



CIRCULAR INFORMATIVA N.º 2/2022

TEMA: REFORMA LABORAL

Real decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre

NUEVO RÉGIMEN JURIDICO DE LOS

CONTRATOS DE TRABAJO

Impacto de la reforma laboral en materia contractual

Contrato por obra o servicio determinado.

1 – **Se suprimen los contratos temporales por obra y servicio determinados.** Solo se permite la contratación temporal para cubrir circunstancias de la producción y para la sustitución de trabajadores/as (este último era el de "interinidad")

Los contratos de obra o servicio vigentes a la entrada en vigor de la reforma, tendrán una duración máxima de seis meses desde la publicación de la ley, de forma que pasado ese tiempo desaparecerán del mercado de trabajo español.

2 – Se presume que los contratos se conciertan por tiempo indefinido.

3 – Para concertar un contrato de trabajo de duración determinada hay que expresar la causa de temporalidad, las circunstancias que lo justifican, así como su conexión con la duración prevista.

Contrato temporal por circunstancias de la producción

Tiene dos causas de temporalidad:

1.- El incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones de la demanda, incluso de la actividad normal de la empresa, que generen un desajuste temporal entre la plantilla disponible y la que se requiere. Entre estos ajustes/oscilaciones se entienden aquellas que deriven de las vacaciones anuales.

Su duración máxima es de 6 meses, ampliable a 12 (vía negociación colectiva).

2.-Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y claramente delimitada. Las empresas pueden usar este tipo de contratos un máximo de 90 días no continuados en el año natural. **Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de los trabajadores una previsión anual de uso de este tipo de contratos.**

Contrato temporal de sustitución

Este contrato se formalizará para:

1. Sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso podrá anticiparse el contrato hasta 15 días antes de ausentarse la persona a sustituir. Es decir, se establece un plazo máximo de 15 días en que sustituto y sustituido pueden solapar su prestación de servicios al inicio del contrato de sustitución en aras de garantizar el desempeño aboral.
2. Completar la jornada reducida (por causas legales o convencionales) por otra persona trabajadora.
3. Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el roceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, en cuyo caso el contrato no podrá durar más de 3 meses, o el plazo inferior que fije el convenio, ni volverse a suscribir con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima. En el contrato se debe especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

¿Cuándo entran en vigor los nuevos contratos temporales?

La nueva regulación de los contratos temporales será aplicable a partir del 30 de marzo de 2022 (es decir, 3 meses desde su publicación en el BOE). Sin embargo, hay situaciones en las que se mantienen las modalidades "antiguas" (obra y servicio, eventual, interinidad o formación). Concretamente, las empresas podrán continuar aplicando la "anterior" regulación en dos situaciones:

- 1 .En el caso de los contratos de duración determinada concertados antes del 31 de diciembre de 2021, hasta que se complete su duración máxima.

2 .En el caso de los contratos de duración determinada suscritos desde el 31 de diciembre de 2021 y hasta el 30 de marzo de 2022, durante 6 meses desde su firma.

Modificación del sistema de cotización para los contratos temporales

Se produce una penalización/encarecimiento:

-**Se pasa de penalizar solo las contrataciones inferiores a 5 días, a aplicarse a todos los contratos inferiores a 30 días** (se excluyen los contratos de sustitución y regímenes especiales agrarios, empleados de hogar y minería del carbón).

-La penalización consistirá en una **tasa fija** por cada contrato de 3 veces la cuota por contingencias comunes calculada sobre la base mínima diaria del grupo 8 de cotización por contingencias comunes.

-Actualmente, la base diaria vigente del grupo 8 es de 37,53 €, sobre la que aplicando el 23,60% de cuota empresarial y multiplicando por 3, se obtiene a un coste fijo adicional por contrato de 28,6 €.

¿Cuándo un contrato temporal pasa a ser fijo?

Como el espíritu de la reforma laboral es considerar todos los contratos ordinarios como indefinidos, se detallan situaciones en las que un contrato temporal adquiere la condición de fijo:

-Cuando hay fraude de ley

-Cuando hay falta de alta en la Seguridad Social más allá del periodo de prueba.

-Cuando se produce un encadenamiento de dos o más contratos temporales.

-Por la misma persona: Se reduce el plazo de encadenamiento y el periodo de referencia, pasando de 24 meses en un periodo de 30 meses, a 18 meses en un periodo de 24 meses, incluyendo los periodos de puesta a disposición a través de ETT.

-En el mismo puesto, por otras personas antes: Se añade que también adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo ocupado antes, con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un período de 30 meses, mediante contratos temporales por circunstancias de la producción o mediante ETT.

Sanciones por incumplimientos en materia de contratación temporal

Otra de las novedades que encontramos tras la nueva reforma laboral es el endurecimiento del régimen sancionador frente a incumplimientos en este campo.

- ✓ Tipificación de nuevas infracciones vinculadas, principalmente, a contratación temporal directa y a través de ETT,s,
- ✓ Información sobre cobertura de vacantes en la empresa, seguimiento de los procedimientos de ERTES, ERES y Mecanismo RED, así como al incumplimiento de prohibiciones de contratación y externalizaciones durante los ERTES.
- Se fijan unas cuantías específicas de las sanciones para estos incumplimientos: en función de la gravedad, que van desde los 1.000 euros hasta los 10.000 por persona trabajadora (es decir, la sanción se individualiza por cada contrato fraudulento)

Atentamente,

Ana Isabel Hernández
Secretaria General