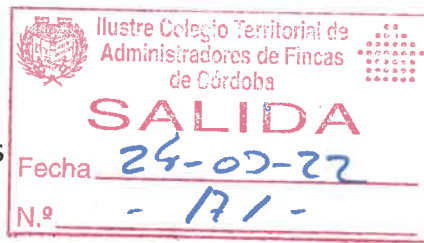




Ilustre Colegio Territorial
de Administradores de Fincas
de Córdoba



Administrador
Fincas
Colegiado

REFORMA LABORAL A PARTIR DEL 31 DE MARZO 2.022

El próximo día 31 de MARZO/2022, entrará en vigor íntegramente la conocida Reforma Laboral, cuya idea principal es que el **contrato indefinido** sea la regla general en la contratación.

1.- Las principales novedades son las siguientes

El contrato por obra o servicio determinado queda suprimido.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

Se endurecen las **sanciones** a la transgresión de la normativa sobre las modalidades contractuales que ahora van a ser sancionadas con multa de 1.000 a 10.000 euros (antes de 751 a 7.500 euros) **por cada uno de los contratos** (LISOS art.7.2 y 40.1.g redacc RDL 32/2021 art.5).

Se establece un **recargo en la cotización para los contratos de duración inferior a 30 días**. Ahora la cuota empresarial se va a incrementar, por cada baja que se produzca respecto de trabajadores temporales en unos 24,78 € resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$(Bc \times Tc) \times 3$
Siendo Bc: la base mínima diaria de cotización por contingencias comunes del grupo 8 (actualmente 35 €) y Tc: tipo de cotización a cargo de la empresa por contingencias comunes (23,6%).

El contrato temporal celebrado incumpliendo las normas previstas legalmente produce la adquisición por parte de la persona trabajadora de la **condición de fija**

También adquiere 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 ETT.

A partir de ahora la transformación se producirá por la celebración de 2 o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de una ETT, durante un plazo superior a 18 meses (antes 24 meses) en un período de 24 meses (antes 30 meses).

El trabajador puede solicitar del servicio público de empleo un **certificado** de los contratos de duración determinada celebrados a fin de acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El servicio público de empleo comunicará este documento tanto a la empresa como a la Inspección de Trabajo si advierte que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.



2.- CONTRATOS TEMPORALES VIGENTES A PARTIR DEL 31 DE MARZO/2022.

2.1.- Contrato de duración determinada por causas **imprevisibles** o aumento ocasional. (DURACION LARGA)

Esta modalidad temporal de contratación se entiende como el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, cuando genere un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el necesario para atender a la producción, siempre que no se incluya dentro de los supuestos regulados para el contrato de fijo- discontinuo

No puede durar más de 6 meses, salvo que por convenio disponga otra duración. Admite solo una prórroga, en caso de formalizarlo por periodo inferior.

La empresa tiene que demostrar que existe una causa justificada para que sea temporal, porque si no, presupone que esa relación debería enmarcarse dentro de un contrato indefinido. En el contrato se deberá especificar con precisión cuál es la causa que hace que sea lógica esa contratación tenga una duración determinada. Al mismo tiempo, el empresario tendrá que definir cuáles son las circunstancias concretas que lo justifican y la conexión que existe entre la duración de esas circunstancias y la duración del contrato temporal elegido.

En esta modalidad de contratación se pueden incluir los contratos por vacaciones del personal, determinando el nombre del trabajador sustituido.

A la finalización del contrato, los trabajadores tienen derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio (ET art.49.1.c redacc RDL 32/2021 art.1.9).

2.2.- Contrato de duración determinada por causas **previsibles**. (DURACION CORTA)

Para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

La causa de la temporalidad aquí viene determinada por los tres siguientes parámetros:

Ocasionalidad = esporádico, no habitual, no continuado en el transcurso del año.

Previsibilidad= la empresa debe concretar las situaciones ocasionales en que, a lo largo del siguiente año, podrá hacer uso de esta modalidad contractual.



Y duración reducida = Lo realmente imperativo es no superar 90 días de utilización de este tipo de contrato en el conjunto del año. Agotados estos días, la empresa se verá imposibilitada de acudir a esta modalidad contractual hasta el siguiente año natural. Los 90 días no se podrán realizar de forma continuada.

