

CIRCULAR 1/22 SOBRE REFORMA LABORAL 2022

Barcelona 15 de febrero de 2022

Apreciado/a cliente:

El BOE del 30 de diciembre el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes publica la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, la cual ha sido ratificada el pasado martes 08/02/22 en el Congreso.

Los cambios producidos, que se focalizan en cuatro grandes bloques: contratación temporal, negociación colectiva, ERTes y contratas. En esta primera circular comentaremos los **cambios más importantes** de forma breve en materia de contratación temporal:

-los contratos de formación y aprendizaje, prácticas y de formación dual universitaria son sustituidos por los nuevos contratos formativos (art. 11 ET).

-desaparece el contrato por obra o servicio determinados.

-desaparecen los eventuales (por circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos). Se sustituyen por un nuevo contrato por circunstancias de la producción (art. 15.2 ET). **Teniendo en cuenta que será necesario que se especifique con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.**

-el contrato de interinidad se revisa para dar lugar a un contrato de sustitución (art. 15.3 ET).

-también se revisa la regulación del contrato fijo-discontinuo (art. 16 ET) que tendrá cabida en el marco de servicios prestados por contratas y subcontratas, y en la concertación de servicios con ETTs.

1- CONTRATOS TEMPORALES

Los nuevos contratos temporales entrarán en vigor el próximo 31 de marzo (la puesta en práctica de algunos puntos de la reforma se retrasó para dar tiempo a las empresas a adaptarse). Hay dos modelos: uno, por circunstancias de la producción, y otro, por sustitución de un empleado.

2- CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Dentro de esta modalidad hay, a su vez, dos opciones la primera, para atender, dentro de la actividad normal de la empresa, un incremento ocasional e imprevisible del trabajo. Por ejemplo, para cubrir vacaciones. Este contrato tendrá una duración de seis meses, ampliable a un año, si así lo recoge el convenio.

La segunda opción de este contrato tendrá una duración máxima de tres meses, dentro del año natural. Y su fin es que la empresa pueda atender situaciones previsibles y ocasionales, en periodo de muy corta duración.

3- SUSTITUCIÓN

Las empresas podrán utilizar esta segunda modalidad del contrato temporal para sustituir a un trabajador que tiene que dejar la empresa durante un periodo determinado, pero que tiene derecho a volver y a recuperar el puesto de trabajo. Por ejemplo, para cubrir una baja por maternidad o paternidad. O también, una excedencia porque ha sido contratado por el Gobierno o la comunidad autónoma, para hacer una labor durante la legislatura.

Además, este contrato también servirá para completar la jornada que deja de hacer un empleado con reducción del tiempo de trabajo.

4- UN TRABAJADOR TEMPORAL SE CONVERTIRÁ EN FIJO

En los siguientes casos: primero, cuando la empresa incumpla las condiciones de los contratos temporales o los trabajadores no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social.

En segundo lugar, cuando en un periodo de dos años, el trabajador supere los 18 meses con contrato temporal, con uno o varios contratos, sea directamente o por medio de una empresa de trabajo temporal. Esta disposición entrará en vigor el 31 de marzo de 2022. Actualmente, los contratos temporales vigentes, se convierten en fijos si en un periodo de 30 meses un trabajador supera los dos años con empleo temporal. Además, a partir de ahora, la empresa pagará una cotización adicional de 26 euros cada vez que dé de baja un contrato inferior a un mes.

5- MULTAS POR TENER TRABAJADORES TEMPORALES EN SITUACIÓN IRREGULAR

Las cuantías pasarán de 750 a 1.000 o 2.000 euros, si las infracciones son leves. Desde 1.001 a 5.000 euros, si son graves. Y de 5.001 a 10.000 euros, si son muy graves. **Muy**

importante es tener en cuenta que Inspección de Trabajo multiplicará estas cuantías por el número de trabajadores en situación irregular, no sobre un expediente, que afecte a varios empleados, sino por cada trabajador en situación irregular. Por ejemplo, no es lo mismo multar a la empresa con 10.000 euros por la situación irregular de varios trabajadores que multiplicar esa cuantía por cada uno de ellos.

6- NUEVO CONTRATO DE FORMACIÓN

La nueva regulación de este contrato entrará en vigor el 31 de marzo de 2022. Se plantea para que el trabajador pueda alternar un empleo en la empresa con la enseñanza teórica. Es lo que se conoce como formación dual.

Con carácter general, este contrato se puede hacer con trabajadores de cualquier edad. No obstante, el real decreto ley limita a 30 años la edad del trabajador cuando se suscriba para la obtención de certificados básicos del servicio público de empleo estatal.

