Reforma Laboral (RDL 32/2021 de 28 diciembre) Principales cambios y novedades en materia de contratación.

Jueves, **24 de febrero** de 2022
11.00 h.

1 hora

AUTÓNOMOS

WEBINAR

Junta de Andalucía | Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo | Andalucía Emprende Fundación Pública Andaluza

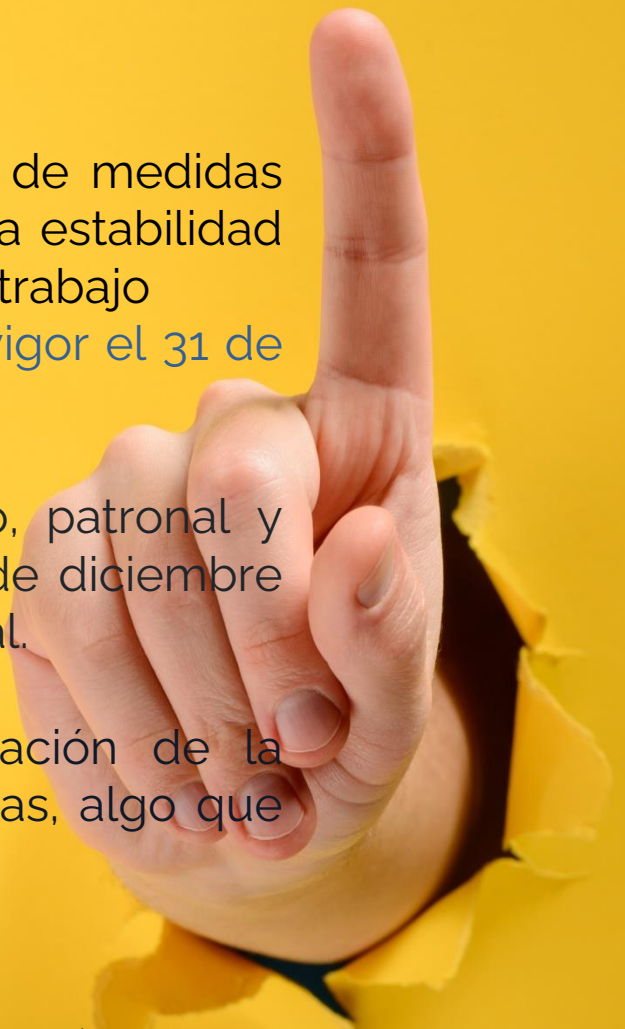
HOY HABLAREMOS DE:

Novedades laborales: 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
Publicado en el BOE 30 diciembre y entrada en vigor el 31 de diciembre de 2021 (D.F. 8.ª con excepciones).

Producto de meses de negociaciones gobierno, patronal y sindicatos llegando a un acuerdo el pasado 23 de diciembre para reformar estructuralmente el mercado laboral.

Nota de interés : se trata de una reorganización de la pluralidad de contratos en tres grandes categorías, algo que de facto ya existía antes.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo
Andalucía Emprende
Fundación Pública Andaluza

• **La Unión Europea** exigió a España una reforma laboral centrada principalmente en dos aspectos, como requisitos para transferir el segundo tramo de los **fondos Next Generation (12.000 millones de euros), poner final a la temporalidad y a la precariedad del mercado de trabajo.**

• **La Reforma laboral** pretende acabar con las disfuncionalidades existentes en el mercado de trabajo actuales (tasas de desempleo muy elevadas, precariedad, despido en exceso e incertidumbre). Por lo dicho anteriormente, se ha **centrado en la regulación de la contratación temporal**, que debe ser considerada como uno de sus temas estrella.

• Esta norma introduce **importantes modificaciones** en nuestro marco normativo laboral y de seguridad social, afectando, entre otras normas, al Estatuto de los Trabajadores, a la Ley General de la Seguridad Social y a la Ley de Infracciones y Sanciones en orden social.

OBJETIVO

El objetivo de la reforma es **corregir la temporalidad** (acotación del mismo) en especial, mediante la **modificación de la regulación de los contratos temporales** del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET); **en la subcontratación** (artículo 42 ET); y en la **limitación** de las materias sobre las que el **convenio de empresa cuenta con prioridad aplicativa** (artículo 84.2 ET) así como el **endurecimiento de las sanciones y una apuesta por la formación**.

.

¿Qué vamos a ver?

1-Enumeración principales novedades introducidas por el Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre

2- Contratación laboral:

- El contrato indefinido
- El contrato temporal con especificaciones.
- El contrato indefinido adscrito a obra.
- El contrato formativo
- El contrato fijo discontinuo.
- Régimen sancionador
- Entrada en vigor.

3- Ruegos y preguntas.

1- ENUMERACIÓN PRINCIPALES NOVEDADES:

Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo
Andalucía Emprende
Fundación Pública Andaluza

1-PRINCIPALES NOVEDADES INTRODUCIDAS

- **Negociación colectiva:** el Real Decreto-ley 32/2021 recupera la ultraactividad con carácter indefinido. Las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor después de que finalice su vigencia expresa y así, recuperar el equilibrio en la negociación colectiva. Prevalencia del convenio del sector (La reforma contempla que el salario base y los complementos salariales quedarán regulados por convenios sectoriales).

