

Reforma laboral de 2021. Novedades en materia de contrato de trabajo: formativos, indefinidos y temporales.

- Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo
- Avilés, 8 de febrero de 2022
- José Luis Niño Romero
- Magistrado Sala Social TSJ de Asturias

Índice

0. Introducción: objetivos de la reforma

1. Contratos formativos.

1.1 Formativo en alternancia

1.2 Formativo obtención práctica profesional

2. Contratos indefinidos

2.1 Ordinarios

2.2 Fijo-discontinuo

2.3 Sector Construcción

3. Contratos temporales

3.1 A tiempo parcial

3.2 De duración determinada

1. Por circunstancias de la producción

2. Por sustitución persona trabajadora

3. Normas comunes

4. Sector público

5. Derecho transitorio

0. Introducción: objetivos reforma laboral 2021

Problemas estructurales mercado trabajo

Desempleo y temporalidad: impide plenitud de derechos de las personas trabajadoras y merma el crecimiento de empresas y la productividad.

Debilidades:

a) Mercado de trabajo:

- a) Modelo RRLD frágil, débil e inestable. Intensa destrucción empleo en períodos de crisis.
- b) Nivel temporalidad elevado: devaluación salarial, menor nivel de vida, menor demanda interna, menor crecimiento económico del país.
- c) Reducción de la competitividad y productividad de las empresas: menor inversión en formación y menor adaptación a cambios tecnológicos.
- d) Elevada rotación laboral: trabajo temporal/desempleo. Jóvenes y mujeres.
- e) Debilitamiento condiciones laborales personas trabajadoras: externalización e insuficiente utilización mecanismos flexibilidad interna como medidas de adaptación.

b) Negociación colectiva:

a) Incorrecta distinción entre convenio colectivo y flexibilidad interna: descuelgue convenio versus suspensión contratos/reducción jornada.

b) Falta certeza convenio aplicable: inseguridad empresas y trabajadores.

Modernizar Estatuto de los Trabajadores: refleje bases de un nuevo contrato social. Hacer compatible estabilidad empleo con necesidades economía en evolución por transición ecológica y digital.

Conseguir un mercado de trabajo justo, sostenible y resiliente.

4 Reformas

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR)

Componente 23, nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo.

1. Simplificación de contratos (R4).

1. Reforzamiento de la contratación indefinida: Regla general.
2. Origen exclusivamente causal contratación temporal.
3. Regulación eficaz contratos formativos.

2. Modernización negociación colectiva (R8).

1. Ultraactividad de convenios colectivos.
2. Correcta relación entre convenio de empresa y sectoriales.
3. Reforzar representatividad de las partes negociadoras.

3. Modernización de la contratación y subcontratación de empresas (R9).

1. Impedir uso de la externalización como mecanismo de reducción de estándares laborales de las personas trabajadoras en subcontratas.

4. Establecimiento de mecanismos de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y apoyo a la transición (R6).

1. Garantizar flexibilidad ante fluctuaciones de la demanda, alternativo alta temporalidad y elevada oscilación del empleo. Facilitar estabilidad económica y laboral.
2. Digitalización y cambio tecnológico: instrumentos que acompañe la transición y recualificación personas trabajadoras.

1. Contratos formativos. 30/03/2022

- Formativo en alternancia: actividad laboral+formación.
- Formativo adquisición práctica profesional.

1.1 Formativo en alternancia

- Objetivo: compatibilizar actividad laboral retribuida con proceso formativo (FP/Univ/Catálogo especialidades SNE).
- Destinatarios/as: personas sin cualificación profesional reconocida. Válido para obtener otra titulación distinta.
- **Programa formativo común. Planes individuales formativos.**
- 2 tutores: Formación (coordinación empresa). Empresa (formación/experiencia adecuada. Seguimiento plan formativo).
- Contenido prestación: **Relación directa trabajo y actividad formativa. Parte sustancial tanto formación teórica como formación práctica.**
- Edad: sin límite/límite 30 años.
- Duración: 3 meses a 2 años. Prórroga en supuesto específico. No cabe período prueba. Empresa puede consultar SEPE.
- Limitaciones:
 - 1 contrato formativo por ciclo formativo FP/Univ/CP-EF SNE. Posibilidad de contratos varias empresas en mismo ciclo.
 - No posible contratar si coincidencia actividad/puesto anterior.
 - No horas complementarias ni extras salvo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores. TN/TT solamente cuando actividad formativa no pueda hacerse en otro período por naturaleza actividad.
- Tempo trabajo y retribución: 65% (año1)/85% (año 2). Retrib según CoCol para contrato formativo/60-75% grupo+nivel/no -SMI tiempo trabajo.

