

1. CONTRATOS TEMPORALES

2. CONTRATOS FORMATIVOS

3. CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS

4. REFORMA LABORAL: BREVE REFLEXION SOBRE LA INSPECCION DE TRABAJO



Marta Nanclares Vitores

Área Laboral

Oficina de LOGROÑO

RDL 32/2021 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL: OBJETIVOS

➤ REDUCIR LA DUALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO

Limitar la contratación temporal

- Se suprime el contrato por obra.
- Se crean dos nuevas modalidades de contratos temporales.
- Se reforma la fijeza por concatenación de contratos.
- Se penaliza la cotización de los contratos de duración inferior a 30 días.
- Se incrementa la cuantía de la sanción administrativa.

Fomentar la contratación indefinida

- Se potencia el contrato fijo discontinuo.
- Se crea un nuevo contrato indefinido adscrito a obra.

➤ MEJORAR LOS SALARIOS:

- Se suprime la prioridad del convenio de empresa en materia salarial.
- Se recupera la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos.

RDL 32/2021 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL: OBJETIVOS

➤ **MANTENER LA FLEXIBILIDAD INTERNA:**

- Se confirma la regulación, proveniente de las reformas de 2010 y 2012, del despido, de la flexibilidad laboral interna y de los descuelgues.
- Se potencian los ERTes por causas ETOP y por fuerza mayor.

➤ **POTENCIAR LA FORMACIÓN:**

- Se crean dos nuevos contratos formativos.
- Se prevén acciones formativas para los trabajadores afectados por los ERTE.
- Se incentiva la formación de los trabajadores fijos discontinuos durante los períodos de inactividad.

1. CONTRATOS TEMPORALES: - CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA -

OBJETO

- El incremento ocasional e imprevisible de la actividad (siempre que no responda a los supuestos del contrato fijo discontinuo).
- 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 (siempre que no respondan a los supuestos del contrato fijo discontinuo).
- Incremento ocasional, previsible y de duración reducida y delimitada.

DURACIÓN

- Por causas imprevisibles: duración máxima de seis meses (ampliable por convenio sectorial hasta un máximo de un año). Si se concierta por una duración inferior a la máxima puede prorrogarse por una única vez.
- Por causas previsibles: 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, siempre y cuando no se utilicen de manera continuada.

FORMA

- Se debe especificar con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, así como las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

EXTINCIÓN

- Causa: el contrato se extingue por la llegada del término acordado, siempre y cuando medie denuncia de las partes.
- Formalización del cese: legalmente, no es exigible un plazo de preaviso de quince días, pues el contrato no puede superar el año de duración.
- Efectos: el trabajador tiene derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicios.

1. CONTRATOS TEMPORALES: - CONTRATO DE SUSTITUCIÓN -

RÉGIMEN JURÍDICO

- Art. 15.3 ET

DURACIÓN

- Interinidad por sustitución: la duración será el tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Interinidad por vacante: en la empresa privada, tres meses.
 - Los convenios colectivos pueden reducir esta duración máxima.
 - Superada la duración máxima no puede celebrarse un nuevo contrato de trabajo con el mismo objeto.

FORMA

- El contrato debe formalizarse por escrito.
- Debe especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.



JORNADA

- Regla general: Tiempo completo
- Excepciones:
 - Cuando la persona sustituida estuviese contratada a tiempo parcial.
 - Cuando se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
 - Cuando el contrato se realice para completar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten los derechos de conciliación establecidos legal o convencionalmente.

PUESTO DE TRABAJO

- El mismo que el del trabajador sustituido.
- El puesto de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel (sustitución en cascada).

RETRIBUCIÓN

- Nada justifica un trato salarial desigual que no venga motivado por razones claramente individualizadas, sólo concurrentes en el trabajador sustituido e inexistentes en el trabajador interino

EXTINCIÓN

El contrato se extingue por alguna de las siguientes causas:

Interinidad por sustitución:

- Reincorporación del trabajador sustituido.
- Vencimiento del plazo legal o convencional fijado para la reincorporación.
- Extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

Interinidad por vacante:

- Culminación del proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto.
- Transcurso del plazo máximo legalmente establecido.

PARTICULARIDADES

- No se computa a efectos de concatenación de contratos temporales (art. 15.5 ET).
- No queda dentro del ámbito de aplicación de la cotización adicional del art. 151 LGSS.
- De acuerdo con el art. 15 ET, en relación con el art. 49 ET, el trabajador no tendría derecho a indemnización alguna.