- El **contrato ordinario es el contrato indefinido**: el contrato ordinario en España es el contrato indefinido, y desaparece el contrato por obra o servicio.

- **Contratos de la construcción y fijos-discontinuos**: En el sector de la construcción los contratos por obra pasan a ser indefinidos.

- **Contratos formativos:** Los contratos de formación presentan dos modalidades: formación en alternancia y obtención de la práctica profesional.

1-PRINCIPALES NOVEDADES INTRODUCIDAS

- Cotización a la Seguridad Social.
- **Administraciones públicas y becarios:** El personal que acceda a las administraciones públicas mediante procesos selectivos no podrá ser despedido.
- **Nuevos Expedientes de Regulación temporal de empleo:** Para evitar despidos. La reforma laboral simplifica los procedimientos para que las empresas puedan acogerse a los ERTE.
- **Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización en el empleo.**
- Infracciones y sanciones en el orden social .

2- CONTRATACIÓN LABORAL:

- Generaliza la contratación indefinida.
- Simplifica la contratación temporal.

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

- **El contrato indefinido (art. 15 ET):**

- No contiene grandes novedades respecto de esta figura, más allá de las previstas para el fijo discontinuo.
- No se introducen grandes incentivos a su uso.
- Por expresa indicación legal, el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

- **El contrato temporal** (mayor reorganización de estas figuras desde los años ochenta del siglo XX).

- Desaparición de los tres supuestos tradicionales de contratación temporal, que se sustituyen por dos nuevos que dejan sin presencia la obra o servicio determinado.

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

- **La contratación temporal (simplificación de los contratos):**
- Priorización de la contratación indefinida.
- Desaparición del contrato por obra o servicio determinado fuertemente cuestionada por las jurisprudencias interna y comunitaria (STS1137/2020, de 29 de diciembre de 2020 y STJUE de 24 de junio de 2021 –C 550/19–).
- Potenciación del contrato formativo y fijo discontinuo.
- La gran novedad de esta reforma se encuentra en la restricción de la temporalidad mediante la limitación del número de contratos y su duración, el veto de la temporalidad por puesto y el incremento de las sanciones.
- **Exclusivamente basados: circunstancias de la producción y sustitución del trabajador**.

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

- **Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción** Art. 15.2 del ET

Incremento ocasional, imprevisible y toda aquella oscilación que (aun siendo actividad normal) genera un desajuste temporal (incluye a aquellos que derivan de vacaciones anuales):

- a.Duración máxima: no podrá exceder de seis meses (ampliables a doce meses por convenio colectivo sectorial).

- b.Cabe una única prórroga acordada, siempre que no se exceda el límite máximo.

***El contrato debe contener: La causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.*

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

- **Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción** Art. 15.2 del ET

- Incremento ocasional, previsible y con una duración reducida/limitada (por ejemplo las **CAMPAÑAS así como los propios y característicos del turismo y hostelería.)**:

A. Duración máxima: **noventa días por año natural**, independientemente de los trabajadores que sean necesarios en cada uno de dichos días para atender las concretas situaciones que justifican la contratación, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

B. Estos noventa días no se podrán utilizar de forma continuada.

C. La empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores de la previsión anual del uso de estos contratos (último trimestre año).

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

- **Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.** Art. 15.2 del ET

- No puede responder a situaciones de trabajo fijo-discontinuo del art. 16.1 ET.

- No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de las contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual/ordinaria de la empresa.

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

- **Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción**. Art. 15.2 del ET

- Expiración del contrato e indemnización: A la finalización del contrato derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar *doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.*

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

- **Contratos de duración determinada por sustitución de persona trabajadora Art. 15.3 del ET**

1. **Sustitución de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo**, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

- **NOVEDAD Podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia, coincidiendo el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo durante quince días.

2. **Completar la jornada reducida por otro trabajador**, cuando dicha reducción se ampare en causas legal o convencionalmente establecidas.

Se debe identificar el nombre de la persona sustituida parcialmente y la causa de la sustitución.

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

- **Contratos de duración determinada por sustitución de persona trabajadora** Art. 15.3 del ET

3. **Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción** para su cobertura mediante un contrato fijo (en este caso nunca por un periodo superior a tres meses)**sector público.

A la **finalización del contrato** la persona trabajadora **NO tendrá derecho a recibir una indemnización según la letra c) del artículo 49.1 del ET.**

.

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

Nuevas reglas de encadenamientos contractuales por circunstancias de la producción: arts. 15.5 y 9 ET.

