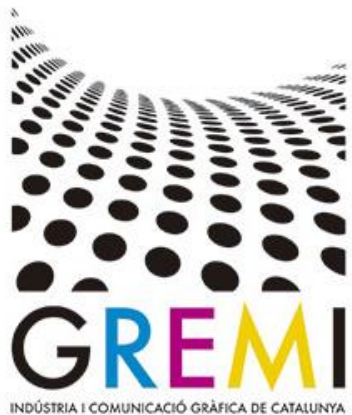




La contratación temporal tras la reforma laboral

Barcelona, 30 de junio de 2022



Jordi García Viña
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Barcelona
Abogado y consultor de empresas

1 Cuestiones generales



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

Más otras normas ...

Radiografía del mercado de trabajo en España. De nuevo sobre la contratación temporal ...

Diferencias entre los diversos países

Acuerdo en el diálogo social

Situación económica

Inseguridad jurídica

¿Cómo están reaccionando las empresas ante la reforma?



La reforma laboral introduce cambios que ha de ser analizados, teniendo en cuenta la plantilla directa, los contratos de puesta a disposición y la subcontratación, ya que genera oportunidades y amenazas que van a tener una repercusión directa en todos los contratos a partir de 30 de marzo de 2022.

Diseño de un plan de acción

3

objetivos

- Determinar los recursos más eficientes para cumplir con los nuevos modelos de contratación
- Minimizar riesgos económicos y jurídicos
- Incrementar la competitividad de la compañía

3 fases

1
Auditoría de los contratos actuales

2
Determinación de las necesidades, teniendo en cuenta la variabilidad de la carga de trabajo

3
Diseño de una estrategia de personal (búsqueda del modelo óptimo)

Feedback

Todo ello, definiendo las estrategias de negociación más exitosas con la RLT.

Si estas son las necesidades de las empresas ...

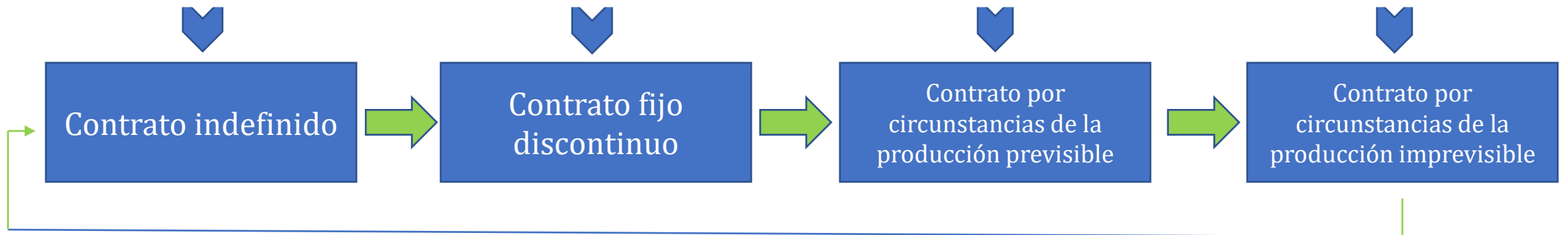
Situaciones ordinarias

- 1) Realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.
- 2) Desarrollo de trabajos que no tengan naturaleza estacional pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- 3) Desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada

Incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere

estas son las diferentes modalidades que pueden utilizar



Duración del contrato

Período de prescripción

Contratos antes de 31/12/2021	Obra o servicio determinado	No superior a 3 años ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo
	Eventual	6 meses, dentro de un periodo de 12 meses, ampliable por máximo 12 meses
Contratos entre 31/12/2021 y 30/03/2022	Obra o servicio determinado	Máximo 6 meses. Fin del período, 29 de septiembre de 2022
	Eventual	
Contratos después de 30/03/2022. Solo circunstancias de la producción	Previsibles	90 días
	Imprevisibles	6 meses

- 3 años contados desde la fecha de la infracción
- Entrada en vigor: 31 de diciembre de 2021
- Las infracciones cometidas con anterioridad a 31/12/2021 se sancionarán conforme a las cuantías y se someterán al régimen de responsabilidades vigente con anterioridad a dicha fecha (DT novena).

Cuestiones generales

Dos cuestiones

- ¿Cuál es la modalidad que hemos de elegir?
- ¿Cuáles son los principales riesgos?

Presunción de indefinición

- ¿Qué significa?
- ¿Desaparece la presunción *iuris tantum*?
- Inversión del orden de elección de los contratos

Reducción de los supuestos y de la duración

No puede identificarse como causa de este contrato la realización de 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 circunstancias de la producción.

Doctrina del Tribunal Supremo

La temporalidad de los contratos viene justificada por el trabajo objeto de su contratación, de manera que para la válida concertación es necesario que concorra la causa objetiva específicamente prevista para cada una de ellas como justificativa de la temporalidad que le es propia, no bastando con la voluntad de las partes de someter el contrato a una de sus modalidades temporales.

Importancia de la causa

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad es 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.

