

Principales novedades de la Reforma Laboral: Aspectos conflictivos de la contratación



Objetivos de la reforma laboral

El Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, publicado en el BOE el 30 de diciembre de 2021, y convalidado por la Resolución de 3 de febrero de 2022, del Congreso de los Diputados, ha entrado completamente en vigor el pasado 30 de marzo.

Tal y como se detalla en la exposición de motivos, la reforma que contiene este Real Decreto Ley tiene como principal objetivo corregir la temporalidad excesiva que presenta en la actualidad el mercado laboral español.

En este contexto, el legislador afirma que, para que se reduzca la temporalidad, es necesario simplificar los tipos de contratos, generalizar la contratación indefinida y devolver al contrato temporal la causalidad que se corresponde con la duración limitada.

Autor:

Ángel López Atanes

Abogado-Economista
Socio Director Grupo Atelier

Primacía del contrato indefinido y simplificación de la contratación temporal

Tal y como establece el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores /en adelante ET), en su nueva redacción, el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

No obstante, si no estamos hablando de una situación de una necesidad permanente, sino temporal, podríamos estar ante una situación de un contrato eventual por circunstancias de la producción.

Según la nueva normativa, el contrato eventual por circunstancias de la producción sería posible en las siguientes situaciones:

- a. El incremento ocasional e imprevisible de la actividad y 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 (entre las que «se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales»). La duración máxima será de 6 meses ampliable a un año por convenio sectorial. En este caso hay que tener especial cuidado que esas necesidades de la producción no estén dentro del artículo 16.1 en los que se encuentran los fijos discontinuos.
- b. Las situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el término de 90 días no consecutivos, con independencia de los trabajadores necesarios en cada uno de dichos días, las situaciones, que deben identificarse en el contrato.

En cuanto a la concatenación de contratos, la norma establece que “las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas”.

Potenciación del contrato fijo discontinuo - Indemnización

La reforma laboral amplía el ámbito de aplicación del contrato fijo discontinuo, hasta ahora limitado a los trabajos que tengan el carácter de fijos, que sean estables, pero discontinuos en el tiempo.

Así, a partir de ahora, de acuerdo con la nueva redacción del art. 16.1 del ET, este contrato de trabajo se podrá concertar en los siguientes supuestos:

- Para la realización de trabajos de naturaleza estacional, o vinculados a actividades productivas de temporada, como podría ser la agraria.
- Para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan naturaleza estacional o estén vinculados a actividades productivas de temporada, pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados (concretos) o indeterminados.
- Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles (permanentes o recurrentes), formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Para la cobertura de contratos de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias.

En cuanto al régimen sustancial de este tipo de contrato, se mantienen los caracteres esenciales de la regulación anterior.

Se mantiene, tal y como establecía la regulación precedente, la obligación de la empresa de realizar el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos, si bien se incorporan determinadas medidas para proporcionar una mayor certidumbre, seguridad y transparencia a esta figura:

1. Necesidad de que exista constancia de la realización del llamamiento se efectúe por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada.
2. Mayor precisión en las indicaciones a facilitar al trabajador en el llamamiento, estableciendo la norma que deberán ser precisas las condiciones de su incorporación.
3. Antelación adecuada al efectuar el llamamiento, remitiendo a la negociación colectiva la determinación del plazo mínimo de preaviso.

Se mantiene la necesidad de que la celebración contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, se encuentre amparada en los convenios colectivos sectoriales, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen.

En cuanto al tema de la indemnización a abonar al trabajador en este tipo de contrato, la redacción dada al artículo 16.2 del ET no hace sino incrementar las dudas respecto a la antigüedad a considerar.

En efecto, el artículo establece de forma un tanto “ambigua” que “las perso-

nas 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 responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia”.

Si bien es cierto que el Tribunal Supremo, entre otras, en su sentencia nº 730/2020 de 30/07/2020, ha considerado que sólo se debe tener en cuenta los periodos de actividad a la hora de calcular la indemnización estableciendo que “la indemnización por despido de los trabajadores fijos discontinuos no se calcula sobre la base de los años naturales en que haya estado en la empresa sino con base en los periodos de actividad, en los que el trabajador haya prestado efectivamente servicios”, habrá que ver en qué sentido se pronuncia en contratos suscritos al amparo de la nueva redacción de la norma que establece de forma expresa que “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”.

Sector de la construcción. Del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra

En el sector de la construcción, los contratos ordinarios también serán los indefinidos, creándose con la reforma la figura del contrato indefinido adscrito a obra, el cual establece como el contrato por defecto en este tipo de empresas, definiéndolos como “aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción”.

La mayor parte de las peculiaridades del contrato fijo adscrito a obra están ligadas a su extinción, dado que estos contratos podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora por las vías y con los condicionamientos que establece la nueva regulación con independencia del número de personas trabajadoras afectadas:

1. Recolocación y formación: tras la finalización de la obra o servicio, la empresa se encuentra obligada a realizar una propuesta de recolocación a la persona trabajadora y de suministrarle, si fuese necesario, formación.
2. El artículo segundo del RDL 32/2021 especifica que se entiende por finalización de la obra o servicio cuando se dé «la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados. Asimismo, tendrá la consideración de finalización de obra la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad».
3. Causas de extinción del contrato: la regulación incluye una serie de causas por las cuales el contrato de trabajo indefinido por obra puede verse rescindido una vez efectuada la propuesta de recolocación. Estas causas consisten en:
 - La persona trabajadora rechaza la recolocación en un plazo de 7 días desde tener conocimiento de la oferta realizada por la empresa. De no darse contestación en dicho plazo, se considera igualmente rechazada por el trabajador o trabajadora.

- La cualificación de la persona trabajadora no resulta adecuada, incluso tras un proceso de formación o recalificación, por haber un exceso de personas con cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones.
- Inexistencia de obras en la provincia acordes con la cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional de la persona trabajadora. La empresa debe notificar la extinción del contrato con 15 días de antelación a su efectividad.

Si el trabajador rechaza la oferta o motivos inherentes a la misma determinan la imposibilidad de recolocación, por no existir puesto adecuado, se produce la extinción del contrato, con derecho a indemnización del 7% de los conceptos establecidos en las tablas del convenio colectivo, indemnización que “traducida” a la fórmula a los términos en días a los que estamos acostumbrados los laboralistas, supondría abonar 25,55 días de salario por año de servicio $7\% \times 365 = 25,55$ días.

Conclusión

Tal como se desprende de lo anteriormente expuesto, el texto de la reforma laboral limita la contratación temporal mediante la potenciación del contrato de trabajo fijo discontinuo y estableciendo una presunción genérica de contratación indefinida. Todo ello sin incorporarse ningún nuevo incentivo para la contratación estable.

Al momento de redactar estas líneas, conocemos por los datos estadísticos el incremento de la contratación indefinida, así como el uso del contrato en su modalidad fijo-discontinuo. No obstante, también se habla al respecto de la disminución en la duración del tiempo efectivo de los contratos indefinidos y, por otro lado, el contrato de trabajo fijo-discontinuo tampoco parece que sea la mejor de

las modalidades contractuales para según qué sectores de nuestra actividad económica; si bien si parece que resulta el mejor contrato para la mejora de las estadísticas en aras al incremento del empleo estable (eso sí, empleo estable intermitente). Esto es, “Postureo Laboral”.