Por su duración tan minúscula, no requiere preaviso extintivo, pero sí la indemnización proporcional a 12 días de salario por año de servicio. Por otro lado, es complicado insertar este contrato en la regla sobre la prórroga automática hasta la duración máxima para contratos concertados por una duración inferior a ella, porque propiamente no hay una duración máxima del contrato, sino que lo que rige es un período máximo de contratación para esta modalidad (90 días al año). Sí parece que debe aplicarse la regla general de conversión en indefinido del contrato cuando, llegada la fecha de extinción, se continuara la prestación laboral.

2.3.- Contrato por sustitución en caso de reserva de puesto de trabajo.

a) Cuando la persona sustituida tenga reserva de puesto de trabajo: el contrato debe especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. La prestación de servicios de la persona sustituta puede iniciarse, como máximo, 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida y se extiende hasta la reincorporación de esta última.

b) Para completar la jornada reducida de una persona trabajadora: el contrato debe especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

c) Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo hasta su cobertura definitiva mediante contrato fijo: el contrato no puede tener una duración superior a 3 meses o a la duración inferior que establezca el convenio colectivo. Una vez superada la duración máxima, no puede celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto.

A la finalización del contrato de sustitución, el trabajador **no** tiene derecho a **indemnización** alguna (ET art.49.1.c redacc RDL 32/2022)

4.- Contratación en el sector de la construcción

Con vigencia a partir del 31-12-2021, el RDL 32/2021 modifica la L 32/2006 de subcontratación en el Sector de la Subcontratación para regular el **contrato indefinido adscrito a obra** (en sustitución del contrato temporal de obra regulado en el convenio colectivo) que tiene por objeto las tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción.

A la **finalización de la obra**, las empresas deberán hacer una propuesta de recolocación a los trabajadores en una nueva obra previo desarrollo, cuando sea necesario, de un proceso de formación o recualificación que podrá realizarse directamente o a través de entidad especializada, preferentemente la Fundación Laboral de la Construcción.



La **propuesta de recolocación** debe formalizarse por escrito mediante una cláusula precisando las condiciones esenciales, la ubicación y fecha de inicio de los nuevos proyectos así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto.

La cláusula, que se anexará al contrato de trabajo, debe someterse a aceptación del trabajador con 15 días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en que esté prestando servicios. Efectuada la propuesta, el contrato puede extinguirse por **motivos inherentes al trabajador** por las siguientes circunstancias:

- Rechazo de la colocación en el plazo de 7 días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial.
- Porque la cualificación del trabajador no resulta adecuada al nuevo proyecto o si existe un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones o no existe en la provincia de obras acordes a su cualificación profesional. En estos casos, la empresa debe comunicar al trabajador la extinción del contrato con una antelación de 15 días a su efectividad.

En estos casos se considera al trabajador en **situación legal de desempleo** a efectos de la percepción de la correspondiente prestación (LGSS 267.1.a.3º) y **el trabajador tiene derecho a una indemnización del 7% sobre los conceptos salariales** recogidos en el convenio colectivo de aplicación.

NOTA

Los contratos fijos de obra en el sector de la construcción celebrados antes del 31-12-2022 conforme a lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, se mantendrán en sus términos hasta su duración máxima (RDL 32/2021 disp.trans.3ª).

5.- Contrato fijo-discontinuo

Con vigencia a partir del 31-3-2022, el RDL 32/2021 modifica el art.16 del ET para dar una nueva definición al contrato fijo-discontinuo asumiendo alguno de los supuestos de contratación que hasta se cubrían con el desaparecido contrato de obra o servicio. Se establecen, así, **3 supuestos** que justifican su celebración:

- Para realizar trabajos de naturaleza **estacional** o vinculados a actividades productivas de temporada.
- Para el desarrollo de trabajos que no tengan naturaleza estacional pero que son de prestación **intermitente** con períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Para prestar servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. En este caso, los períodos de inactividad solo se podrán producir como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. Transcurrido el plazo máximo de inactividad establecido en el convenio colectivo sectorial, o en su defecto el plazo de 3 meses, la empresa deberá adoptar las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

También se va a poder concertar entre las ETT y las personas contratadas para ser cedidas, incluso para la cobertura de necesidades temporales de diversas empresas usuarias



coincidiendo los períodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos (LETT art.10.3 redacc RDL 32/2021 disp.final 1ª).

