



**CUESTIONES ESENCIALES DE LA REFORMA LABORAL
REAL DECRETO-LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE**

8-9-13 de Junio 2022

José Antonio Prieto Tricio
Letrado Desarrollo Personas de Mutualia

**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**

PUNTO DE PARTIDA

Objeto de la reforma

- **Estabilidad en el Empleo**
- **Limitación** de un uso abusivo, injustificado y desproporcionado del **contrato temporal**

Fin perseguido

- Un crecimiento del empleo sostenible en el tiempo
- Mejorar las condiciones de trabajo
- Reforzar los sistemas públicos de protección social
- Generar inversiones en las empresas en capital tecnológico y humano
- Fomentar una auténtica capacidad de adaptación de las mismas, haciéndolas menos volátiles y sensibles a los desajustes coyunturales de cada momento

Para conseguir el fin perseguido . . .

- Simplificar los contratos
- Generalizar la contratación indefinida
- Devolver al contrato temporal la causalidad que se corresponde con la duración limitada

Medidas adoptadas en la reforma

- El «contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido» art.15.1 ET
- La excepción es la temporalidad
- El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora
- Desaparece el contrato temporal por obra o servicio

En cualquier caso la **causa del contrato** deberá especificar **con precisión** tanto las circunstancias concretas como la conexión con la duración prevista (art. 15.1.3 ET)

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

PUNTO DE PARTIDA

La Exposición de Motivos del RD 32/2021 expone en lo que hace referencia al contrato fijo discontinuo la declaración de intenciones del legislador y señala:

- Desparece la distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos. Se deroga el art.12.3 ET

“12.3. ET Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa”

- **Lo decisivo es el objeto o la naturaleza de los trabajos realizados, de carácter estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados (...)**
- En definitiva, no resulta justificado distinguir ni a efectos legales ni conceptuales el fijo discontinuo del fijo periódico, incluyéndolos en una categoría y régimen común que subraya el carácter indefinido de la relación laboral y recoge un catálogo de derechos de las personas trabajadoras que, sin perjuicio de las especialidades asociadas a esta modalidad contractual, garantiza el principio de no discriminación e igualdad de trato
- No se ha reformado íntegramente el art. **12 ET** que regula los contratos a tiempo parcial

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

DEFINICIÓN

El nuevo art. 16 ET define el contrato fijo discontinuo como el dirigido a atender

“trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”

OBJETO

El contrato indefinido fijo-discontinuo se concertará para:

- Trabajos de naturaleza estacional
- Trabajos vinculados a actividades productivas de temporada
- El desarrollo de aquellos que no tengan naturaleza estacional o de temporada pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de **ejecución inciertos**, determinados o indeterminados
- Prestación de servicios en el marco de ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, **siendo previsibles**, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa
- Entre las empresas de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida (art. 10.3 Ley 14/1994, 1 junio)

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

La inclusión de este supuesto para el acceso al contrato fijo discontinuo responde a dos causas fundamentales:

- la supresión **de la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado**
- la necesidad de evitar la utilización ilícita de la contratación temporal **para atender situaciones previsibles, permanentes y reiteradas en el tiempo** que forman parte de la actividad normal u ordinaria de la empresa

Cuando la contratación fija discontinua se justifique por la realización de contratas, subcontratas mercantiles o con motivo de concesiones administrativas, los períodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones

Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional será de 3 meses

Una vez cumplido dicho plazo la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en la norma

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

FORMALIZACIÓN

El contrato indefinido fijo-discontinuo debe formalizarse **por escrito** (art. 8.2 ET)

Deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros:

- **Duración del periodo de actividad**
- **La jornada**
- **Distribución horaria**

Estas dos últimas podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

LLAMAMIENTO (art. 16.3 ET)