1.2 Formativo **obtención práctica profesional** adecuada al nivel de estudios.

- Destinatarios/as: personas tituladas. Incluye enseñanzas artísticas y deportivas.
- Plazo contrato: 3/5 (D) años desde terminación estudios. Limitaciones.
- Duración: 6 meses a 1 año (antes 2 años). Limitaciones.
- No se puede superar tiempo máximo mismo título en la misma o diferente empresa. Tampoco en la misma empresa y puesto por títulos diferentes.
- Titulación: G/M/D títulos diferentes.
- Prueba 1 mes máximo, salvo dispuesto CoCol.
- Plan formativo individual y designación tutor/a.
- Certificación práctica realizada al finalizar contrato.
- Retribución CoCol contrato formativo/Grupo profesional+nivel/no – contrato formativo en alternancia ni SMI tiempo trabajo.
- Desarrollo reglamentario alcance de la formación correspondiente a este contrato, en particular acciones formativas específicas dirigidas a digitalización, innovación o sostenibilidad.

1.3 Normas comunes.

- Acción protectora SS completa en prestaciones y contingencias.
- Interrupción cómputo contrato en distintas situaciones.
- **Obligaciones formales: Contrato por escrito, contenido del contrato.**
- Posibilidad contratar en 47/47bis EdT.
- Computa antigüedad.
- Conversión en indefinidos ordinarios: contratos en fraude ley/incumplimiento empresa obligaciones formativas.
- Desarrollo reglamentario para determinar requisitos de celebración contratos.
- Obligaciones de información de la empresa a trabajadores y RLT.
- Negociación colectiva:
 - Posibilidad precisar puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que pueden desempeñarse por contrato formativo.
 - Presencia equilibrada de h+m vinculados con contrato formativo.
 - Compromisos de conversión de contratos formativos en indefinidos.
- Especialidades para personas con discapacidad: edad, cotización seguridad social y régimen jurídico.
- **No indemnización 12 días** artículo 49.1.c EdT.

2. Contratos indefinidos

2.1 Ordinario. 30/03/2022.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

Estatuto de los Trabajadores de 1980 contenía previsión similar.

"El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada"

Desaparece alternativa entre indefinido y duración determinada.

Presunción iuris tantum a favor de la contratación indefinida.

Reforzamiento contrato indefinido:

- Contrato duración determinada **sólo podrá** celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución persona trabajadora.

- Nuevo apdo 4 dice que personas contratadas incumpliendo lo establecido en artículo 15 adquirirán condición fijas. Antes "fraude de ley" (15.3). Objetivización.

- Reducción contratos duración determinada: de 3 (OSD, circunstancias mercado y sustitución) a 2 (circunstancias producción y sustitución persona trabajadora). OSD a indefinido ordinario o IFD.

2.2 Indefinido fijo-discontinuo. 30/03/2022.

- Trabajos **naturaleza estacional**/vinculados **actividades productivas de temporada**.
- Desarrollo trabajos naturaleza no estacional/no temporada, de **prestación intermitente con períodos de ejecución ciertos**, determinados o indeterminados.
- Trabajos en **ejecución de contratos mercantiles/administrativos** previsibles que formen parte **actividad ordinaria empresa**. Especialidad períodos inactividad.
- **ETT:** pueden celebrar contratos FD para **cobertura contratos puesta a disposición vinculados a necesidades temporales diversas empresas usuarias** según artículo 15 EdT.

- Negociación colectiva:

- Criterios objetivos y formales llamamiento personal FD.
- Bolsa sectorial de empleo.
- Posibilidad contrato FD a tiempo parcial. Censo anual personal FD.
- Establecer período mínimo de llamamiento anual y cuantía por fin de llamamiento.

