

LABORAL

Adiós a los contratos temporales: así se quedan tras la reforma laboral



La nueva ley laboral aprobada por el Gobierno introduce una nueva regulación de la contratación temporal que será aplicable a partir del 30 de marzo de 2022, desapareciendo los contratos temporales tal y como los conocíamos hasta ahora (contratos de obra, interinidad y eventuales).

Con la reforma laboral se dan dos grandes tipos de contratación temporal. Lo más destacado es que desaparece la posibilidad de realizar contratos para obra o servicio determinado, y solo podrá efectuarse el contrato de trabajo de duración determinada cuando se requiera por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

LAS DOS EXCEPCIONES
Las nuevas modalidades de contratación de duración determinada se articulan por un contrato de circunstancias de la producción con dos subtipos de causas: unas coyunturales de oscilaciones

productivas imprevisibles, con una duración máxima de seis meses, ampliable por convenio colectivo a 12 meses. El otro tipo se refiere a circunstancias ocasionales, situaciones previsibles que la empresa podrá utilizar durante un periodo de 90 días al año. En estos contra-

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá efectuarse por circunstancias de producción o por sustitución

tos se penaliza su duración inferior a 30 días con una cotización adicional. El anterior contrato de interinidad pasa a denominarse de sustitución, pero mantiene los mismos supuestos de formalización.

SI HAY INCUMPLIMIENTO
Se establece también un incremento de las sanciones hasta los 10.000 € por contrato irregular y una mayor limitación en la reiteración de contratos (se reduce a 18 meses en un periodo de 24 meses el plazo permitido para encadenar contratos temporales). Su incumplimiento implica que el trabajador adquiere la condición de indefinido.

Los contratos de obra y servicio, eventuales o de interinidad celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 se mantendrán vigentes hasta su duración máxima, aunque ésta se produzca con posterioridad al 30 de marzo de 2022, y se regirán por la normativa anterior.

Los contratos de obra y servicio o eventuales celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 se regirán por la normativa anterior, pero su duración no podrá ser superior a seis meses.

Con todo lo dicho, a partir del 30 de marzo de este año sólo se podrán suscribir nuevos contratos, según la nueva normativa.

EL CONSEJO EXPERTO

MARÍA JOSÉ MORALES

Responsable Departamento Laboral ECM Asesores & Consultores

Tel: 967 66 33 06
www.ecmasesores.com



Después de meses de duras negociaciones, sindicatos y patronal acuerdan una reforma laboral que nos deja cambios, pero sobre todo muchas dudas.

Desaparecen figuras de contratación temporal, como es el contrato de obra o servicio, cuyo uso es muy habitual y da flexibilidad a las plantillas de la empresa. También se regulan nuevas modalidades de contratos en formación, que lejos de mejorar estas figuras para incentivar su uso y ayudar a la empleabilidad de los jóvenes, lo complican aún más.

¿Qué nos dan a cambio? Un uso más amplio para el contrato fijo discontinuo, una modalidad cuyo uso era residual y se convierte ahora en el contrato estrella, o un contrato fijo para construcción que podemos rescindir si no tenemos más obras ¿pero es realmente está la solución para reducir la temporalidad en España? El tiempo lo dirá.

Toca cambiar mentalidad, hacer uso del contrato temporal en situaciones realmente necesarias, y contar con un encarecimiento de los costes laborales por el incremento, inevitable, de las indemnizaciones a las que se tendrán que hacer frente las empresas por rescisiones de contractuales.

¿Repercutirán las empresas este encarecimiento en los precios de sus productos o servicios? Probablemente sí.

En cuanto a las muchas dudas que se nos plantean, esperemos que haya un desarrollo normativo a corto plazo, y no tener que esperar que sea la inspección y los tribunales quienes hablen a posteriori.

Los asesores laborales nos encontramos, una vez más, ante un difícil reto en nuestro afán de ayudar a los empresarios a cumplir con la ley.

SANTIAGO BLANES MOMPÓ

Abogado y Socio del Departamento Laboral de Tomarial

Tel: 96 339 47 53
www.tomarial.com



En relación a la contratación laboral de la reforma laboral, se establece un principio general: se considera que el contrato de trabajo es indefinido.

En este nuevo texto, la temporalidad se establece como una excepción a la regla general, siempre que concurren las causas y los requisitos de cada uno de los contratos temporales, de tal forma que si no se dan las causas o se incumplen los requisitos, el contrato es indefinido.

De esta forma, desaparece el contrato de obra o servicio determinado que ha estado funcionando hasta esta nueva norma y se reducen las modalidades de contratación.

La contratación temporal se restringe, básicamente, a los contratos formativos (contrato de formación en alternancia y contrato formativo para

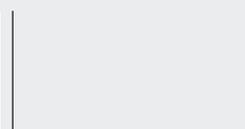
la obtención de la práctica profesional). Y también a los contratos por circunstancias de la producción o por la necesidad de sustituir a una persona trabajadora.

Pero además, se establecen desincentivos a la contratación temporal, que penalizan la excesiva rotación en los contratos temporales de muy corta duración. También se condena el uso fraudulento de la misma, en forma de incremento de las sanciones a imponer a las empresas.

Con esta restricción a la contratación temporal se pretende reducir la tasa de temporalidad o contratación precaria.

Solo el tiempo nos dirá si para conseguirlo, estos son los instrumentos adecuados. O dicho de otra manera, si la reforma va a servir para algo.

DESPACHOS RECOMENDADOS

 <p>ESCURA www.escura.com 93 494 01 31</p>	 <p>EJASO ETL GLOBAL https://ejaso.com 915 341 480</p>	 <p>FONT & YILDIZ www.fontyildiz.com 93 494 89 80</p>	 <p>GM INTEGRA www.gmintegrarrhh.com 93 872 69 44 91 278 31 94</p>	 <p>IGMASA www.igmasa.com 93 488 24 52 91 781 16 60</p>	 <p>JDA EXPERT LEGALTAX www.jda.es 93 860 03 70</p>	 <p>MATEOS LEGAL www.mateos.com 93 476 00 50</p>	 <p>MIQUEL VALLS www.miquelvalls.com 93 487 65 90</p>	 <p>SPANISH VAT SERVICES www.spanishvat.es 91 599 52 49</p>	 <p>TAX www.tax.es 972 677 254 902 365 500</p>
--	--	---	--	---	---	--	--	--	--