- Deberá ser regulado en los **Convenios Colectivos** o, en su defecto, mediante acuerdo de empresa se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas
- El llamamiento deberá ser por **escrito** u otro medio que deje debida constancia de la notificación
- La notificación deberá contar con **las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación** y con una **antelación adecuada**
- La empresa deberá trasladar a la **representación legal de las personas trabajadoras**, con la suficiente antelación, **al inicio de cada año natural**, **un calendario con las previsiones de llamamiento anual**, o, en su caso, semestral, así como **los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas** una vez se produzcan
- Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

CARACTERISTICAS DE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

- Los contratos fijos discontinuos, por norma general, han de ser **a tiempo completo**
- El ap.5 art. 16 ET establece que los Convenios Colectivos:
«. . .podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos»
- Las personas trabajadoras fijas-discontinuas **«no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos»**. (art.16.6)
- Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una **bolsa sectorial de empleo** en la que se podrán integrar las personas con contrato fijo discontinuo **durante los periodos de inactividad**, con el objetivo de **favorecer su contratación y su formación**
- El ap. 5 del art. 16 ET prevé la posibilidad de que la negociación colectiva sectorial establezca:
«una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento»

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

ANTIGÜEDAD

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que **su antigüedad** se calcule teniendo en **cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente** prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia». (Art.16.6.2 ET) STS de 28 de abril 2022 (rec 812/2019)

INDEMNIZACION POR DESPIDO

La indemnización por despido de las personas trabajadoras fijas discontinuas **se calcula en base a los períodos de actividad**, en los que la persona trabajadora haya prestado efectivamente servicios. STS de 30 de junio de 2020 (rec. 324/2018)

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

Los ap. 7 del art. 16 ET **obliga a las empresas a informar** a las personas fijas-discontinuas y a la RLT

«**sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario**, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa»

La DF 6^a RD-Ley 32/2021 se emplaza al Gobierno para que, en el marco de la reforma del **nivel asistencial por desempleo**, establezca:

«las modificaciones necesarias para mejorar la protección del colectivo de fijos-discontinuos, **permitiéndoles el acceso a los subsidios por desempleo, en las mismas condiciones y con los mismos derechos que se aplican al resto de personas trabajadoras** por cuenta ajena del RGSS protegidos por la contingencia de desempleo»

El RD-Ley 3/2022, 1 marzo, establece como el contrato fijo discontinuo será **compatible con la protección asistencial por desempleo de los actuales beneficiarios del subsidio para personas desempleadas mayores de 52 años** (art. 277 y 280 LGSS y DT 4^a RD ley 3/2022)

Se establece un régimen transitorio, en el que se aplicaran los artículos 277 y 280 de LGSS en su redacción anterior al 02/03/2022, cuando el acceso al subsidio se hubiese producido con anterioridad a la citada fecha

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

CUESTIONES

1.- ¿Se puede realizar un contrato fijo discontinuo a tiempo parcial?

Los contratos fijos discontinuos, por norma general, han de ser a tiempo completo

El ap.5 art. 16 ET establece que los Convenios Colectivos: «. . .podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos»

2.- ¿Se pueden realizar contratos indefinidos a tiempo parcial?

El articulo 12 del ET solo se ha visto afectado en el punto 3 que ha sido derogado

~~“Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa”~~

Por tanto, parece que los contratos indefinidos a tiempo parcial horizontales podrán seguir realizándose.

Mayor problema lo tenemos con los contratos indefinidos **a tiempo parcial verticales** en este caso podrá darse un contrato indefinido a tiempo parcial si se trata de una prestación de trabajo **intermitente que tengan periodos de ejecución inciertos y siempre que no sean de temporada o estacionales**

3.- ¿Tiene derecho a desempleo el trabajador fijo discontinuo en los periodos de inactividad?

Si, el problema que puede surgir es que para tener derecho a la prestación al desempleo se hayan cotizado 360 días anteriores a la solicitud de la prestación

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

4.- ¿En que afecta el RD-Ley 3/2022 en las prestaciones de desempleo?