- El límite de encadenamiento de contratos temporales por circunstancias de la producción **en el mismo puesto de trabajo** (antes era remisión a convenios colectivos) es de 18 meses en 24 meses, con o sin solución de continuidad, incluido por ETT, con conversión del último trabajador en ese puesto a fijo. Se pone límite a rotaciones temporales en mismo puesto de trabajo.
- El límite de encadenamiento de contratos temporales por circunstancias de la producción **con el mismo trabajador** (antes era 24 meses en 30 meses) se reduce a 18 meses en 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o distinto puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresa, directamente o a través de ETT, con conversión a fijo del trabajador.

***Excluídos: contratos formativos, de relevo o interinidad.*

El SEPE pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo los datos si advierte que se sobrepasan los límites de contratación temporal.

Planes de reducción de temporalidad por negociación colectiva: art.15.8 ET

Habilita a los **convenios colectivos la posibilidad de establecer planes de reducción de temporalidad**, fijar criterios de adecuación entre el volumen de contratación temporal y plantilla total, porcentajes máximos de temporalidad y consecuencias de incumplimiento, y criterios objetivos de conversión de temporales en indefinidos.

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

Penalización de seguridad social de rotación de contratos temporales por circunstancias de la producción inferiores a 30 días: art.151 LGSS.

La cuota empresarial se incrementa el triple la base mínima de cotización del grupo 8 del régimen general contingencias comunes. en cada baja de contratos inferiores a 30 (antes existía un recargo del 40 por 100 en contratos inferiores a 5 días)

***No se aplica dicha penalización en contratos de sustitución. Queda fuera el sector agrario, servicio doméstico y minería.*

El Boletín Red 1/2022 la cuantifica en **26,57 €** por finalización de contrato de duración inferior a 30 días (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 26,6 €.)

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

Consecuencias de incumplir la normativa

¿Qué pasa si una empresa realiza contratos temporales cuando no tiene causa o se pasa de su duración máxima?

Las consecuencias del incumplimiento de la normativa son tres:

-Se considera que el contrato se está realizando en fraude de ley.
-La relación laboral se entiende como indefinida.
-La antigüedad del trabajador es la del primer contrato que se formalizó con él.

Estas tres consecuencias no son nuevas y debemos recordar que la **interrupción entre contratos temporales no nos protege frente al encadenamiento**, ya que la última sentencia del TS entiende que no existe interrupción en un lapso de 69 días. Lo cual es un tiempo muy largo y sigue entendiendo la relación laboral como ininterrumpida.

2-CONTRATACIÓN LABORAL. **Contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra (modifica DA 3ª Ley 32/2006)**

Contrato fijo de obra en el sector de la construcción (desaparece a partir del 31/12/2021)

- Definición: realizar tareas o servicios cuya finalidad estén vinculados a **obras de construcción** (actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio. General. Sector Construcción).

- Naturaleza: **contrato indefinido, pero con rasgos de naturaleza temporal,** puesto que el contrato puede finalizar cuando termina la obra para la cual se realizo la contratación. Excepción: Personal Estructural.

•**Finalización**: La terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por esta, disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal,

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

Contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra

¿Qué ocurre cuando finaliza la obra para la cual ha sido contratada la persona trabajadora?

- La empresa debe proceder a comunicar el fin de la obra en el plazo 5 días a RLT, comisiones paritarias convenios, o en defecto sindicatos más representativos.
- La empresa tiene la obligación de **efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación que su coste siempre será asumido por la empresa.**

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

Contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra

¿ Qué ocurriría si no existiera posibilidad de recolocación?; ¿y en el caso de no querer la persona trabajadora no quiera seguir en la empresa?

En ambos casos, sería causa de extinción de la relación laboral con derecho a desempleo, en virtud de la modificación realizada del artículo 267 de la Ley General de la Seguridad Social.

2-CONTRATACIÓN LABORAL. Contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra. Las causas de extinción de la relación laboral (además del despido y las demás de cualquier otro contrato).

Extinción por motivos inherentes al trabajador (novedad)**

•**El rechazo de la persona trabajadora afectada por la recolocación.** Para ello, ésta tiene la obligación en el plazo de siete días de aceptar o rechazar por escrito, la propuesta de recolocación. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

•La **cualificación**, incluso tras un proceso de formación, **no resulta adecuada** a las nuevas obras que la empresa tenga en la misma provincia.

2-CONTRATACIÓN LABORAL. **Contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra**

Las causas de extinción de la relación laboral (además del despido y las demás de cualquier otro contrato):

•**Inexistencia de necesidad de personal** de la empresa en la misma provincia, y por lo tanto, imposibilidad de recolocación.

En los dos últimos casos, será necesario preavisar con 15 días de antelación por parte de la empresa.

Comunicación extinción a los RLT con antelación de 7 días.

Indemnización por despido equivalente al 7 % de los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato (o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción)

2-CONTRATACIÓN LABORAL. CONTRATOS FORMATIVOS. Art. 11 ET

Contrato Formativo:

Contrato formativo para la formación en alternancia. (antes contrato para la formación y el aprendizaje):

Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional necesaria para celebrar un contrato para la obtención de la práctica profesional.