La duración del contrato comprenderá entre tres meses y dos años. De esta forma, se reduce en un año la duración respecto a la legislación anterior, que permitía alargar los contratos hasta 3 años. Su tiempo de trabajo no podrá superar el 65% de la jornada laboral, durante el primer año ni el 85% durante segundo. En ningún caso su retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI), que este año se sitúa en los 965 euros al mes. Si su retribución se fija en convenio, durante el primer año, el salario no podrá ser inferior al 60% de la retribución acordada para los empleados en ese cometido, ni al 75% durante el segundo año.

7- NUEVO CONTRATO DE PRÁCTICAS

Lo mismo ocurre con el salario del contrato de trabajo en prácticas. Si no lo fija el convenio en relación a su grupo profesional, en ningún caso será inferior al SMI, en proporción a la jornada trabajada. La duración de esta modalidad estará entre los seis meses y un año. También se reduce un año su duración, ya que en la norma anterior se podía prolongar hasta dos años.

Eso sí, este contrato deberá concertarse dentro de los tres años posteriores a la terminación de los estudios por el trabajador, o de los cinco años posteriores, si se trata de una persona discapacitada. Por lo tanto, se podrá concertar con titulados universitarios, de grado medio o superior. También con quien tenga un certificado de formación profesional, enseñanzas artísticas o deportivas. Tanto el trabajador en prácticas como el de formación tendrán toda la protección de la Seguridad Social. A partir del 31 de marzo de 2022 las empresas tendrán las exoneraciones de cotizaciones sociales que decida el Gobierno.

8- NUEVO EMPLEO FIJO DISCONTINUO

También entrará en vigor el 31 de marzo de 2022. Es una de las grandes apuestas del Gobierno para reducir el empleo temporal. En las estadísticas es un contrato indefinido, y el Ejecutivo quiere canalizar hacia esta fórmula la inmensa mayoría de los trabajadores temporales actuales.

La empresa podrá hacer este tipo de contratos para el siguiente fin: actividades de temporada y de naturaleza estacional; o bien para trabajos de dicha naturaleza, pero cuya actividad sea intermitente y con periodo de ejecución determinados o no. Por ejemplo, en la temporada turística, las campañas comerciales o incluso las cosechas. También para trabajar en las contrataciones que formen parte de la actividad normal de la empresa o la administración. En este último caso, por ejemplo, pueden ser las personas que la contrata de Hacienda emplea todos los años para ayudar a los contribuyentes en la declaración de la renta.

Es muy importante tener en cuenta que estos trabajadores podrán acumular antigüedad sumando los periodos que trabajen en la empresa, aunque sea periodo interrumpidos. Antigüedad que servirá para elevar el salario y la promoción profesional. Precisamente, el incremento de los periodos cotizados permitirá a estos trabajadores fijos discontinuos igualar sus condiciones de Seguridad social a las de los demás trabajadores.

9- CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA

Esta nueva modalidad supone la transformación del contrato fijo de obra que, en realidad, es un contrato temporal más. A partir de la reforma, cuando termina la actividad para la que ha sido contrato el trabajador, la empresa está obligada a ofrecerle otro trabajo o una alternativa de formación para acceder a otro empleo. Si el trabajador rechaza la oferta, o no puede acceder a un nuevo empleo, porque no hay o no está preparada para ello, entonces tendrá una indemnización por despido equivalente a 27 días de salario por año de trabajo o una cuantía proporcional al tiempo que ha pasado en la obra. Es una indemnización superior a la cuantía por despido procedente por causas objetivas, que reciben el resto de los trabajadores: 20 días de salario por año de trabajo.

Como en los contratos fijos discontinuos, todos los de este tipo en la construcción se convertirán en indefinidos para las estadísticas. Por lo tanto, el gobierno espera que entre los fijos discontinuos y los nuevos indefinidos de la construcción, la Comisión Europea se convenza de la bondad de la reforma.

10- DESAPARICIÓN DEL CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO

A partir del 31 de marzo desaparece esta modalidad de contrato, pero los firmados antes seguirán teniendo validez durante un tiempo. Así, todos los contratos vigentes ahora por obra y servicio podrán durar tres años, o cuatro, si así lo estableció el convenio, desde que fueron firmados con anterioridad al pasado 31 de diciembre. Por lo tanto, podrán durar hasta 2024 o 2025. En segundo lugar, todos los contratos de este tipo, por obra y servicio, que se firmen hasta el 31 de marzo no podrán durar más de seis meses. Es decir que tienen de plazo máximo hasta el 30 de septiembre. Lo mismo ocurre con los contratos eventuales por circunstancias de la producción que se firmen hasta el 31 de marzo de 2022.

Como siempre, para cualquier duda o mayor información sobre este tema puede dirigirse a nuestra oficina de lunes a jueves de 9.00 a 14.00 y de 15.00 a 18.00, viernes de 8.00 a 15.00.

Cordialmente.

Alejandro Rodríguez.