El contrato fijo discontinuo será compatible con la protección asistencial por desempleo de los actuales beneficiarios del subsidio para personas desempleadas mayores de 52 años (art. 277 y 280 LGSS y DT 4^a RD ley 3/2022)

El objetivo que persigue el Gobierno con esta variación es “garantiza la protección asistencial e impulsar la contratación estable e indefinida de carácter fijo discontinuo entre la población mayor de 52 años”, al no eliminar el subsidio por conseguir un contrato de trabajo

5.- ¿Cómo afecta la posibilidad de las ETTs de acceder al contrato fijo discontinuo?

Cambia la manera de organizarse internamente

En el ámbito de las empresas usuarias la posibilidad de acudir a una ETT sigue siendo la misma que la anterior a la reforma y solo se podrá acceder para cubrir necesidades temporales (circunstancias de la producción imprevisibles y cobertura de campañas)

Se abre la posibilidad de contratación por más de 6 meses (circunstancias ocasionales e imprevisibles) mientras los convenios no regulen prórrogas

Cuidado con las limitaciones temporales de 18 meses en 24 meses para que se considere la relación indefinida

Contrato indefinido adscrito a obra en el sector de la construcción

CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Se modifica la DT 2^a Ley 32/2006 de 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción

¿Qué contratos tienen la consideración de Contrato indefinido adscrito a obra?

- Aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades contempladas en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción
- No es de aplicación a las personas que formen parte del personal de estructura

Obligación del empresario a la finalización de la obra en la que se presta servicios

- Obligación de la empresa de efectuar propuesta de recolocación previo, de ser preciso, periodo de formación a su cargo
- La negociación colectiva de ámbito estatal determinará los requisitos de acceso y las condiciones de esta formación (duración, modalidades atendiendo nivel, puesto, función. . .)
- El proceso de formación puede ser antes de la finalización de la obra.
- **Modificación del convenio General del Sector de la Construcción 24 bis.2.(Res. 3/5/2022 BOE 17/05/2022)**
 - La formación se impartirá dentro de la jornada ordinaria siempre que las circunstancias lo permitan
 - Cuando las circunstancias no lo permitan el tiempo empleado serán tiempo de trabajo ordinario retribuido al valor de hora ordinaria o compensado con tiempo de descanso, en ningún caso hora extraordinaria
 - ... CONTINÚA

CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

- La formación tendrá una duración **máxima de 20 horas**
- La formación se adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional
- Requisito básico para el acceso a la formación que esta resulte necesaria en función de la propuesta formulada como que no concurran los motivos de extinción inherentes a la persona trabajadora

¿Cuando se entiende finalizada la obra?

- Cuando se produzca la **terminación real, verificable y efectiva de los trabajos** desarrollados por esta
- Cuando se de una **disminución real del volumen de obra** por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada
- Cuando se produzca la **paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra** por causa imprevisibilidad y ajena a la voluntad de la empresa

Comunicación de la finalización de la obra con 5 días de antelación a su efectividad

- Representación legal de los trabajadores
- Comisiones paritarias de los Convenios de ámbito correspondiente
- En su defecto de los sindicatos representativos del sector

CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Propuesta de recolocación

- Se realiza **por escrito mediante cláusula** que se anexa al contrato
- Deberá precisar:
 - Condiciones esenciales
 - Ubicación de la obra
 - Fecha de incorporación a la misma
 - Acciones formativas exigibles
- **Aceptación de la persona trabajadora en el plazo de 15 días** de antelación a la finalización de la obra en la que se encuentra

CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

¿Cuándo se puede extinguir el contrato indefinido adscrito a obra por motivos inherentes a la persona?

