

30 Marzo 2022: Entra en vigor la Reforma sobre contratación

El 30/03/2022 entran en vigor los nuevos artículos 11 -contrato formativo-, 15 -contratación temporal- y 16 -contrato fijo discontinuo- del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción de la Reforma laboral pactada en el Diálogo social y plasmada en el RDL 32/2021.

Hay que tener en cuenta que los contratos de duración determinada suscritos antes del 30/12/2021 (por obra y servicio, eventuales, de interinidad o formativos) estarán vigentes hasta su duración fijada o máxima, salvo que fuesen en fraude de ley. Los que se hayan suscrito del 30/12/2021 al 30/03/2022 estarán vigentes 6 meses como máximo.

Nuevas reglas de juego: Basta ya de temporalidad

La Reforma laboral supone una apuesta clara por la reducción de la temporalidad en varios ejes:

- El contrato de trabajo se presume como **indefinido**.
- Las empresas solo podrán hacer contrato temporal por **circunstancias de la producción o por sustitución** (aparte de los contratos formativos, de relevo o de inserción).
- Además, estas modalidades deben tener causas **justificadas** más delimitadas que antes.
- **Desaparece el contrato por obra o servicio**, fuente de fraude y precariedad crónicas.
- Se reduce el periodo de **concatenación** de contratos, pasando de un periodo de 24 meses en 30 meses, a **18 en 24 meses** para considerarse como contratos indefinidos. Los límites de la concatenación operan tanto sobre la persona trabajadora como sobre el puesto de trabajo.
- Pasan a considerarse **indefinidos** los contratos en fraude de ley y además todos los que incumplan lo establecido en esta regulación.
- Se refuerza la modalidad del **contrato fijo discontinuo**, para conversión en indefinida de parte de la temporalidad injustificada o fraudulenta anterior.
- Se articulan nuevos mecanismos de **lucha contra el fraude** y el abuso en la contratación: Cotización adicional para contratos inferiores a 30 días e infracciones por cada contrato.

Únicas causas que justifican la contratación temporal

A partir del 30/03/2022 las empresas solo podrán utilizar la contratación temporal:

- Por circunstancias de la producción, para cubrir incremento ocasional e **imprevisible**, o bien **oscilaciones** que, aun siendo actividad normal, generan desajuste temporal de empleo necesario -salvo supuestos f. discontinuo-, incluyendo vacaciones anuales. **Duración máxima 6 meses** (salvo ampliación en convenio sectorial, máximo 1 año), incluyendo prórrogas.
- Por circunstancias de la producción, para atender situaciones ocasionales, **previsibles y con duración reducida**. Uso durante un **máximo de 90 días al año**, no continuados (sin limitación de nº de contratos en ese periodo), e informando a la RLPT de la previsión de uso.
- **Para sustitución** de persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- A partir de ahora, **ya no se puede utilizar contratación temporal** para cubrir obra y servicio, ni contrata, subcontrata o concesiones que sean actividad habitual u ordinaria.

Casos en los que el contrato temporal se convierte en fijo

- Por **encadenamiento de contratos**, se convierte en contrato fijo:
 - **Persona trabajadora** con 2 o más contratos causa productiva (incluido ETT) durante 18 meses en período de 24 meses, mismo o diferente puesto, misma empresa o grupo.
 - Última persona contratada en **puesto de trabajo** ocupado por contratos causa productiva (incluido ETT) durante 18 meses en período de 24.
 - Ésto ya ha entrado en vigor el 30/12/2021, computando el contrato a dicha fecha.
- Además, se convierte en fijo si falta alta en Seguridad Social en plazo igual al período de prueba, y en general si se incumple lo establecido en la normativa. Lógicamente, todo ello además de los acuerdos de pase a fijo que se puedan alcanzar en convenios o acuerdos.

Mejora de la regulación de los contratos formativos

Modalidad Contrato de formación en alternancia:

- La formación, tanto teórica como práctica, es parte sustancial del contrato.
- Duración: mínimo 3 meses, máximo 2 años.
- Retribución: La fijada por convenio para dicho contrato. En su defecto, mínimo del 65% el primer año y el 75% el segundo año del grupo o nivel, con garantía del SMI.

Modalidad Contrato formativo para la obtención de práctica profesional:

- Con titulación universitaria o equivalente, en los 3 años tras terminación de estudios.
- Duración: mínimo 6 meses, máximo 1 año.
- Retribución: La fijada por convenio para dicho contrato. En su defecto, la establecida en el grupo o nivel, todo ello con el mínimo de la modalidad de alternancia y con garantía de SMI.

Contrato fijo discontinuo: Trabajos en los que se puede usar

- Para trabajos de **naturaleza estacional** o vinculados a actividades productivas **de temporada**.
- Para trabajos de **prestación intermitente**, con periodos de ejecución **ciertos** (determinados o indeterminados). Integra así los de llamamiento cierto, antes indefinidos a tiempo parcial.
- Para **trabajos en ejecución de contratos, subcontratas y concesiones administrativas** (nuevo supuesto que pretende sustituir parte de lo que se cubría con obra y servicio). En este caso, solo puede haber períodos de inactividad como plazos de espera entre subcontrataciones, con el **máximo de 3 meses** -salvo que se amplíe por convenio sectorial-.
- El contrato fijo discontinuo **NO puede hacerse a tiempo parcial**, salvo que se pacte en convenio colectivo sectorial. También se remite a la negociación colectiva, entre otros aspectos, la posibilidad de fijar un periodo mínimo de llamamiento y cómo efectuarlo.

Desde CCOO Servicios vamos a ser exigentes con el cumplimiento y desarrollo de esta nueva normativa en nuestros sectores y empresas. En caso de que tengas dudas sobre la nueva legislación, o te encuentres en una situación de incumplimiento, abuso o fraude, no dudes en contactar a través de tu Sección Sindical o delegadas/os de CCOO, a través de tu Federación territorial <https://www.ccoo-servicios.es/oficinas.html> o bien a través del correo contacta@servicios.ccoo.es. Siempre CCOOntigo.