Objeto: compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se establece el **límite de edad de 30 años** en el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad 1 y 2 y programas de formación en alternancia empleo-formación del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

Contrato Formativo:

Contrato formativo para la formación en alternancia. (antes contrato para la formación y el aprendizaje):

Necesidad de planes formativos individuales

Duración: la prevista en el programa formativo, con un **mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años.**

No puede establecerse periodo de prueba.

Tiempo de trabajo efectivo: no podrá ser superior al 65% de la jornada anual el primer año, ni al 85% de la jornada anual el segundo año.

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

Contrato Formativo:

Contrato formativo para la formación en alternancia. (antes contrato para la formación y el aprendizaje):

No se podrá formalizar si la persona trabajadora ha desempeñado con anterioridad la actividad en la empresa por tiempo superior a 6 meses.

Las personas contratadas con esta modalidad contractual **no pueden realizar horas complementarias, ni horas extras** (salvo para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios), ni realizar trabajos nocturnos, ni trabajos a turnos.

Retribución: la establecida por convenio colectivo de aplicación y, en su defecto, no podrá ser inferior al 60% el primer año y el 75% el segundo año de la establecida para el puesto. Nunca por debajo del SMI.

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

Contrato Formativo:

.- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada a los niveles de estudio. (antes contrato en prácticas):

Se podrá celebrar con personas que estén 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 o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas.

Debe concertarse **dentro de los 3 años siguientes** a la terminación de los estudios (5 años en el caso de personas con discapacidad).

No se podrá formalizar si la persona trabajadora ha desempeñado con anterioridad la actividad en la empresa por tiempo superior a 3 meses.

Duración: un mínimo de **6 meses y un máximo de 1 año.**

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

Contrato Formativo:

.- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada a los niveles de estudio. (antes contrato en prácticas):

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

- La empresa elaborará un plan formativo individual y asignará un tutor.

- A la finalización del contrato, **el trabajador tendrá derecho a una certificación del contenido de la práctica**.

- Periodo de prueba: máximo de un mes.

Las personas contratadas con esta modalidad contractual no pueden realizar horas extras, salvo para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios.

Retribución: la establecida por convenio colectivo de aplicación para estos contratos o, en su defecto, para el grupo profesional que corresponda a las funciones desempeñadas.

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

Contrato Formativo:

.- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada a los niveles de estudio. (antes contrato en prácticas):

Ambos contratos formativos:

Se pueden realizar a tiempo parcial

La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Los contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.

Becarios: Todo sigue igual, pero se prevé que en el plazo de 6 meses se convoque a las organizaciones sindicales y empresariales para abordar el Estatuto del Becario, así como la práctica formativa de las prácticas curriculares y extracurriculares.

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

Contrato Fijo-Discontínuo (art. 16 ET):

Se amplían los supuestos del contrato indefinido fijo-discontinuo, que podrá concertarse para:

- Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.

- Trabajos que no tengan dicha naturaleza estacional pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

- Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

En este supuesto, los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

Contrato Fijo-Discontínuo (art. 16 ET):

Los convenios colectivos podrán establecer un plazo máximo de los periodos de inactividad y, en su defecto, será de 3 meses.

Una vez cumplido dicho plazo, la empresa deberá adoptar las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

Es el contrato adecuado para el desarrollo de los trabajos de prestación de servicios en los contratos mercantiles o administrativas que siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Se regulan diversas cuestiones como **el llamamiento**, los derechos de información de la RLT o la amplia remisión a la negociación colectiva sectorial.

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

Contrato Fijo-Discontínuo (art. 16 ET):

El **llamamiento individual al trabajador** debe ser por escrito, con indicaciones precisas de condiciones de incorporación y antelación adecuada, en el marco de reglas específicas por negociación colectiva.

La empresa debe proporcionar un **calendario anual de previsión de llamamientos a los representantes de los trabajadores** y se puede articular un censo anual de fijos discontinuos a través de la negociación colectiva.

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

Contrato Fijo-Discontínuo (art. 16 ET):

Antigüedad e indemnizaciones del fijo discontinuo: art.16.6 ET

La **antigüedad** del fijo discontinuo **suma tiempo de servicios efectivo y períodos de inactividad,** salvo justificación objetiva y razonable, como ya venía manteniendo la jurisprudencia y recoge el art.16.6 ET.

Las **indemnizaciones** del fijo discontinuo **se miden**, en cambio, por **años de servicios**, regla general del art. 56.2 ET, por lo que **se calcula con tiempo de servicios efectivo.**

Esta jurisprudencia vigente no ha sido alterada expresamente en el art. 16.6 ET, sino todo lo contrario, porque incluso se avalan excepciones de cómputo de la propia antigüedad.

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

Contrato Fijo-Discontínuo (art. 16 ET):

Entrada en vigor: Las modificaciones anteriormente referidas contenidas en artículo 16 del ET, entran en vigor a los tres meses de la publicación del RDL (el 30-03-2022) (DF8ª).