- **La persona afectada rechaza la recolocación**
 - La persona deberá comunicar a la empresa por escrito la aceptación o rechazo de la propuesta en un plazo de 7 días desde la comunicación de la empresa
 - Trascurrido el plazo sin comunicación por parte del trabajador se entiende rechazada la propuesta de recolocación
- La cualificación de la persona, incluso con la formación o recualificación, no resulta adecuado a las nuevas obras de la empresa en la misma provincia
- No permite la integración de la persona en las obras por existir exceso de personas con cualificación necesaria para las mismas funciones
 - La negociación colectiva de ámbito estatal precisara los criterios de prioridad o permanencia encaso de concurrir los motivos en varias personas trabajadoras de forma simultánea en relación con la misma obra **Modificación del convenio General del Sector de la Construcción 24 bis.2. (Resolución 3/5/2022 BOE 17/05/2022)**
 - La empresa deberá comunicar la extinción del contrato con 15 días de antelación a su efectividad. **No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por un importe equivalente a los días de preaviso omitidos calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. El citado importe deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese**
- Inexistencia en la provincia en el que se halle contratada la persona de obras acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada la cualificación y la posible recualificación

CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Desarrollo convencional de los criterios de prioridad o permanencia encaso de concurrir los motivos en varias personas trabajadoras de forma simultánea en relación con la misma obra **Modificación del convenio General del Sector de la Construcción 24 bis.2. (Resolución 3/5/2022 BOE 17/05/2022)**

- A. Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra
- B. Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa
- C. La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación

CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

EXTINCION DEL CONTRATO INDEFINIDO

- La extinción del contrato se deberá comunicar a la RLT con una antelación de 7 días a su efectividad
- **Indemnización:** 7% de los conceptos salariales establecidos en las tablas de convenio de aplicación devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por convenio colectivo
- **Aplicación:** DT 1^a Los contratos celebrados antes del 31/12/2021 resultarán de aplicación la normativa anterior hasta su finalización

CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Resolución 3 mayo 2022, de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica el acta por la que se modifica el VI convenio colectivo general del sector de la construcción

- Se incorpora el art. 24 bis al Convenio Colectivo trascibe la DA 3^a Ley 32/2006, 18 octubre, según la redacción RD ley 32/2021
- **Regula el proceso de formación** para la recolocación a la finalización de la obra:
 - La formación debe ser necesaria en función de la propuesta de recolocación formulada así como de que no concurran cualquiera de los motivos de extinción del contrato establecidos
 - Debe **impartirse dentro de la jornada ordinaria, salvo que las circunstancias organizativas de la empresa no lo permitan**. En este último caso, se podrá impartir fuera de la jornada ordinaria pero el tiempo empleado tendrá la consideración de tiempo de trabajo ordinario y será retribuido a valor de hora ordinaria de la tabla del convenio aplicable o compensado en tiempo de descanso equivalente
 - En **ningún caso** tendrá la consideración de **horas extraordinarias**
 - La **duración máxima** es de **20 horas**
 - Debe **adecuarse** al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda a la persona trabajadora

CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Se establece el **orden de prioridad** o permanencia en caso de que, efectuada la propuesta de recolocación, exista un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones dentro del mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características:

1. Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra
2. Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa
3. La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación

El **preaviso de la extinción del contrato** por causas inherentes a la persona trabajadora que, salvo en el caso de rechazo de la oferta, se debe comunicar con 15 días de antelación, se puede sustituir por el salario correspondiente a los días de preaviso omitidos

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIA DE LA PRODUCCIÓN

En el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción se refiere a dos supuestos o circunstancias diferenciados (que vendrían a ser dos causas de temporalidad distintas):

- A. Circunstancias ocasionales imprevisibles (Contrato por circunstancia de producción imprevisible)
 - por un lado, **circunstancias ocasionales e imprevisibles**
 - por otro, **oscilaciones en las necesidades de personal** (que no tienen por qué ser imprevisibles)

- B. Circunstancias ocasionales previsibles (Contrato por circunstancia de producción previsible)

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA

A) CIRCUNSTANCIAS OCASIONALES IMPREVISTAS

- Dos supuestos claramente diferenciados:
 - Circunstancias ocasionales e imprevisibles
 - Oscilaciones en las necesidades de personal (que no tienen por qué ser imprevisibles)
 - «oscilación» es extensible a las variaciones provocadas por las «vacaciones anuales»

