

JUAN PABLO MARTÍN DE VIDALES. ASESORÍA JURÍDICA SAE CASTILLA LA MANCHA

Regulación contractual en la reforma laboral



EN EL número del pasado mes de diciembre la colega de Baleares planteaba un interesante y exhaustivo análisis del contrato de obra o servicio determinado a la luz de la legislación anterior a la aparecida en el BOE de 30 de diciembre de 2021, que publicó el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la cual viene a suprimir o revisar no solo este tipo de contratación sino otras que habían sido objeto de críticas sistemáticas por su uso torticero, si no directamente fraudulento, que abocaba a que la jurisprudencia, tanto menor como del Tribunal Supremo, haya tenido que corregir.

Como de manera muy acertada puso de manifiesto la colega de Baleares en su informe: "Resulta difícil seguir manteniendo que este tipo de actividades justifiquen el recurso a la contratación temporal y que una empresa apoye la esencia de su actividad en una plantilla sujeta al régimen de indeterminación de las relaciones laborales".

En este contexto se aprobó hace escasos días la Reforma Laboral, que trata de poner orden en diversos aspectos de la anterior legislación y, sobre todo, reorganiza, entre otras muchas cuestiones, las relaciones laborales y los contratos hasta ahora existentes.

En materia de contratación, la Reforma Laboral apuesta por dos formas para conseguir que la contratación indefinida aumente: se reducen y reordenan los contratos temporales, por un lado, y se da un nuevo impulso a los contratos formativos, por otro. El objetivo de esta doble dirección se

encuentra en la propia Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley: atajar dos de los más graves problemas del mercado laboral español, el desempleo y la temporalidad. En ese sentido, mediante la reforma de los contratos de duración determinada y fijo discontinuo se trata de reducir esa temporalidad, tendiendo a la consolidación del empleo estable y, complementariamente, con la normativa sobre contratos formativos, la norma intenta mitigar el elevadísimo desempleo, preferentemente juvenil en su primera incorporación al mercado laboral, y la endémica falta de cualificación de determinados sectores de dicho mercado.

Me voy a centrar en este artículo en las novedades que introduce la Reforma Laboral en la regulación contractual.

Como premisa fundacional de la Reforma, los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido. En lo referente a las nuevas modalidades contractuales temporales, establece:

1.- Respecto a las modalidades contractuales de duración determinada, la nueva redacción del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores suprime completamente el contrato de obra y servicio determinado y se sustituyen y reforman los antiguos eventual e interinidad por los siguientes:

- **Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción,** que sustituye al eventual. Una de las modificaciones más importantes es que la justificación de la causa exige la especificación precisa en el contrato: la causa habi-

litante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. La norma trata de evitar lo que con mucha frecuencia ocurría en los de obra o servicio determinado, a saber, la indeterminación o genérica alusión a una obra o servicio que habilitaba de forma inconcreta para una contratación temporal que se convertía en la práctica en de larga duración, sin cobertura para el trabajador.

La alusión a las circunstancias de la producción se entiende como incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones (incluidas las derivadas de las vacaciones anuales) que, aún tratándose de actividad normal de la empresa, generen 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, que después trataré brevemente. Duración: máximo 6 meses, ampliable a 1 año.

Existe una **modalidad especial** en este tipo de contratación que busca flexibilizar la rigidez de las condiciones básicas en ocasiones excepcionales: atender situaciones ocasionales, aunque sean previsibles, que tengan una duración limitada a un máximo de 90 días en el año natural, no consecutivos, sin que tengan cabida la realización de los trabajos en el marco de contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

Para evitar el fraude, las empresas deben informar en el último trimestre del año a la representación legal de los trabajadores sobre la previsión anual del uso de este contrato, en un intento de garantizar y limitar esta modalidad especial.

- **Contrato de duración determinada para sustitución de trabajador/a,** que sustituye al de interinidad. Sin tanto calado como la modificación establecida para la contratación por circunstancias de la producción, el contrato de sustitución restringe las causas para acogerse a este tipo de contratación: para completar una suspensión del contrato con reserva de puesto

de trabajo, para cubrir la jornada reducida por causa legal o convencional, así como para cubrir vacantes durante un proceso de selección. En este último supuesto, la duración del contrato no podrá exceder de tres meses.

2.- Respecto al contrato fijo discontinuo, la nueva redacción del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores afina la anterior legislación en la que este tipo de contratación se realizaba para necesidades permanentes de la empresa, pero que "no se repitan en fechas ciertas". Esto suponía una disfunción en la práctica pues este tipo de contrato se utilizaba de forma errónea aunque se supieran las fechas y estas fueran "ciertas" en lugar de un contrato indefinido a tiempo parcial.

La Reforma viene a ordenar y clarificar la situación creada, asumiendo que se puede utilizar para todas aquellas necesidades indefinidas, pero de prestación intermitente, que "tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados".

De hecho, la norma amplía los supuestos de contrato fijo discontinuo, que ahora comprende: trabajos de naturaleza estacional, trabajos vinculados a actividades productivas de temporada, trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, así como prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrataciones mercantiles o administrativas que, siendo previsible, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa, así como entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, cuando antes no se contemplaba.

Por último, es importante destacar tres aspectos que complementan y tratan de blindar la legislación aprobada:

- **Se incrementa y endurece el régimen de sanciones** para evitar incumplimientos en la normativa laboral. Las sanciones por fraude en la contratación serán aplicables por cada trabajador afectado, y no en conjunto. Otra novedad es que las

contrataciones mediante ETTs estarán sujetas al mismo régimen sancionador que las contrataciones directas.

- Para mayor protección de los trabajadores y garantía del cumplimiento de la legislación, **se reduce el umbral de concatenación de contratos temporales para adquirir la condición de indefinido.** Esto supone que ese umbral baja hasta los 18 meses en un periodo de 24. Para esta concatenación se tendrán en cuenta los contratos concertados a través de ETT, sin que perjudique la existencia de una subrogación. Es indiferente si la persona trabajadora pasa por distintos puestos de trabajo con varios contratos temporales, mientras se encuentre amparada bajo una misma relación laboral; y también se consolidará dicho derecho cuando ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado previamente con diferentes trabajadores por un periodo de 18 meses en un periodo de 24.

- Se lleva a cabo una **reforma de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal,** enfocada a ampliar las reformas introducidas también a las ETTs.

Las anteriores reformas no han entrado en vigor con su publicación en el BOE sino que lo harán el 31 de marzo de 2022, de modo que hasta entonces seguirá vigente la anterior redacción del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto de los contratos vigentes a la publicación en el BOE, la anterior regulación se aplica íntegramente. ¿Y qué ocurre en el período que media entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022? Los contratos de obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se hubieran concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

Esperemos que la nueva reforma laboral contribuya a reducir las altísimas tasas de temporalidad existentes en nuestro mercado laboral, a consolidar y aumentar el empleo y a que éste suponga un alza en el empleo de calidad y, consiguientemente, a garantizar a las personas trabajadoras unas condiciones cuanto menos dignas de estabilidad en el empleo y de nivel salarial.