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

Subcontratación (art. 42 ET):
Apartado 6..

- **Carácter formal:** lenguaje inclusivo: empresas y personas trabajadoras.

- :**Cuestión de fondo:** Por regla general: el **convenio colectivo** aplicable a los trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas será el del **sector de actividad de la actividad desarrollada,** salvo que haya otro convenio sector aplicable **(empresas multiservicios que tuviera su propio convenio colectivo)** o que la empresa tenga convenio propio respetándose prioridad en el régimen salarial art. 82.4 (modificación).

- **Excepción** de la reforma: no se aplicará a los Centros Especiales de Empleo.

Se ha introducido esta modificación pensando en las empresas multiservicios que tendían a aplicar el SMI ante un convenio que aglutinase sus actividades y, así, evitar el de sector.

2-CONTRATACIÓN LABORAL.

Subcontratación

Una de las preguntas que nos planteamos es si esta regla aplica a cualquier tipo de subcontratación o solo afecta a la externalización de la propia actividad. La Inspección de Trabajo y los tribunales, serán los que perfilarán este tipo de cuestiones indeterminadas por la norma.

IMPORTANTE:

-Prioridad: convenio colectivo sectorial frente al convenio de empresa.

-Principio de concurrencia: Los convenios colectivos suscritos o presentados a registro o publicados se mantendrán pero hasta que finalicen la **vigencia expresa** que se hubiera establecido el propio convenio y, en todo caso, hasta un año desde la entrada en vigor de la reforma (hasta el 31 diciembre 2022).

RÉGIMEN SANCIONADOR:

Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo
Andalucía Emprende
Fundación Pública Andaluza

2.-RÉGIMEN SANCIONADOR.

Se prevén **nuevas infracciones en el 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 **(LISOS)**, en materia de contratación temporal, actuaciones de carácter fraudulento por quienes implementan medidas de flexibilidad interna o en materia de empresas de trabajo temporal. Se lleva a cabo una **represión por su incumplimiento**.

Por un lado, individualiza la sanción administrativa por cada trabajador contratado en fraude de ley (hasta ahora era una sanción por empresa con independencia del número de trabajadores que estuvieran contratados temporalmente en fraude de ley).

De forma correlativa, se adecúan a estas características del tipo infractor y cuantía de las sanciones, las previstas para los contratos de puesta a disposición suscritos con ETT.

*Y, en segundo lugar, se agravan, las sanciones contenidas en el **artículo 40 de la LISOS** pudiendo llegar desde los mil hasta los diez mil euros de multa por cada trabajador indebidamente encuadrado.*

2-RÉGIMEN SANCIONADOR.

Grado de infracción:

Leves.- No informar a los trabajadores fijos-discontinuos, temporales y vinculados por contrato formativo sobre la existencia de vacantes (no se incrementa sanción con respecto normativa anterior).

Graves:

- En los incumplimientos de las modalidades contractuales, se considerará una infracción por cada trabajador.
- En la contratación laboral durante la aplicación de un ERTE, se considerará una infracción por cada trabajador.
- Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en la ley de empresas de trabajo temporal; se considerará una infracción por cada trabajador (si se incrementa las sanciones con respecto a la anterior regulación.

- **NOTA DE INTERÉS:** Este régimen sancionador ha entrado en **vigor el 31 de diciembre de 2021** y, aunque no sería necesario por la mera aplicación del principio constitucional de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables, el propio RD-Ley 32/2021, en su Disposición transitoria novena (LA LEY 28622/2021), lo deja claro.

2-RÉGIMEN SANCIONADOR.

Multas:

- En su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros.
- En su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros.
- En su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros

Muy graves:

- Omitir los procedimientos fijados para la implementación de un ERTE y el Mecanismo RED.
- Establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición durante la aplicación de un ERTE (no se incrementa sanción con anterior normativa).

2- ENTRADA EN VIGOR.

2.. ENTRADA EN VIGOR.

Los hitos temporales que deben tener en cuenta las empresas para proceder a un adecuado cumplimiento de la norma son los siguientes:

- Con carácter general, el Real Decreto-ley 32/2021 **entra en vigor el día 31 de diciembre**.

- La regulación de los contratos formativos (artículo 11 ET), la regulación de los contratos temporales (artículo 15 ET), la regulación de los contratos fijos-discontinuos (artículo 16 ET), las medidas contenidas en el Mecanismo RED, y las reglas de cotización de los contratos formativos en alternancia, entrará en vigor **el día 30 de marzo de 2022**.

2.. ENTRADA EN VIGOR.

El **régimen transitorio** que establece la norma es el siguiente:

1.Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje vigentes a la entrada en vigor de la norma mantendrán la duración máxima **establecida en la regulación anterior** (DT. 1ª).

2.Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos fijos de obra celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, **mantendrán la duración máxima establecida en la regulación anterior** (DT. 3ª.1).

3. Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, y los contratos de interinidad **en vigor a fecha de 30 de diciembre de 2021 se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en la regulación anterior** (DT. 3ª. 2).

4. Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados **desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022,** tendrán **una duración máxima de 6 meses** (DT. 4ª).

2.. ENTRADA EN VIGOR.

- En cuanto al plazo de *18 meses en 24 meses* previsto para el encadenamiento de contratos, será **de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 30 de marzo de 2022**. Sin embargo, para los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo de *18 meses en 24 meses*, **se tomará en consideración solo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley 32/2021**, esto es, el 31 de diciembre de 2021 (DT. 5ª).

En virtud del principio de irretroactividad en materia sancionadora, las infracciones cometidas con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley **se sancionarán conforme a las cuantías vigentes con anterioridad a dicha fecha** (DT. 9ª).

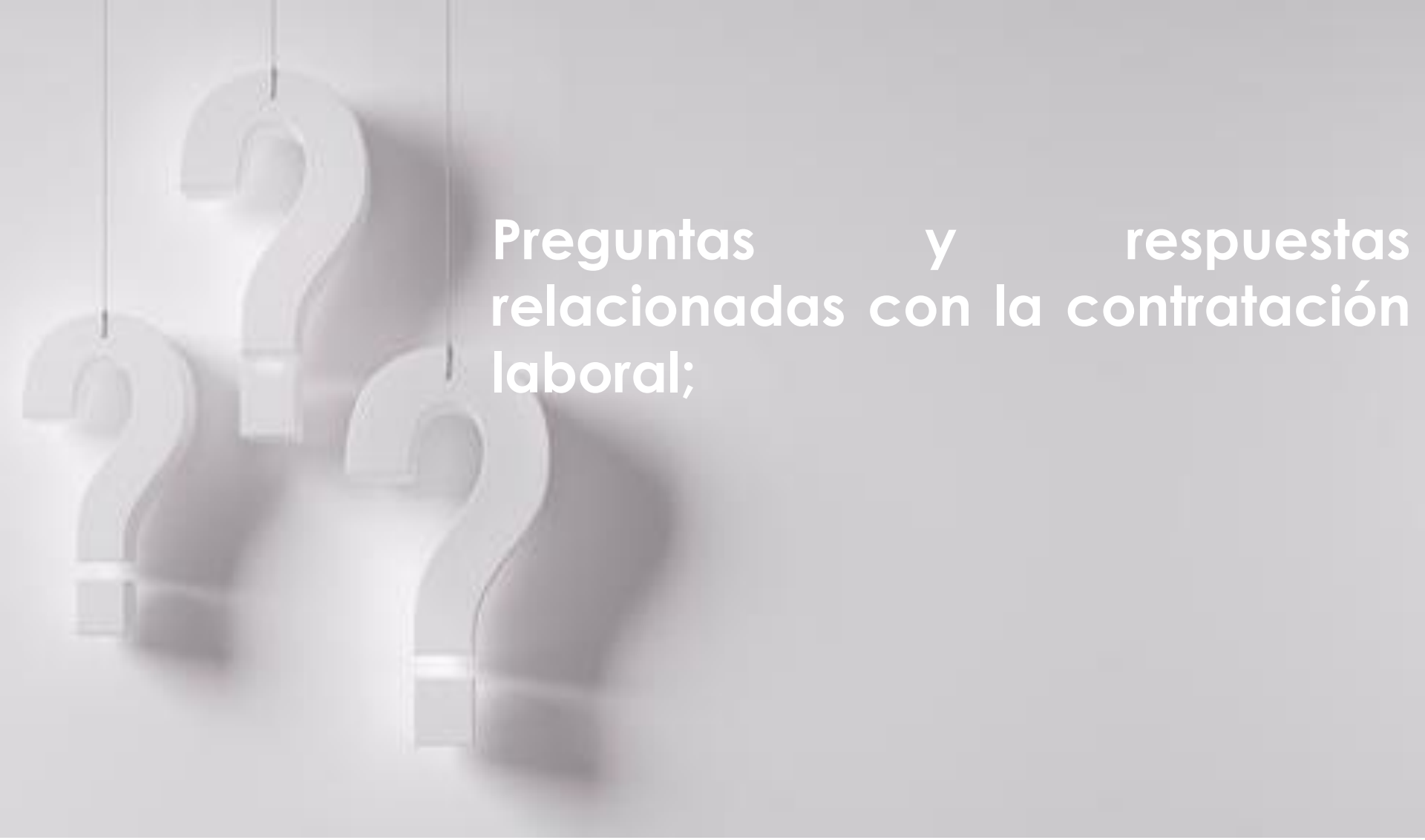
2.. ENTRADA EN VIGOR.

- Respecto a la **supresión de la preferencia aplicativa del convenio de empresa en materia salarial**, los convenios de empresa se mantendrán en vigor hasta que expire su vigencia y, en todo caso, hasta el plazo máximo del 31 de diciembre de 2022; contando, desde esa fecha, **con un plazo de 6 meses para adaptarse a este régimen**. Ello no podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras (DT.6ª).