Sentencia STS 224/2022, 19 enero 2022, rec. 3873/2018 vacaciones no contratos de interinidad/sustitución ya que no supone una cobertura de una persona con reserva de puesto de trabajo

El TS considera que las vacaciones son una mera interrupción ordinaria de la prestación de servicios que no genera vacante reservada propiamente dicha:

“Tales ausencias al trabajo se producen dentro del normal desarrollo del contrato de trabajo y forman parte del previsión organizativa que corresponde llevar a cabo el empleador, alejándose de la excepcionalidad que el contrato eventual quiere solventar”

CUIDADO CON LOS PERMISOS RETRIBUIDOS

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA

A) CIRCUNSTANCIAS OCASIONALES IMPREVISTAS

DURACIÓN MÁXIMA

- **No podrá ser superior a 6 meses, ampliable a 12 meses ex Convenio sectorial (cabe 1 prórroga si media acuerdo a la máxima prevista si se ha concertado por duración inferior a la máxima y sin superarla)**

- **Los convenios no recogen este tipo de contrato de forma expresa por lo que no procederá las prorrogas que establezca el convenio para otros supuestos de contrato temporal. Habrá que estar a la modificación convencional**

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA

B) CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION PREVISIBLE

- La norma prevé que:

“Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en 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”

- Cómputo de los 90 días

La mayoría de la doctrina ha entendido que se podrá contratar a tantas personas como sea necesario durante el periodo de los 90 días

➤ **El precepto habla de las empresas no de los centros de trabajo por lo que cabe la duda de si una empresa con varios centros puede acogerse a estos contratos de 90 días en cada centro de trabajo de forma independiente**

- Información RLT ultimo trimestre año sobre la previsión de utilización de esta modalidad contractual

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA

C) CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIA DE PRODUCCIÓN Y CONTRATAS

- La norma prevé que:

"No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, **sin perjuicio** de su celebración **cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores**"

- Las **empresas contratistas** podrán acudir al contrato de duración determinada por circunstancias de la producción en estas situaciones:
 - si, en el marco de la actividad normal de la empresa, experimentan un **desajuste temporal** entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Esto sucederá en **las contratas “imprevisibles”**
 - puede acudir al contrato por circunstancias de la producción vinculado a **«situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada»** (contrato de 90 días no continuos)

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA

2.- CONTRATO POR SUSTITUCION 15.3 ET

a. Para sustituir a una persona con reserva de puesto de trabajo

«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 **15 días**»

b. Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o el convenio colectivo

c. Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo

- la duración **no** puede ser **superior a 3 meses**, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo
- **ni puede celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto** una vez **superada** dicha **duración máxima**

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA

EFECTOS DE LA SUCESION DE CONTRATOS TEMPORALES (art. 15.5 ET)

Vinculado a la persona

Las personas trabajadoras que **en un periodo de 24 meses** hubieran estado contratadas durante un plazo **superior a 18 meses**, con o sin solución de continuidad, **para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa** o grupo de empresas, mediante **dos o más contratos por circunstancias de la producción**, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, **adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas**

Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente

Vinculado al puesto

Asimismo, 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 18 meses en un periodo de 24 meses** mediante contratos por **circunstancias de la producción**, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal

Quedan fuera del cómputo los contratos de sustitución, formativos y relevo

No hay regla alguna para el caso de que se produzca una sucesión de modalidades contractuales (por ejemplo: producción/sustitución/producción/relevo/etc.)