1. CONTRATOS TEMPORALES: - CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR RESERVA DE PUESTO -

- ❑ Trabajadores con reserva de puesto por ley, convenio o acuerdo individual:
 - Suspensión del contrato con derecho a la reserva del puesto de trabajo conforme al art. 48 ET
 - Traslado o cambio de centro de trabajo de víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual o de terrorismo (art. 40.4 ET).
 - Adscripción temporal y coyuntural a otro puesto.
- ❑ Autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de una sociedad cooperativa en los supuestos de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y baja por nacimiento y cuidado (art. 30 Ley 20/2007).
- ❑ Se admite el inicio de la relación laboral 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, quince días.

1. CONTRATOS TEMPORALES: - CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR REDUCCIÓN DE JORNADA -

- Para sustituir la jornada dejada vacante por una persona con reducción de jornada por causa legal o convencional.
- Para cubrir la reducción de actividad de los profesionales autónomos con motivo de:
 - El cuidado de menores de siete años.
 - Tener a su cargo un familiar en situación de dependencia, debidamente acreditada.
 - Tener a su cargo un familiar con una discapacidad igual o superior al 33%, debidamente acreditada.



1. CONTRATOS TEMPORALES

- FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD -

REGULACIÓN

- DA 1ª Ley 43/2006

OBJETO DEL CONTRATO

- Para incentivar la incorporación al mercado de trabajo de las personas con discapacidad, se permite la contratación temporal sin causa.

REQUISITOS

- Discapacidad ($\geq 33\%$) o sea perceptor de una pensión de incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez).
- Desempleado e inscrito en la oficina de empleo.
- Que la empresa, en los doce meses anteriores a la contratación, NO haya extinguido contratos indefinidos por despido declarado improcedente o por despido colectivo.

FORMA

- Por escrito y en el modelo oficial.

DURACIÓN

- Mínima: 1 año
- Máxima: 3 años

PRÓRROGA

- Si el contrato se celebra por una duración inferior a la máxima, puede prorrogarse por períodos no inferiores a 12 meses.

EXTINCIÓN

- A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

2. RDL 32/2021 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL: **CONTRATOS FORMATIVOS.** ALCANCE DE LA REFORMA.

- Con fecha 30/03/2022 desaparecen los contratos en prácticas, para la formación y aprendizaje y formación dual universitaria.
- Se crea un nuevo contrato formativo con dos modalidades: Formación en Alternancia y Formación para la obtención de la Práctica Profesional.
- Se deja a la Negociación Colectiva y al desarrollo reglamentario criterios sustantivos de aplicación.

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

- ✓ **OBJETIVO**: Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos de la Educación Reglada y no Reglada.

- ✓ **REQUISITOS DEL TRABAJADOR**:
 - Carecer de cualificación profesional
 - No exige un límite de edad con carácter general. En caso de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 solo con personas trabajadoras de hasta 30 años.

- ✓ **FORMA**:
 - Celebración por escrito. Inclusión del texto del Plan Formativo Individual y texto de los acuerdos y Convenios de Cooperación.

CONTRATO DE FORMACION EN ALTERNANCIA

- **LIMITES:** Un solo contrato por ciclo formativo.
- **PERIODO DE PRUEBA:** no se puede establecer.
- **TRABAJO EFECTIVO:** la jornada es la suma del trabajo efectivo más la parte teórica.
 - 65% para el primer año
 - 85% para el segundo año, en ambos casos respecto a la jornada máxima prevista en convenio
- **NO HORAS COMPLEMENTARIAS**
- **NO HORAS EXTRAORDINARIAS**
- **NO TURNOS NI TURNICIDAD**
- **ACTIVIDAD FORMATIVA:**
 - ✓ La propia empresa puede dispensar la formación teórica.
 - ✓ Tutorización necesaria y doble: por el centro formador y por la propia empresa.
 - ✓ Los centros formativos deben elaborar los PFI especificando calendario, actividades y requisitos de tutoría.
 - ✓ Reglamentariamente se debe desarrollar el sistema de impartición y las características de la formación.

CONTRATO DE FORMACION EN ALTERNANCIA

DURACIÓN

- La prevista en el plan formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años insuperable.
- La IT, nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante lactancia y violencia de genero ***interrumpen*** el computo de la duración del contrato.

RETRIBUCIÓN

- La establecida en los convenios para estos contratos.
- En su defecto: no inferior al 60% el primer año, ni al 75% el segundo, respecto a la fijada para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas en proporción al tiempo de trabajo.
- NUNCA inferior al SMI en proporción a la jornada.

CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCION DE LA PRACTICA PROFESIONAL

OBJETO

Obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios obtenido, mediante la adquisición de las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad laboral que se corresponda con esa titulación previa.

CONTRATO FORMATIVO OBTENCIÓN PRACTICA PROFESIONAL

- **TRABAJADOR-TITULOS HABILITANTES**

Título universitario, de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del Sistema de Formación Profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas y deportivas.

- **CUÁNDO PUEDE CONCERTARSE:PLAZO**

Dentro de los 3 años siguientes a la terminación de los estudios. (5 años para discapacitados)

- **¿Y SI ESTUDIO EN EL EXTRANJERO?**

El computo de efectúa desde el reconocimiento u homologación en España cuando tal requisito sea exigible para el ejercicio profesional.

- **FORMA Y PERIODO DE PRUEBA**

Por escrito, expresando la titulación, duración y puesto de trabajo a desempeñar. Salvo lo dispuesto en convenio el periodo de prueba no puede exceder de 1 mes.



CONTRATO FORMATIVO OBTENCIÓN PRACTICA PROFESIONAL

- **TRABAJADOR-TITULOS HABILITANTES**

Título universitario, de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del Sistema de Formación Profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas y deportivas.

- **CUÁNDO PUEDE CONCERTARSE:PLAZO**

Dentro de los 3 años siguientes a la terminación de los estudios. (5 años para discapacitados)

- **¿Y SI ESTUDIO EN EL EXTRANJERO?**

El computo de efectúa desde el reconocimiento u homologación en España cuando tal requisito sea exigible para el ejercicio profesional.

- **FORMA Y PERIODO DE PRUEBA**

Por escrito, expresando la titulación, duración y puesto de trabajo a desempeñar. Salvo lo dispuesto en convenio el periodo de prueba no puede exceder de 1 mes.



CONTRATO FORMATIVO OBTENCION PRACTICA PROFESIONAL

- DURACION Y PRORROGA

No inferior a 6 meses ni exceder de 1 año. Los convenios podrán determinar la duración pero dentro de esos límites.

- PUESTO DE TRABAJO

La empresa debe elaborar un Plan Formativo Individual especificando el contenido de la práctica profesional y asignar una persona que tutorice el correcto cumplimiento del mismo. A la finalización el trabajador tiene derecho a una CERTIFICACION de la práctica realizada.

Pendiente de desarrollo reglamentario el alcance de la formación correspondientes a actividades formativas específicas dirigidas a la **DIGITALIZACION; INNOVACION y SOSTENIBILIDAD**.

- RETRIBUCION

La fijada en Convenio. En su defecto la que corresponda a su grupo profesional no pudiendo ser inferior a la prevista para el contrato formativo en alternancia ni al SMI en proporción a la jornada

Cotización a la SS contrato formativo en alternancia 2023

- Han entrado en vigor los cambios para la cotización del contrato de formación en alternancia que introdujo la Reforma Laboral, por lo que a la hora de calcular la cotización habría que distinguir entre contratos de formación que cotizan por la base mínima y los que lo hacen por cuantías superiores a la base mínima.
- Seguridad Social ha indicado en sus boletines RED 3/2023, 7/2023 y 8/2023 que está en proceso de adaptación, por lo que, temporalmente, los contratos de formación en alternancia sólo cotizarán por la cuota fija de 170,69 € (139,47 € empresa y 31,22 € trabajador), incluyendo cotización por MEI y formación. Esta cuota está bonificada excepto en la cotización por MEI (7,56 €/mes)
- La Orden PCM/74/2023 confirma la aplicación desde el 1 de enero de 2023 de esta cotización adicional para los contratos de formación en alternancia que coticen por encima de la base mínima. En estos casos, a la cuota fija de 170,69 € se le sumaría el importe que resulte de aplicar a las cuantías en que excedan de la base mínima los tipos de cotización.
- Según indicaciones de Seguridad Social (Boletines RED: 3/2023, 7/2023 y 8/2023) todavía no será necesario aplicar estos tipos de cotización sobre las cuantías que excedan. Se aplicará la cuota fija de 170,69 €.