- A los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, ya les resultará de aplicación la ultraactividad (DT. 7ª).

2.. ENTRADA EN VIGOR:

RÉGIMEN TRANSITORIO CONTRATOS TEMPORALES



Preguntas y respuestas relacionadas con la contratación laboral;

Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo
Andalucía Emprende
Fundación Pública Andaluza

¿Qué tipos de contratos quedan finalmente en vigor tras la reforma laboral de 2022?

A partir del 30/03/2022, el contrato de trabajo se presume por tiempo indefinido. Las modalidades temporales se modifican: a) Contratos de duración determinada: 1. Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción. 2. Por sustitución de persona trabajadora. b) Contratos formativos: 1. Contrato formativo en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena. 2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. c) Contrato fijo discontinuo.

¿Qué pasa con los contratos de obra tras la aprobación de la reforma laboral?

1. Si antes del 31 de diciembre de 2021 existían contratos de obra formalizados, éstos se regirán por la normativa anterior y por tanto **seguirán vigentes hasta la fecha de finalización del contrato de trabajo**, que podría ser de dos años o incluso de tres años si lo permitía el convenio colectivo de aplicación.

. **¿Qué pasa con los contratos de obra tras la aprobación de la reforma laboral?**

2. A partir del 31 de diciembre de 2021 se podrán seguir formalizando **contratos de obra** pero la diferencia es que la **duración máxima será de seis meses**.

3. A partir del 30 de marzo de 2022 **ya no se podrán formalizar contratos de obra**. Los contratos temporales que podrán formalizarse tras esta fecha serán los contratos temporales que aparecen recogidos en la nueva normativa. En síntesis, los **contratos por circunstancias de la producción** que pueden ser previsibles o imprevisibles y los **contratos por sustitución de la persona trabajadora**.

- **¿Se puede realizar una contratación temporal en el sector de la hostelería, a partir del 30/03/2022?**

- Tras la reforma laboral se generaliza la necesidad de contratación mediante la modalidad de fijo discontinuo o un contrato indefinido a tiempo parcial.

- No obstante, si no estamos hablando de una situación de una necesidad permanente sino temporal, podríamos estar ante una situación de un contrato eventual por circunstancias de la producción **(imprevisible o previsible).**
- Si entendemos que son fines de semana puntuales y algún evento puntual que provocan desajustes temporales entre el empleo estable y disponible, la duración máxima en nuestra opinión sería la de 6 meses.

¿Qué contrato se podrá hacer a un trabajador en hostelería (camarero), para fines de semana, fiestas o eventos especiales de forma habitual y duradera , a partir del 30/03/2022?

A partir de dicha fecha podría realizar un contrato fijo discontinuo o un contrato indefinido a tiempo parcial.

¿Para qué sectores y qué indemnización tiene el nuevo contrato temporal de 90 días vigente a partir del 30/03/2022?

El nuevo contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción no se limita a ningún sector. A su finalización corresponderá una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, a la normativa específica que sea de aplicación.

Tras la reforma, ¿qué tipo de contrato se podría celebrar, a partir del 30/03/2022, para la contratación de una persona a la que no queremos hacer un contrato indefinido desde el principio?

A partir del 30/03/2022 los contratos de duración determinada son dos: a) Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción. Art. 15.2 ET b) Contrato de trabajo de duración determinada por sustitución de persona trabajadora. Art. 15.3 ET Podría realizar alguno de los anteriores contratos "temporales", siempre y cuando, cumpla con los requisitos establecidos en la nueva regulación del artículo 15 del ET. También debe saber que, a partir de la fecha indicada, también existirán dos modalidades de contratos formativos: a) Contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación. Art. 11.2 ET b) Contrato para la obtención de práctica profesional. Art. 11.3 ET

¿Qué tipo de contrato para sustituir una maternidad tendría que realizar en el mes de febrero de 2022?

En el mes de febrero de 2022, podría realizar un contrato de interinidad, regulado en el art. 15.1 c) según la versión vigente de este artículo antes de la entrada en vigor de las modificaciones realizadas en el mismo por la reforma laboral (RD-ley 32/2021). A partir del 30/03/2022, la regulación de este tipo de contrato por el cual se sustituye a la persona trabajadora con reserva al puesto de trabajo se ve modificada, ampliando su regulación en el artículo 15.3 del ET. La nueva modalidad vigente desde el 30/03/2022 será la de sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

¿En qué supuestos un contrato temporal tras la reforma laboral (a partir del 30/03/2022) pasaría a adquirir la condición de fijo?

En caso de fraude de ley por incumpliendo de lo establecido en el artículo 15 del ET. – En caso de ausencia de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba. – En caso de encadenamiento de contratos temporales en las nuevas condiciones definidas: "las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses" (art. 15.5 ET).

¿Tengo en la empresa a varios trabajadores con contrato de obra y servicio. ¿Antes del 31 de marzo de 2022 puedo rescindir el contrato?