El contrato se debe **formalizar** por escrito y debe reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral. No obstante, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria pueden figurar de manera estimada, y sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Se prevé la regulación de las modificaciones necesarias para permitir el acceso de estos trabajadores 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 (RDL 32/2021 disp. final 6ª).

Condiciones de trabajo

Se regulan algunos **aspectos esenciales** del contrato fijo discontinuo:

1.- Llamamiento: los criterios objetivos y formales por los que debe regirse se establecerán mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de empresa. En cualquier caso, **el llamamiento debe realizarse por escrito o por cualquier medio que permita dejar constancia de la notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.**

2.- ¿Si no se realiza el llamamiento se considera despido?

Parece una cuestión discutible.

Tras la reforma laboral, la redacción es muy ambigua, ya que indica que «*Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento.*».

Esa redacción de acciones que procedan determinan que en ocasiones habrá que interponer una reclamación de derecho y en otras ocasiones una demanda por impugnación de despido.

La jurisprudencia ha determinado que el no llamamiento cuando la empresa comunique que existe una justa causa temporal para ello no se trataría de un despido, aunque hay que tener presente dos sentencias del Tribunal Supremo:

Así por ejemplo, la S.T.S de 24 de abril de 2012 considera que, en caso de que no exista un llamamiento no se considera despido, sin perjuicio de que los trabajadores puedan reclamar el salario que les corresponde en caso de que el convenio recoja un mínimo de meses que deba estar contratado.

Por otro lado, la S.T.S. 10 de marzo de 2020 considera que el no llamamiento se trata de un despido, ya que en este caso, el comportamiento empresarial sí que determina la intención de extinguir la relación laboral ya que había subcontratado parte de las tareas que antes tenían los fijos discontinuos y contratado a otros trabajadores temporales para esos puestos de trabajo a través de una ETT.

Además, esta sentencia contiene una importante matiz, y es que en caso de que el número de trabajadores que no sean llamados superen el umbral del despido colectivo, nos encontramos ante un despido nulo, y por lo tanto será obligatorio reincorporar al trabajador y abonar los salarios de tramitación correspondientes.

3.- ¿Están obligados a realizar el llamamiento e incluirlos en un ERTE si no existe trabajo?

Esta cuestión ha sido analizada por reciente jurisprudencia teniendo en cuenta la normativa excepcional derivada del coronavirus.

La Sentencia de la A.N. de 14 de diciembre de 2020 considera que una vez llamados los trabajadores, deben de ser incluidos en el ERTE y no se puede finalizar su temporada si no existe trabajo.

Por otro lado, la Sentencia T.S.J. Valencia del 29 de septiembre de 2020, considera que no es necesario realizar el llamamiento para incluirlos en el ERTE si no existe trabajo.



4.- ¿Y si finaliza la temporada antes de tiempo?

Aunque el fin de temporada se produzca **antes que de costumbre, o antes de lo que establezca el convenio colectivo, en principio no equivale a un despido** si existe una causa que justifique el fin de temporal tal y cómo ha determinado la sentencia del TSJ de La Rioja de 2 de diciembre de 2020.

Como el caso anterior, habrá que analizar si el comportamiento empresarial puede entenderse como una extinción de la relación laboral o simplemente un fin de la temporada antes de lo esperado.

De hecho, el T.S. en la Sentencia de 15 de enero de 2019 ha determinado que en caso de que no se trabajen las horas garantizadas por convenio se **debe reclamar el salario no abonado**, pero no se debe considerar como un despido.

A pesar de las sentencias anteriormente comentadas, también existe algunas (aunque más antiguas) que consideran que la llamada tardía o la finalización prematura de la temporada pueda considerarse como un despido.

La Sentencia del TSJ de 24 de julio de 2001 considera como despido improcedente si la trabajadora fue dada de baja antes que otra compañera cuando su derecho establecido por convenio colectivo era mantenerse más tiempo trabajando en la temporada.

De la misma manera, el T.S. en la Sentencia de 19 de enero de 2019 considera que la falta de llamamiento según el acuerdo alcanzado por la comisión paritaria es un despido que produce plenos efectos.