FASES IMPLANTACION NUEVA COTIZACION DEL CONTRATO DE FORMACION EN ALTERNANCIA SEGÚN INSTRUCCIONES DE LA SS

- **Primera fase:** Comenzó el 1 de febrero de 2023 para el periodo de liquidación de enero de 2023. Desde entonces, el contrato de formación seguía cotizando por una cuota fija, incluyendo la cotización por formación profesional.
- **Segunda fase:** Se inició en mayo y se aplicó ya para la recaudación de junio. En esta fase se seguía calculando la cotización por la cuota fija. Se debe informar en el fichero de bases el importe de la base de cotización determinada según la retribución, independientemente de si coincide o no con la base mínima.
- **Tercera fase:** Se comenzará a cotizar por el exceso sobre la base mínima cuando las retribuciones superen la base mínima. El exceso de base de cotización se calculará a nivel de tramo, en proporción al número de días cotizados del mismo. NO ESTA DESARROLLADA.

RECORDATORIO

- ❖ Base de cotización mensual durante 2023: 1.260 €.
- ❖ Base de cotización diaria durante 2023: 42 €.

LOS CONTRATOS FORMATIVOS EN CIFRAS 2021-2022

	2021	2022	% INCREM
CONTRATOS OBTENCION PRACTICA PROFESIONAL	70.086	63.875	- 8,86%
CONTRATOS “FORMACION Y APRENDIZAJE”/ ALTERNANCIA	30.672	40.298	31,38%
TOTALES	100.758	104.173	3,39%

Pese al incremento de los contratos formativos en alternancia, solo el 5,3 % de los celebrados en 2022 se transformaron en indefinidos, frente al 41,63 % de los contratos para la obtención de la práctica profesional.

3. CONTRATOS FIJOS- DISCONTINUOS

- ❑ Desaparece la distinción de régimen jurídico entre los contratos fijos periódicos y los contratos fijos discontinuos.
- ❑ Supuestos: se opta por ampliar el ámbito de aplicación del contrato fijo discontinuo:
 - Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades de temporada.
 - Trabajos de prestación intermitente.
 - Para el desarrollo de trabajos en el marco de las contrataciones y subcontratas que, siendo previsibles, forman parte de la actividad ordinaria de la empresa.
 - Para realizar trabajos en misión a través de ETTs.
- ❑ Se añade un nuevo párrafo al art. 10 Ley 14/1994: “Igualmente, las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos.”

FORMA

Escrita, indicando:

- Duración del período de actividad
- Jornada
- Distribución horaria: podrá figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

CONVENIOS COLECTIVOS

- Establecer los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento.
- Establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se integren los trabajadores fijos discontinuos durante los periodos de inactividad.
- Permitir la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos discontinuos.
- Fijar un período mínimo de llamamiento anual.
- Reconocer una cuantía por fin de llamamiento.
- Establecer el plazo máximo de inactividad entre subcontratas. En defecto de previsión convencional, el plazo máximo será de tres meses.

PLUS DE ANTIGÜEDAD

- No cabe entender que a los trabajadores fijos discontinuos se les compute, a efectos de derechos económicos y de promoción profesional, únicamente el tiempo efectivamente trabajado, sino que **ha de tenerse en cuenta todo el tiempo de duración de la relación laboral** (SSTS 19-11-2019, Rº 2309/2017, 10-12-2019, Rº 2932/2017, 19-5-2020, Rº 3625/2017 y 10-11-2021, Rº 3662/2019).
- “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 se responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia” (art. 16.6. ET, en la redacción operada por el RD Ley 32/2021).

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

- ❑ La STS 30-7-2020, Rº 324/2018, entendió que esta doctrina “no se aplica al cálculo de la indemnización por despido” pues antigüedad y “años de servicio” son conceptos distintos. Y tal regulación no es causa de discriminación, pues **un trabajador fijo discontinuo percibirá la misma indemnización que un trabajador fijo a tiempo completo que haya prestado servicios laborales durante un lapso temporal igual a la suma de los períodos de ocupación del fijo discontinuo y que perciba el mismo salario regulador.**

SALARIOS DE TRAMITACIÓN

- ❑ Según la STS 9-3-2022, Rº 427/2020, los salarios de tramitación tienen carácter indemnizatorio y pretenden paliar la pérdida salarial sufrida durante la tramitación del despido. Partiendo de esa naturaleza indemnizatoria lo determinante es la reparación del daño causado, por lo que **cabe excluir los períodos de inactividad de los trabajos fijos discontinuos.**

REFORMA LABORAL E INSPECCION DE TRABAJO: REFLEXIONES

TRAS LA REFORMA LABORAL NO TENEMOS UN CRITERIO TECNICO. “SOLOS ANTE EL PELIGRO Y/O LOS JUECES”.



DESPACHOS BK

ETL[®]

GLOBAL

Tax · Legal · Audit

Muchas gracias



www.bketl.es