Sujeto	Tipo	Infracciones	Sanciones
Empresas	Leves	<p>No informar por escrito sobre los elementos esenciales del contrato</p> <p>La falta de entrega del documento justificativo del art. 15.9 ET</p> <p>No informar a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, y a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa.</p> <p>Cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales.</p>	Multas de 70 a 750 euros
	Graves	<p>No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible.</p> <p>No notificar a los representantes legales de los trabajadores las contrataciones de duración determinada que se celebren, o no entregarles en plazo la copia básica de los contratos cuando exista dicha obligación</p>	Multa de 751 a 7.500 euros
		<p>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.</p> <p>A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.</p>	Multa de 1.000 a 10.000 euros
Empresas usuarias	Leves	No cumplimentar el contrato de puesta a disposición.	Multas de 70 a 750 euros
	Graves	<p>No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.</p> <p>Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el art. 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.</p> <p>A estos efectos, se considerará una infracción por cada trabajador afectado.</p> <p>Permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.</p>	Multa de 751 a 7.500 euros
		<p>Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.</p> <p>Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los 18 meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de 12 meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador afectado.</p>	Multa de 1.000 a 10.000 euros

2 Contratos fijos discontinuos



Cuatro supuestos

Estacionalidad o temporada

Realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada

Prestación intermitente

Realización de trabajos que no tengan naturaleza estacional o de temporada pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados

STSJ Madrid 30 de marzo de 2022

Contratas

Desarrollo de 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.

Los periodos de inactividad solo pueden producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

Los convenios colectivos sectoriales pueden determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses. Una vez cumplido este plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

Empresas de trabajo temporal

Características comunes

Formalización por escrito

Contenido mínimo: Elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros:

- Duración del periodo de actividad
- Jornada
- Distribución horaria

si bien estos (dos) últimos pueden figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Obligaciones de información

La empresa debe informar a los trabajadores fijos-discontinuos y a la representación legal de los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario.

Llamamiento

- Los criterios objetivos y formales se deben regular en convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa.
- Debe realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la notificación.
- Contenido: indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación.
- Plazo: con una antelación adecuada.
- Obligaciones de información. La empresa debe trasladar a la representación legal de los trabajadores:
 - Un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural.
 - Los datos de las altas efectivas de los trabajadores fijos discontinuos una vez se produzcan.

Los trabajadores pueden ejercer las acciones en caso de incumplimientos del llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

Características comunes

Regulación por convenio colectivo sectorial

- Bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar estos trabajadores durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua, sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas.
- La celebración a tiempo parcial de estos contratos.
- La obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.
- Un periodo mínimo de llamamiento anual
- Una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a los trabajadores, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

Igualdad

Los trabajadores fijos-discontinuos 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.

Indemnización

Los trabajadores fijos-discontinuos 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, en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

3 Contratos temporales



Circunstancias de la producción **previsibles**

Dos requisitos

1

Situación ocasional y previsible

2

Duración reducida y delimitada

Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de **noventa 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.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de los trabajadores una previsión anual de uso de estos contratos.

Circunstancias de la producción **imprevisibles**

Dos tipos

Incremento ocasional e imprevisible de la actividad

Oscilaciones, entre las cuales se entienden incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales

Que a su vez cumplan con dos requisitos

Aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Siempre que no responda a los supuestos incluidos en el contrato fijo-discontinuo.

Duración

- 6 meses
- Ampliable por convenio colectivo sectorial hasta un año
- Una única prórroga

Reglas comunes

Indemnización 12 días

Obligaciones de información

Regulación en convenio colectivo

Cotización adicional

- Contratos inferiores a 30 días
- 27,53 euros

Infracciones y sanciones

- Nuevos supuestos
- Se considera una infracción por cada trabajador
- Irretroactividad de la materia sancionadora

Adquisición de la condición de fijos

1. Incumplimiento del art. 15 ET
2. No haber sido dados de alta
3. Trabajadores contratados 18 en 24 meses
4. Trabajador que ocupe puesto de trabajo ocupado 18 en 24 meses

Régimen transitorio del encadenamiento de contratos

Contrato de sustitución



General

Reserva de puesto de trabajo
Requisitos formales
Inicio de la prestación de servicios



Jornada reducida

Causas
Requisitos formales
Duración máxima



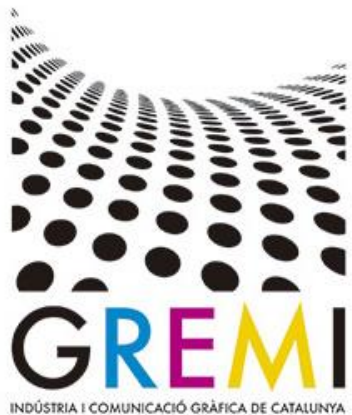
Proceso de selección o promoción

Duración máxima
Sector público (DA cuarta)

Siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución



Muchas gracias



Jordi García Viña

jordi.garcia@ub.edu

www.linkedin.com/in/jordi-garcia-viñab6b52