Garantías personal fijo-discontinuo:

- No sufrir perjuicio por ejercicio derechos.
- Antigüedad toda la duración relación laboral.
- Recibir información empresa sobre puestos vacantes fijo ordinario para que puedan solicitar conversión voluntaria. RLT.
- Consideración de colectivo prioritario para acceso a iniciativas de formación en inactividad.

1.3 Sector Construcción. 31/12/2021

DA 3ª L 32/2006. Extinción del **contrato indefinido por motivos inherentes** a la **persona trabajadora**. STJUE 24.06.2021, C-550/2019.

- Define contrato indefinido adscrito a obra: tareas o servicios cuya finalidad y resultado están vinculados a obras de construcción según ámbito Convenio General Sector Construcción.
- Compatible normas extinción contrato EdT, artículos 49-56.
- Extinción no aplicable a personal de estructura de la empresa.
- Fin de obra, propuesta recolocación y, en su caso, proceso de formación.
- Supuestos fin de obra:
 - Terminación real de los trabajos.
 - Disminución volumen por realización unidades de ejecución acreditadas.
 - Paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente.
- Formación: a cargo empresa, directamente o por entidad especializada (FLC).
- Propuesta recolocación: formalidades y plazo. Contenido. Plazo para aceptación/rechazo.

- Empresa puede extinguir contrato por “motivos inherentes a la persona trabajadora” en los ss casos:
 - Rechazo recolocación.
 - Cualificación T inadecuada a las nuevas obras de la empresa en la provincia.
 - Exceso de personal con igual cualificación para realizar mismas funciones.
 - Falta de obra en la provincia acorde cualificación, nivel, función y GP persona T cualificada/recualificada.
 - Notificación extinción: 15 días persona T y 7 días RLT a su efectividad.
 - Indemnización 7% salario conforme convenio devengados todo el contrato, o cantidad superior establecida por CoCol.
 - Situación legal de desempleo tras extinción.

3. Contratos temporales.

3.1 Contrato a tiempo parcial (12 ET). 31/12/2021.

Cabe por tiempo indefinido o por duración determinada cuando "legalmente se permita".

Elimina prohibición en contrato para la formación y el aprendizaje (formativo en alternancia)

Se deroga el apartado 3 artículo 12.

3.2 De duración determinada (15.2 y 3 ET). 30/03/2022

Se elimina OSD.

Solamente por circunstancias de la producción/por sustitución PT.

Debe **concurrir causa justificada de temporalidad**: causa habilitante contratación temporal+circunstancias concretas que la justifican+conexión duración prevista.

3.2.1 Por circunstancias de la producción.

- **Incremento ocasional e imprevisible de la actividad** y las **oscilaciones** que, aún tratándose de actividad normal de la empresa, **generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere** siempre que no sea IFD. Incluye vacaciones anuales.
- Duración: 6 meses/1 año convenio sectorial. Prórroga.
- Atender **situaciones ocasionales, previsibles** y que tengan **duración reducida y delimitada**.
 - 90 días/año natural. No utilización continuada. RLT.

- **No posible** este contrato para trabajos en el marco de **contratas, subcontratas o concesiones administrativas** que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa. **Si cuando concurren circunstancias producción.**

- Concatenación contratos por circunstancias producción 18/24
 - Fijeza en función de la persona.
 - Fijeza en función del puesto.
 - Certificado fijeza.

3.2.2 Sustitución persona trabajadora. 30/03/2022.

- Con **derecho a reserva puesto de trabajo.** Posibilidad incorporar sustituto/a antes ausencia sustituido/a.
- **Completar jornada reducida** persona trabajadora en reducción jornada legal/convencional. Limitado en ERTE reducción jornada 47.7.d).
- **Cobertura temporal puesto** durante **proceso selección/promoción** cobertura definitiva.

No indemnización por fin contrato 49.1.c.