Sí. No obstante, de no cumplirse los requisitos fijados reglamentariamente para la extinción (finalización del tiempo convenido u obra, por ejemplo) la extinción sería considerada con toda probabilidad como despido improcedente en caso de reclamación por parte de los trabajadores.

¿Qué sucederá a efectos del cómputo de encadenamiento de contrataciones para su transformación en indefinido con los contratos vigentes a 31 de diciembre de 2021?

- El nuevo límite (de 18 meses) para la transformación del contrato temporal en indefinido se aplicará a los contratos de trabajo suscritos a partir del 31 de diciembre de 2021.
- Respecto a los contratos suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2021, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor del Real Decreto-ley.

¿Los límites a la contratación temporal del nuevo art. 15 del ET, aplicables a partir del 30/03/2022, ¿afectan o modifican a las relaciones especiales de artistas en espectáculos públicos?

- La disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre establece la derogación expresa de las disposiciones que contravienen la reforma.
- Hemos de esperar a un desarrollo normativo o aclaración jurisprudencial para conocer si la redacción del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto en la materia contradice la reforma laboral

Tras la reforma laboral, con efectos de 30/03/2022, cuando se hace referencia a situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada para justificar la contratación temporal, ¿se incluyen las contratas, subcontratas o concesiones administrativas?

No. El nuevo contrato por circunstancias de la producción (vigente desde el 30/03/2022) excluye como causa justificativa de la temporalidad las contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad ordinaria de la empresa.

¿ En el caso de los contratos de duración determinada suscritos entre el 31 de diciembre de 2021 y hasta el 30 de marzo de 2022, ¿cuándo empieza el cómputo de los seis meses?

- Desde su firma, es decir, como máximo hasta el 30/09/2022. La disposición transitoria cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre fija un régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022.

¿El contrato de interinidad desaparece con la reforma laboral? ¿Los nuevos contratos por sustitución pueden tener bonificaciones?

- Sí, desaparece desde el 30/03/2022, con la regulación actual. Por ahora no se han concretado las bonificaciones aplicables en cada caso debiéndose proceder a su adaptación.

¿Se mantiene la bonificación en la sustitución de una trabajadora de maternidad?

- La norma se limita a especificar las nuevas modalidades contractuales, será necesario esperar a la adaptación de los incentivos a la contratación para conocer la bonificación de los contratos por maternidad.

Tengo que hacer un contrato formativo a un titulado con un Título de Grado Superior a día de hoy, febrero de 2022. ¿Qué contrato tengo que hacer?

- Hasta la entrada en vigor de las modificaciones realizadas en la contratación por la reforma laboral 2022 (30/03/2022), podría realizar un contrato en prácticas. Tras la entrada en vigor de la reforma laboral (30/03/2022) se aplicará el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

¿Tras la reforma laboral aplicable a partir del 30/03/2022 para los contratos formativos, ¿la extinción de un contrato formativo necesita indemnización?

Los contratos formativos no generan derecho a recibir una indemnización según la letra c) del artículo 49.1 del ET. En caso de que la extinción derive de un despido, la indemnización dependerá de la modalidad de despido por la que se opte, o, en su caso, de su calificación como improcedente

¿Cómo se realizará el llamamiento en los contratos fijos-discontinuos tras la entrada en vigor de las modificaciones de la Reforma Laboral 2022?

A partir del 30 de marzo de 2022 (entrada en vigor de la nueva redacción del art. 16 del ET) se mantiene la regulación del llamamiento fijada por convenio colectivo. No obstante, el nuevo art. 16.3 del ET, ahora hace referencia también, en defecto de convenio, a la posibilidad de realizar el llamamiento según «acuerdo de empresa». En todo caso (desde el 30/03/2022), el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación.

¿Cómo se puede finalizar un contrato fijo discontinuo? ¿Cuál es la indemnización?

- Dada su condición de fijo no se establece una forma de finalización ni una indemnización por finalización de contrato. En caso de despido dependerá del tipo de extinción (art. 16 del ET). Desarrollo En caso de despido dependerá del tipo de extinción. Encontramos: – DESPIDO DISCIPLINARIO (sin indemnización); – DESPIDO OBJETIVO (20 días por año); – DESPIDO DECLARADO IMPROCEDENTE (33 días por año).

¿Tras la reforma laboral, ¿se puede celebrar un contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial si el convenio colectivo aplicado por la empresa no lo especifica?

- Según la reforma laboral corresponderá a los convenios acordar la existencia de esta modalidad contractual. Ante la ausencia de regulación colectiva (y a falta de especificación reglamentaria o interpretación judicial posterior en contra) entendemos esta práctica posible al amparo del nuevo art. 12.2 del ET, vigente desde el 31/12/2021

La información contenida es meramente informativa. Podrá ser objeto de modificación o revisión acorde a los cambios normativos posteriores.

Junta de Andalucía

Consejería de Empleo
Formación y Trabajo Autónomo

Andalucía Emprende
Fundación Pública Andaluza