas por las medidas de suspensión y/o reducción de jornada incluidas en el ERTE.
- La acción protectora de la Seguridad Social será total, incluida el desempleo y FOGASA.
- Bonificación del 50% cuando se concierten con personas con discapacidad.

APUNTE SOBRE LA DURACIÓN: ¿EVENTUALIDAD O NECESIDAD PERMANENTE?

Muchas empresas venían efectuando contratos temporales que se alargaban al máximo de tiempo permitido (12 meses). La Inspección de Trabajo entiende que en el 95% de los casos, esos contratos son en “fraude de ley”, pues no se acredita la “eventualidad”, ya que se presume ésta ha de ser por naturaleza más corta... Por tanto, considera que mantener dicho contrato hasta el tope máximo lo convierte en una necesidad permanente que tiene la empresa y por ello, lo califica de Indefinido.

QUÉ HACER CON LOS CONTRATOS TEMPORALES VIGENTES A FECHA DE HOY

Dado que el 1/04/2022 entra en pleno vigor la Reforma Laboral, procederá por cautela y para evitar sanciones:

- ▶ Identificar los contratos temporales
- ▶ Finalizar los contratos antes del 31/03/2022.
- ▶ Transformarlos en indefinidos antes del 31/03/2022 si fuera personal necesario.

QUÉ CAMBIO DEBERÍA HACER LA EMPRESA EN SU POLÍTICA DE CONTRATACIÓN

- ▶ Acreditar debidamente la temporalidad
- ▶ Contratos de corta duración (máximo 6 meses).
- ▶ Contratos de sustitución.
- ▶ Contratos Indefinidos iniciales, con indicación del periodo de prueba que corresponda.

REFLEXIÓN A FAVOR DEL CONTRATO INDEFINIDO

Hay que reconocer que muchas empresas agotaban el tiempo máximo (12 meses) y luego transformaban el contrato en indefinido, dada la necesidad de mantener el puesto de trabajo y por la buena aceptación y méritos de la persona trabajadora. Esto es una señal de que **la temporalidad no estaba realmente justificada**, sino que se utilizaba la duración temporal del contrato como un mecanismo de no vinculación indefinida, mientras se valoraban las aptitudes de la persona trabajadora durante un tiempo, que en algunos casos era mayor al establecido por el periodo de prueba. Esto permitía finalizar la relación laboral con una indemnización muy inferior a la del despido. Si llegado el fin de los 12 meses, se prescindía del trabajador correspondía abonar una indemnización de 12 días de salario. En un salario medio (sobre 1.150 €) suponían unos 550 € de indemnización.

En lugar de un contrato temporal, se debe hacer un contrato indefinido desde el principio, con su correspondiente periodo de prueba. En caso de falta de necesidad de mantener el puesto de trabajo o bien si el trabajador no se adapta a sus obligaciones o no alcanza un rendimiento óptimo, tenemos dos opciones:

- 1) **Si está aún en periodo de prueba** (según categoría y convenios puede ser de desde 15 días hasta 6 meses) se comunica el **cese sin necesidad de justificación o indemnización económica**.
- 2) **Superado el periodo de prueba**, podemos proceder al despido del trabajador con una **indemnización** de 2'75 días de salario por mes trabajado.

Tomando como **ejemplo** la práctica más habitual; es decir, mantener un contrato (como antes) los 12 meses máximos pero no queremos continuar con la persona trabajadora, el coste sería el siguiente:

Indemnización Fin Contrato: 550 € / Indemnización despido: 1.512 € / Diferencia: 960 €

Ahora toca comparar con las **sanciones que la Inspección de Trabajo** puede imponer en los contratos temporales irregulares (cuando la eventualidad no justifica los 12 meses de duración). Según la Reforma Laboral, las sanciones oscilan entre un mínimo de 1.000 € y un máximo de 10.000 € por contrato de trabajo considerado irregular. De normal, la Inspección no suele aplicar valores mínimos en sus sanciones, sino valores medios (3.000 a 5.000 por contrato que no se ajuste a derecho). Así pues, no parece tan descabellado pensar en los contratos de carácter indefinido cuando sepamos que los mismos van a ser necesarios por un tiempo elevado.

Finalmente indicarle que en la primera quincena de febrero celebraremos una charla/coloquio donde atenderemos sus dudas.

Atentamente,
LLORIA Y SAN MARTÍN ASESORES, S.L.P.