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las personas con contratos temporales tienen los **mismos derechos que** las personas **con contratos indefinidos**

Cuando un derecho este determinado por el tiempo de antigüedad de la persona trabajadora éste se deberá de computar con los mismos criterios con independencia del tipo de contrato

Las personas que hayan adquirido la condición de indefinidas ex art. 15.4 y 15.5

- **La empresa** deberá **facilitar por escrito** en el plazo de **10 días** desde el cumplimiento de los plazos un **documento justificativo de su condición** de persona trabajadora fija
- Igualmente se deberá **comunicar** la condición de persona fija a **la RLT**
- **La persona trabajadora** podrá **solicitar, por escrito** al **servicio público de empleo** correspondiente un **certificado de los contratos de duración determinada** o temporales celebrados, con el fin de poder acreditar su condición de persona fija de la empresa
- **El servicio se empleo público** emitirá el **certificado** poniéndolo en **conocimiento de la empresa** y del **la Inspección** si advierte que se ha sobrepasado los límites máximos de contratación temporal

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA

EXTINCION DE LOS CONTRATOS TEMPORALES (art. 49.1.c ET)

«**A la finalización del contrato**, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una **indemnización** de cuantía equivalente a la **parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio**, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación»

VACANTES CONTRATOS INDEFINIDOS (art. 15.7 ET)

La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras
El **incumplimiento** de estas obligaciones es calificada como una infracción leve (art. 6.5 LISOS)

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA

RÉGIMEN TRANSITORIO

Sobre el límite de encadenamiento de contratos (DT 3^a en relación art. 15.5 ET)

- lo previsto en la redacción dada por el presente RD-Ley al artículo 15.5 del ET será de aplicación a los contratos de trabajo **suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo**
- Respecto a los **contratos suscritos con anterioridad**, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, **se tomará en consideración sólo el contrato vigente** a la entrada en vigor de este RD-Ley»

Aplicable a los contratos de duración determinada anteriores al 31-12-2021 (DT 5^a)

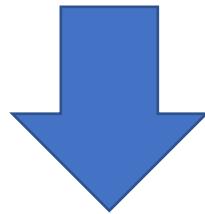
- Los contratos para **obra y servicio y los contratos fijos de obra** anteriores al 31-12-2021 y en vigor a esa fecha, **resultaran aplicables hasta su duración máxima** conforme a la legislación anterior
- **Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos** suscritos antes del 31-12-2021 y en vigor **resultaran aplicables hasta su duración máxima** conforme a la legislación anterior

Aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31-12-21 hasta 30-03-22

- 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 31-12-2021 y hasta el 30-03-2022, 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 6 meses**

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA

EFECTO TEMPORALIDAD ILICITA (art. 15.4 ET)



Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán **la condición de fijas**

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que **no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba**

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA

INCREMENTO DE SANCIONES EN LA LISOSS

El art. 7. 2 LISOS establece:

«La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas”

Hay que tener en cuenta que en virtud del art. 40.1.c bis LISOS:

Las **infracciones** graves señaladas en los artículos 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.2.e) **se sancionarán con la multa** siguiente:

{ en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 €
en su grado medio, de 2.001 a 5.000 €
en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 €

Estos criterios e importes sancionadores son aplicables a partir del 31 diciembre 2021

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACION DETERMINADA

COTIZACION ADICIONAL EN CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA (art.151 LGSS)

1. Los contratos de duración determinada **inferior a 30 días** tendrán una **cotización adicional** a cargo del **empresario** a la finalización del mismo
2. Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por 3 la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del RGSS para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes

La combinación del art. 151.2 LGSS y de la Orden PCM/244//2022, arroja un resultado para el 2022, de **27,53 euros** ($38,89 \times 23,60\% \times 3$)

Esta cotización adicional, de acuerdo con la literalidad de la norma, debe aplicarse a la finalización de cada contrato inferior a 30 días y, dentro de este umbral de tiempo (esto es, **de 1 a 29 días**), **el importe no varía**

CUESTIONES PLANTEADAS

1.- ¿Qué alternativa existe en caso de una obra o servicio puntual que no se va a repetir todos los años?

En el caso de una obra o servicio que no se va a repetir todos los años, se utilizará el contrato por circunstancia de la producción. Sin embargo, si existe periodicidad, se utilizará el contrato fijo discontinuo

2.- ¿Qué contrato se debe usar a partir de ahora cuando tengamos un incremento de la producción? ¿Cómo se interpreta el plazo de 90 días en los contratos por circunstancias de la producción?