5.- Los convenios colectivos de ámbito sectorial van a poder establecer una **bolsa sectorial de empleo** donde se puedan integrar las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad para favorecer su contratación durante los periodos de inactividad así como su formación continua.

6.- En cuanto a los **derechos** de los trabajadores, se recoge la doctrina del TS estableciendo expresamente que el **tiempo entre llamamientos debe ser computado como antigüedad**; el derecho a no sufrir perjuicios por el ejercicio de derechos de conciliación y ausencias justificadas al trabajo; el derecho a reclamar judicialmente por incumplimientos relacionados con el llamamiento y el derecho a solicitar la conversión voluntaria de su contrato en fijo ordinario cuando se produzcan vacantes en la empresa. A este último efecto, la empresa debe informar tanto a los trabajadores como a la representación legal de los trabajadores, sobre las vacantes que se produzcan.

Mediante negociación colectiva se va a poder acordar la celebración de contratos-fijos discontinuos a tiempo parcial; la obligación de elaborar un censo anual de personal fijo-discontinuo; así como un período mínimo de llamamiento anual y una indemnización por fin de llamamiento.

Se endurecen las **sanciones** a la transgresión de la normativa sobre las modalidades contractuales que ahora van a ser sancionadas con multa de 1.000 a 10.000 euros (antes de 751 a 7.500 euros) por cada uno de los contratos (LISOS art.7.2 y 40.1.g redacc RDL 32/2021 art.5).

6.- Contratación en el sector del campo.

Los contratos temporales podrán solo realizarse en un par de casos. Uno, como consecuencia del aumento ocasional e imprevisible de la producción o debido a situaciones ocasionales o previsibles de corta duración (campañas agrícolas), pero en este último con una duración limitada a **90 días naturales máximo no consecutivos**. Respecto de estos 90 días, la interpretación que da la Inspección de Trabajo, al día de hoy, es que son 90 días naturales, NO PEONADAS.

Además, en este contrato deberá identificarse de forma debida las circunstancias que han dado lugar y que justifican el mismo.

El gran problema será la dificultad para los empresarios agrícolas de delimitar cuáles son las circunstancias de producción en cada caso

El segundo caso en el que se permiten los contratos temporales es por sustitución de un trabajador, con reserva del puesto de trabajo.



A raíz de lo anterior, no habría alternativas para dar cobertura legal a necesidades de tipo estacional, como son las labores agrarias de recolección o las faenas puntuales, como talas, podas, riegos, limpieza de fincas, etc., **salvo mediante el contrato fijo-discontinuo.**

Contrato-fijo discontinuo en el campo:

En cambio, para trabajos que son de naturaleza estacional o para actividades productivas de temporada, **la reforma laboral impone el denominado contrato fijo-discontinuo**, regulado a través de los **convenios colectivos o acuerdos de empresa**. Este tipo de contrato deberá formalizarse necesariamente **por escrito y tendrá que reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, como la duración de la jornada diaria y su distribución horaria, aunque sea con carácter estimativo, sin perjuicio de que pueda concretarse posteriormente.**

Además, al comienzo de cada año natural, la empresa contratante tendrá que transmitir al trabajador por escrito un calendario con las previsiones de llamamiento o carga laboral anual o, en su caso, semestral, junto a los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez que se produzcan.

Las personas que sean contratadas bajo este tipo de contrato fijo-discontinuo serán el colectivo preferente para las acciones formativas. Los convenios sectoriales podrán establecer bolsas de empleo para favorecer su contratación y mejorar su formación durante los periodos de inactividad.

En caso de que se incumplan las condiciones de la nueva regulación laboral con todas las personas contratadas, éstas adquirirán la condición de fijas. Lo mismo que aquellas que tengan dos o más contratos por circunstancias de la producción durante un plazo superior a los 18 meses en los últimos dos años.

El RD-ley establece que, salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año y durante su negociación se mantendrá su vigencia.

A partir del 31 de marzo los contratos que se celebren en el sector agrario deben estar ya adaptados por completo al nuevo marco legal, no pudiéndose aplicar en ningún caso el régimen de contratación temporal, que esté recogido en los convenios colectivos actualmente en vigor, que permitía en algunos casos, por ejemplo, contratar eventualmente hasta un máximo de 8 e incluso 11 meses en un mismo año.

Condiciones de trabajo

Son las mismas que las expuestas en el **PUNTO 5**