

Guía para la reforma laboral

2022

Servicios de Trabajo
Temporal y Selección



REFORMA LABORAL 2021

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

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**.

Esta norma entró en vigor el viernes 31, excepto algunas materias (contrato formativo, resto de contratos temporales, contrato fijo-discontinua, medidas de protección del Mecanismo RED, contratos formativos en alternancia), **que entran en vigor en el plazo de tres meses**.

Aspectos más relevantes de la nueva REFORMA LABORAL:

1. MODELO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

La nueva redacción explicita algo que ya existía, que es la **presunción de contratación indefinida**.

1. Se mantiene **condición de fijeza si fraude o si falta de alta en la Seguridad Social y superado plazo equivalente a periodo de prueba**.
2. Se potencia un **modelo causal y formal más rígido**: “para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

De los tres contratos temporales (obra o servicio, eventual e interinidad) sólo se mantienen los dos últimos, que pasan a llamarse “**contrato por circunstancias de la producción**” y “**contrato por sustitución de persona trabajadora**”, limitando sus duraciones y penalizándolos con cotizaciones adicionales y cuya entrada en vigor será en el plazo de tres meses.

1.1 Contrato por circunstancias de la producción:

Este contrato tiene dos opciones:

A. El incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable y disponible y el que se requiere, incluida aquellas que derivan de las vacaciones anuales y siempre que no supongan los supuestos asignados para el fijo discontinuo. **Su plazo máximo de duración será de 6 meses, salvo que el convenio de aplicación amplie su duración hasta los 12 meses.**

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Adquirirá la **condición de fija** la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante **más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción**, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

B. Para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Se podrá utilizar un **máximo de noventa días en el año natural**, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

No podrán identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa

1.2 Contrato por sustitución de persona trabajadora

En el de **sustitución**, la prestación de servicios **podrá iniciarse antes** de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como **máximo, durante quince días**. Asimismo, se podrá usar **para completar la jornada reducida** por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo. Se mantiene el contrato de preselección.

1.3 Contratos de Obra y servicio determinado

Desaparece la posibilidad de celebrar contratos de obra o servicio determinado, modalidad contractual 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–).

1.4 Contratos formativos

Con la reforma, el “contrato para la formación y aprendizaje” y el “contrato en prácticas” quedan sustituidos por el “contrato de formación en alternancia” y el “contrato formativo para la obtención de una práctica profesional”, respectivamente.

1.5 Contratos fijos discontinuos

Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos.

En este supuesto, las referencias efectuadas en el *artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores* a la negociación colectiva se entenderán efectuadas a los convenios colectivos sectoriales o de empresa de las empresas de trabajo temporal. Estos convenios colectivos podrán, asimismo, fijar una garantía de empleo para las personas contratadas bajo esta modalidad.

2. RÉGIMEN TRANSITORIO APLICABLE A LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA CELEBRADOS ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes en la citada fecha, **resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.**

Asimismo, los **contratos por obra o servicio determinados celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos** vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes en la fecha señalada en el párrafo anterior, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha.

Los **contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos** y los **contratos de interinidad** basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, **se regirán hasta su duración máxima** por lo establecido en dicha redacción.

Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores cuando se extingan, los contratos a los que se refieren los apartados anteriores, por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por su denuncia.

3. RÉGIMEN TRANSITORIO APLICABLE A LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA CELEBRADOS DESDE EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021 HASTA EL 30 DE MARZO DE 2022

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, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

4. ÁMBITO SANCIONADOR

Incremento de las sanciones por infracciones graves por fraude en la contratación temporal.

Multa, en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros
en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y,
en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.

5. COTIZACIÓN ADICIONAL EN CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA (Artículo 151 de la LGSS)

Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo, en vigor desde enero 2022.

Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.

Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos a los que se refiere este artículo, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni a los contratos por sustitución.

Desaparece el recargo que actualmente existe para los contratos de duración igual o inferior a 5 días.