3.2.3 Normas comunes

- Fijeza por contratación incumpliendo artículo 15 o por falta de alta en SS. Certificado fijeza.
- Personal temporal mismos derechos que personal indefinido, sin perjuicio particularidades específicas cada modalidad contractual.
- Deberes información empresa, al personal temporal y a RLT.
- Negociación colectiva:
 - Planes de reducción de la temporalidad.
 - Fijar criterios generales sobre relación entre volumen contratación temporal/plantilla empresa.
 - Fijar criterios objetivos de conversión de contratos temporales en indefinidos.
 - Fijar porcentajes máximos de temporalidad y consecuencias de su incumplimiento.
 - Establecer criterios de preferencia entre el personal temporal incluido el procedente de ETT (personal puesto a disposición).
 - Deben establecer medidas facilitar acceso efectivo personal temporal acciones incluidas en sistema formación profesional para el empleo: mejorar cualificación, favorecer progresión y movilidad profesionales

Indefinidos fijos-discontinuos/Duración determinada

IFD

- Trabajos **naturaleza estacional/actividades productivas de temporada.**
- Desarrollo trabajos de **prestación intermitente con períodos de ejecución ciertos**, determinados o indeterminados.
- Trabajos en **ejecución de contratos mercantiles/administrativas** previsibles que formen parte **actividad ordinaria empresa.**
- **ETT:** contratos FD para **cobertura contratos puesta a disposición vinculados a necesidades temporales diversas empresas usuarias.**

Duración determinada

- **Incremento ocasional e imprevisible** de la actividad.
- **Oscilaciones** que **generan un desajuste temporal** entre el empleo estable disponible y el que se requiere. (vacaciones anuales).
- Situaciones **ocasionales, previsibles** de duración **reducida y delimitada.**
- Sustituir PT **derecho a reserva puesto de trabajo.**
- **Completar jornada reducida** persona trabajadora en reducción jornada.
- **Cobertura temporal puesto** durante **proceso selectivo** para su cobertura definitiva.

4 Sector público DA 4ª y 5ª y Derogatoria Real Decreto-Ley 32/2021. Ley 20/2021.

- Contratos indefinidos y fijos-discontinuos. Esenciales para el cumplimiento fines AAPP. Tasa de reposición general y específica.
- Contratación temporal:
 - Contratos de sustitución.
 - Contratos duración determinada asociados PRTR.
 - Contratos de duración determinada fondos de la Unión Europea.
- Derogación DA 15ª.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores. Límites encadenamiento contrato OSD en AAPP.
- Derogación DA 16 del Estatuto de los Trabajadores. Despido causas ETOP en el sector público.
- Ley 20/2021 introduce artículo 11.3 TREBEP, principios aplicables a procedimientos de selección del personal laboral.
- Ley 20/2021 introduce DA 17ª TREBEP. Control temporalidad empleo público.
 - AAPP responsables cumplimiento normativa contratación. Velar por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal.
 - Desarrollo criterios actuación que permitan asegurar cumplimiento DA y actuación coordinada órganos competentes en materia de personal.
 - Exigencia de responsabilidad en caso de actuaciones irregulares en esta materia.
 - Nulidad de pleno derecho de todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, y de las medidas adoptadas en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido suponga directa o indirectamente incumplimiento por la AAPP plazos máximos de permanencia como personal temporal.
 - Compensación económica por incumplimiento plazos máximos de permanencia, sin perjuicio indemnización que pueda corresponder por vulneración normativa laboral específica.

5. Derecho transitorio (DDTT 1ª, 3ª, 4ª y 5ª).

- Contratos formativos celebrados antes de 30.03.2022: artículo 11 EdT anterior reforma hasta su duración máxima.
- Contratos OSD celebrados antes 31.12.2021 y contratos fijos obra artículo 24 VI CoCol Construcción vigentes 31.12.2021, se rigen por la normativa anterior hasta su duración máxima.
- OSD AAPP+OOPP, previstos en normas rango ley, vinculados a proyectos específicos investigación o inversión +3 años, vigentes el 31.12.2021, duración según su normativa de aplicación, máximo 3 años desde 31.12.2021.
- Circunstancias del mercado+tareas+pedidos e interinidad celebrados antes 30.03.2022, se rigen por la normativa anterior hasta su duración máxima.
- OSD+eventual circunstancias mercado+tareas+pedidos celebrados entre 31.12.2021 y 30.03.2022, por su normativa al tiempo de celebración, duración no superior a 6 meses.
- Regla encadenamiento contratos 18/24 aplicable a contratos suscritos a partir 30.03.2022. Contratos anteriores, se tiene en cuenta solamente contrato vigente a 30.03.2022 para cómputo número contratos, período y plazo previsto en artículo 15.5.



MUCHAS GRACIAS POR SU
ATENCIÓN