En el caso de un incremento ocasional e imprevisible de la producción se utilizará un contrato por circunstancias de la producción, cuya duración no podrá ser superior a 6 meses ampliables a 12 meses por Convenio Colectivo sectorial

Sin embargo, si se trata de una situación ocasional pero previsible, solo se podrá utilizar por un máximo de 90 días naturales, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Además, estos 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada

3.- ¿Qué tipo de contrato hay que suscribir para cubrir los fines de semana?

Podría ser un indefinido a tiempo parcial o un contrato fijo discontinuo

Aunque si entendemos que no es una necesidad permanente, sino temporal, también se podría ver la opción de realizar un contrato eventual por circunstancias de la producción. Ya que según la normativa sería posible esta modalidad cuando la circunstancia es previsible y «que tengan una duración reducida y delimitada en el término de 90 días no consecutivos». Con independencia de los trabajadores necesarios en cada uno de dichos días, las situaciones deben identificarse en el contrato

CUESTIONES PLANTEADAS

4.- En los contratos por circunstancias de producción ¿cabe la posibilidad de prórroga hasta esa duración máxima de 6 meses? ¿O sería un único contrato para esa circunstancia concreta con la duración que se determine inicialmente (con el tope de 6 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

5.- ¿Cuántos contratos temporales se pueden suscribir con el mismo trabajador?

No se establece número máximo de contratos hay que tener en cuenta que dos o más contratos temporales por circunstancias de la producción durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses convierte el contrato en indefinido

6.- ¿Cómo afecta la limitación temporal para la conversión en indefinido vinculada al puesto de trabajo?

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 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal

El último trabajador que ocupe el puesto será el que adquiera la condición de indefinido

CUESTIONES PLANTEADAS

7.- ¿Se podrá contratar trabajadores fijos-discontinuos a través de las ETT y a tiempo parcial?

Tras la reforma laboral, existe la posibilidad de contratación de trabajadores fijos discontinuos por parte de las **Empresas de Trabajo Temporal** o ETT

Atendiendo a la literalidad de la norma, en principio, no se podrán celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, salvo que lo establezca el convenio colectivo

8.- ¿Qué sucede con los contratos de obra y servicio suscritos antes de la entrada en vigor de la reforma laboral: 31-12-2021 y antes del 30-03-2022?

Los contratos suscritos en dicho periodo mantendrán su vigencia hasta su duración máxima, pero esta no podrá ser superior a 6 meses

9.- ¿Cómo afecta la reforma a las bolsas de trabajo?

Habrá que tener muy presente los límites temporales de 18 meses en 24 meses tanto por el cadenamiento de contratos como por la cobertura del puesto de trabajo

Si precisamos de una bolsa de trabajo de eventuales para cubrir necesidades en la organización si estas son repetitivas en el tiempo podríamos estar ante necesidades organizativas y ser un contrato indefinido o ante necesidades que se reiteran en el tiempo y estaríamos ante un fijo discontinuo

CUESTIONES PLANTEADAS

10.- ¿Que problemas pueden darse en la contratación eventual para cubrir vacaciones?

La modalidad contractual prevista expresamente es la de eventual por circunstancias de la producción por oscilaciones en las necesidades de personal

Cabria preguntarse si no hubiese sido más apropiado un eventual por circunstancias de la producción previsibles (90 días al año) ya que las vacaciones se van a producir todos los años

En cualquier caso hay que tener cuidado ya que si las vacaciones siempre se producen en unos periodos concretos podríamos estar ante un fijo discontinuo

Si se cubre el mismo puesto durante periodos que se repiten con carencia anual también estaríamos ante un fijo discontinuo

Por ejemplo se cubren siempre las vacaciones del personal de enfermería de un centro asistencial en el periodo de junio a septiembre podría considerarse fijo discontinuo

11.- ¿Se pueden suscribir contratos eventuales sin concretar fecha de fin?

No, hay que dejar muy claro el fin del contrato y la duración del mismo sino podría entenderse en fraude de ley

Eskerrik Asko!

