

30 MARZO 2022

Entra en vigor la Reforma sobre contratación

El 30 de marzo de 2022, entran en vigor los nuevos artículos 11 -contrato formativo- 15 -contratación temporal- , 16 -contrato fijo-discontinuo-del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción de la Reforma Laboral pactada en el Dialogo 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 como máximo hasta el 30/06/2022

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** mas delimitadas que antes
- Desaparece el **contrato por obra o servicio**, fuente de fraude 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 el 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 prórroga.
- 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, subcontratas o concesiones que sean de actividad habitual u ordinaria

Casos en los que el contrato temporal se convierte en fijo

- Por **encadenamiento de contratos**, se convierte en contrato fijo:
 1. Persona trabajadora con 2 o más contratos causa productiva (Incluso ETT) durante 18 meses en período de 24 meses, mismo o diferente puesto, misma empresa o grupo
 2. Última persona contratada en **puesto de trabajo** ocupado por contratos causa productiva (incluido ETT) durante 18 meses en periodo de 24.
Esto 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 periodo 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 SMI

Contrato fijo discontinuo: Trabajos en los que se puede usar

- Para trabajos de naturaleza estacional o vinculada 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, subcontratos y concesiones administrativas (nuevo supuesto que pretende sustituir parte de lo que se cubría con obra y servicio). En este caso, solo puede haber periodos de inactividad con 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 VAMOS A SER EXIGENTES CON EL CUMPLIMIENTO Y DESARROLLO DE ESTA NUEVA NORMATIVA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS