

CLAVES PRÁCTICAS

FRANCIS LEFEBVRE

Reforma Laboral

Fecha de edición: 10 de enero de 2022

Esta monografía de la Colección
CLAVES PRÁCTICAS
es una obra editada por iniciativa y bajo
la coordinación de
Francis Lefebvre

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo. Ex Presidenta de la Comisión Consultiva Nacional de Negociación Colectiva. Ex Letrada del Gabinete Técnico de Información y Documentación del Tribunal Supremo adscrita a la Sala IV de lo Social. Mediadora y árbitro en el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje), el Instituto Laboral de Madrid y el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC)

NOTA. – Esta obra es fruto de las reflexiones personales del autor sobre la normativa analizada. Los comentarios y conclusiones que se incluyen no suponen en ningún caso un asesoramiento jurídico directo. En consecuencia, ni la editorial ni el autor aceptarán responsabilidades por las consecuencias ocasionadas a las personas o entidades que actúen o dejen de actuar como consecuencia de las opiniones, interpretaciones e informaciones contenidas en esta obra.

© Francis Lefebvre
Lefebvre-El Derecho, S. A.
Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid. Teléfono: 91 210 80 00.
clientes@lefebvre.es
www.efl.es
Precio: 34,32 € (IVA incluido)
ISBN: 978-84-18899-31-7
Depósito legal: M-2107-2022
Impreso en España por Printing'94
Paseo de la Castellana, 93, 2º – 28046 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Plan general

	nº marginal
Introducción	
Capítulo 1. Modificaciones en materia de contratación	1000
1. Contratos de duración determinada	1005
2. Contratos formativos	1260
3. Contrato fijo-discontinuo	1520
4. Contrato a tiempo parcial	1590
Capítulo 2. Trabajo en contratas	1800
1. Deber previo de comprobación	1815
2. Alcance de la responsabilidad empresarial	1830
3. Deberes informativos de las empresas	1855
4. Convenio aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas	1880
5. Mecanismos de representación de las personas trabajadoras de las contratas	1910
Capítulo 3. Nuevos ERTES y mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo	2200
1. Reducción de la jornada y suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales	2205
2. Reducción de jornada y suspensión de contratos por fuerza mayor	2320
3. Normas comunes a los ERTES por causa empresarial y fuerza mayor temporal	2380
4. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo ...	2460
5. Expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19	2540
6. Cómputo estadístico de las personas trabajadoras a las que se les aplica la regulación prevista en el ET art.47 y 47 bis	2550
7. Adaptación de referencias normativas	2560

	nº marginal
Capítulo 4. Modificaciones en materia de extinción del contrato de trabajo	3000
1. Indemnización por fin de contratos temporales.....	3010
2. Extinción de los contratos indefinidos adscritos a obra en el sector de la construcción.....	3040
3. Restricciones a las cláusulas convencionales de jubilación forzosa.....	3050
Capítulo 5. Modificaciones en materia de negociación colectiva	3500
1. Concurrencia de convenios colectivos.....	3505
2. La vigencia del convenio colectivo.....	3600
Capítulo 6. Otras modificaciones y cuestiones a considerar	4000
1. Modificación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).....	4020
2. Personal del sector público.....	4040
3. Modificación de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal (LETT).....	4050
4. Modificación de la Ley reguladora del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.....	4060
5. Actuaciones del SEPE y de la TGSS para la simplificación de actuaciones administrativas.....	4070
6. Protección de las personas trabajadoras menores en materia de seguridad y salud.....	4080
7. Estatuto del Becario.....	4090
8. Prórroga de la vigencia del SMI para 2021.....	4100
9. Contratos vinculados a programas de activación para el empleo.....	4120
10. Algunas precisiones sobre la entrada en vigor de la reforma laboral.....	4130
11. Cláusula derogatoria de la reforma laboral.....	4150
Anexos	5000
1. Causas de contratación de duración determinada.....	5010
2. Mecanismo RED. Funcionamiento.....	5020
3. Prestación social Mecanismo RED.....	5030
4. Convenio de empresa. Nueva regulación.....	5040
5. Reglas de vigencia y ultraactividad de los convenios.....	5050

	<u>Página</u>
Bibliografía	101
Tabla Alfabética	103

Abreviaturas

AEAT	Agencia Estatal de Administración Tributaria
ALEH	Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOPA	Boletín Oficial del Principado de Asturias
CC	Código Civil (RD 24-7-1889)
CCol	Convenio Colectivo
cont-adm	contencioso-administrativo
D	Decreto
Dict	Dictamen
Dir	Directiva
EDJ	El Derecho Jurisprudencia
ERTE	Expediente de Regulación de Empleo Temporal
ET	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015)
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
FP	Formación Profesional
ITSS	Inspección de Trabajo de la Seguridad Social
JS	Juzgado de lo Social
L	Ley
LETT	Ley de Empresas de Trabajo temporal (L 14/1994)
LGSS	Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 8/2015)
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RDLeg 5/2000)
LO	Ley Orgánica
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L 31/1995)
LRJS	Ley reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011)
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto-ley
RDLeg	Real Decreto Legislativo
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
TCo	Tribunal Constitucional
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
UE	Unión Europea

Introducción y balance general de la reforma

El RDL 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 (BOE 30-12-2021) es el resultado de un **arduo proceso de negociación** desarrollado a lo largo de meses –improbo en las últimas semanas– por el gobierno y los agentes sociales. No está de más recordar que esta norma está pendiente de convalidación por el Congreso de los Diputados (Const art.83.2).

Esta reforma no sólo era **necesaria y ansiada** por encontrarse en la primera línea de la agenda política sino por ser uno de los **compromisos** que había que cumplir con el objetivo de poder activar sin escollos la llegada de los recursos destinados a España en el marco del Plan de Recuperación de la Unión Europea.

El **acuerdo** alcanzado el pasado 23 de diciembre ya ha sido calificado como **histórico**, entre otras razones porque está dotado del valor y la legitimidad que provienen del diálogo social y la capacidad de lograr acuerdos y consensos, tan necesarios en estos momentos, sobre todo cuando se trata de plantear reformas estructurales, más aún si es en la esfera de las relaciones laborales y la ordenación del trabajo asalariado. Pese a todo, y en buena lógica, el **alcance del acuerdo** es considerablemente más limitado de lo que hubiera supuesto cumplir con aquel manido eslogan o promesa electoral sobre la «derogación de la reforma laboral» de 2012. Pero ello no es sino la consecuencia natural de la transacción y la avenencia, que combinan los logros, las soluciones de compromiso, las mutuas concesiones y, en fin, las renunciadas.

Las líneas fuerza de la norma, que modifica unos pocos pero significativos preceptos del Estatuto de los Trabajadores –y otras normas laborales concordantes– son, principalmente, la apuesta decidida por combatir la precariedad y la temporalidad exacerbada que, por desgracia, ha venido caracterizando a lo largo de décadas el mercado laboral español, garantizar el empleo y restablecer algunos elementos clave de nuestro modelo de negociación colectiva.

La principal medida para lograr el primero de esos objetivos ha consistido en eliminar la **modalidad contractual de carácter temporal** que más fraude y abusos concentraba, el contrato para obra o servicio de duración determinada, y restringir considerablemente el alcance y presupuestos de las dos a que se reduce la oferta de contratos temporales, el contrato por circunstancias de la producción y el contrato por sustitución. Al mismo tiempo que se robustece el contrato de trabajo fijo-discontinuo, que se concibe como una forma de empleo adecuada para quienes desarrollan su trabajo en el ámbito de las empresas contratistas y las de trabajo temporal. Se completa este apartado con una regulación restrictiva del encadenamiento de contratos, retoques de interés en los contratos formativos y la potenciación del papel de la negociación colectiva para fortalecer la estabilidad en el empleo.

Con idéntico fin de dotar de estabilidad y derechos a las personas que desarrollan su actividad en el ámbito de la subcontratación y las empresas de servicios se atajan las prácticas de «huida» del **convenio colectivo sectorial** y degradación de las condiciones de trabajo propias de algunos fenómenos de externalización

«salvaje» declarando de aplicación a las empresas contratistas y subcontratistas el convenio del sector de actividad desarrollada en la contrata o subcontrata.

El objetivo del mantenimiento del empleo se persigue por medio de la institucionalización del modelo de los **ERTES COVID-19** diseñado durante la pandemia como verdadero «escudo social», un mecanismo de salvaguarda preferente al despido, que se combina con la continuidad de los expedientes temporales de empleo por fuerza mayor temporal resultante de los impedimentos o limitaciones derivados de decisiones de las autoridades para la protección de la salud, y la creación del **Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo**, una innovadora figura que pretende proporcionar a las empresas una alternativa a la extinción de los contratos y un marco dentro del cual puedan solicitar la adopción de medidas de flexibilidad interna consistentes igualmente en la reducción de la jornada y la suspensión de los contratos de trabajo.

Por fin, se retocan dos piezas cruciales del modelo de negociación colectiva, de cuya reforma en 2012 se había podido derivar la apertura de una espita para la negociación a la baja de las condiciones de trabajo. Por una parte, se recupera la **prioridad aplicativa del convenio sectorial en materia salarial**, que se blindó frente al convenio de empresa, que, no obstante, permanece siendo de aplicación preferente para algunas materias estratégicas de la organización del trabajo en las compañías. Por otro lado, se trata de **reequilibrar** la regulación de esa «red de seguridad» convencional en que consiste la **ultraactividad**, que sigue siendo una materia disponible para las partes negociadoras, también para el recurso a mecanismos de solución autónoma de la situación una vez transcurrido el año desde la denuncia del convenio —que se mantiene—, pero ahora con la garantía de que si el resultado fuera fallido, el convenio siga resultando de aplicación. Con ello se consigue a la vez evitar todos los **problemas colaterales** que se derivaron de la tesis jurisprudencial de la contractualización de las condiciones reguladas en el convenio decaído.

Pero como se decía al principio, los consensos se suelen saldar con algunas renuncias, y esta no es una excepción. De modo que podrían subrayarse también **algunas relevantes ausencias**, como por ejemplo, la del replanteamiento de la ordenación del trabajo a tiempo parcial; el modelo de interlocución de las comisiones «ad hoc» laborales del ET art.41.4 —extensible a la regulación de cuestiones tan críticas como los descuelgues, el despido colectivo o los propios ERTES—; el mismo despido; o el sistema de participación y representación en la empresa del Título II ET en su integridad.

En todo caso, demos la **bienvenida a este nuevo marco de ordenación de las relaciones laborales** que nos depara el nuevo año, y deseemos y auguremos el mayor éxito posible a esta reforma laboral que ya ha sido calificada por expertos y analistas de larga trayectoria y reconocida autoridad científica y profesional como sensata, realista y oportuna, capaz de proporcionar confianza y seguridad, suficiente para eliminar ciertas desviaciones perversas y construir un modelo más equilibrado.

Capítulo 1. Modificaciones en materia de contratación

1.	Contratos de duración determinada	1005	1000
a.	Regla general de presunción de la duración indefinida del contrato y nuevas causas de la contratación temporal	1010	
b.	Nuevo contrato por circunstancias de la producción	1020	
c.	Contrato para la sustitución de otra persona trabajadora	1060	
d.	Efectos del incumplimiento de las reglas sobre contratación temporal ..	1090	
e.	Encadenamiento de contratos	1100	
f.	Principio de igualdad entre personas trabajadoras temporales y fijas ..	1120	
g.	Deberes empresariales de información y papel de la negociación colectiva para favorecer la estabilidad en el empleo	1135	
h.	Derechos informativos y documentales de la persona trabajadora	1160	
i.	Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad	1180	
j.	Cotización adicional en contratos de carácter temporal	1190	
k.	Aplicación en el tiempo y transitoriedad	1210	
l.	Contratación temporal en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea	1240	
2.	Contratos formativos	1260	
a.	Contrato de formación en alternancia	1270	
b.	Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios	1345	
c.	Normas comunes a los dos subtipos del contrato formativo	1400	
d.	Contratos formativos concertados con trabajadores con discapacidad ..	1470	
e.	Cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos para la formación en alternancia	1480	
f.	Reglas transitorias	1500	
3.	Contrato fijo-discontinuo	1520	
4.	Contrato a tiempo parcial	1590	

I. Contratos de duración determinada

En el siguiente apartado se analizan las siguientes materias:

- la regla general de presunción de la duración indefinida del contrato y nuevas causas de la contratación temporal (nº 1010);
- el nuevo contrato por circunstancias de la producción (nº 1020);
- el contrato para la sustitución de otra persona trabajadora (nº 1060);
- los efectos del incumplimiento de las reglas sobre contratación temporal (nº 1090);
- el encadenamiento de contratos (nº 1100);
- el principio de igualdad entre personas trabajadoras temporales y fijas (nº 1120);
- los deberes empresariales de información y el papel de la negociación colectiva para favorecer la estabilidad en el empleo (nº 1135);

1005

- los derechos informativos y documentales de la persona trabajadora (nº 1160);
- el compromiso de reducción de la tasa de temporalidad (nº 1180);
- la cotización adicional en contratos de carácter temporal (nº 1190);
- la aplicación en el tiempo y transitoriedad (nº 1210), y
- la contratación temporal en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea (nº 1240).

PRECISIONES La entrada en vigor de la reforma del ET art.15 será el 30-3-2022 (RDL 32/2021 disp.final 8ª.2). Ver nº 4130.

a. Regla general de presunción de la duración indefinida del contrato y nuevas causas de la contratación temporal

(ET art.15.1 –redacc RDL 32/2021)

1010 La nueva redacción del ET art.15.1 comienza por enunciar y consagrar la regla general de que «el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido».

A continuación **limita** la posibilidad de celebrar contratos temporales cuando concurren únicamente **dos tipos de causas**:

- a) Las relacionadas con circunstancias de la producción (nº 1020 s.).
- b) La sustitución de una persona trabajadora (nº 1060 s.).

En resumidas cuentas, se suprime el contrato para obra o servicio de duración determinada, y se circunscriben las que se conocían como modalidades estructurales de contratación temporal a la nueva versión del contrato eventual y a la reformulación del de interinidad.

El precepto mantiene a su vez la necesidad de especificar con precisión en el contrato la causa que habilita la contratación temporal con expresa alusión a las **circunstancias concretas** que la justifican y la conexión de estas con la **duración prevista del contrato**.

b. Nuevo contrato por circunstancias de la producción

1020 Lo primero que llama la atención es la desaparición de la denominación contrato «eventual», que pasa a identificarse directamente por medio de la mención a su específica causa justificativa o habilitante, las circunstancias de la producción.

1025 Causa habilitante (ET art.15.2 –redacc RDL 32/2021) Se especifica o aclara qué se entiende por circunstancias de la producción a los efectos de justificar o posibilitar la celebración de un contrato de duración determinada en estos casos (ET art.15.2), y se hace por referencia a:

«el incremento ocasional e imprevisible 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, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el art.16.1.»

Entre esas oscilaciones se entienden incluidas las **derivadas de las vacaciones anuales**.

PRECISIONES **1)** La redacción final de la norma no es todo lo clara que debería ser. En la versión anterior la alusión a esas circunstancias que generan o pueden gene-

rar una necesidad de incrementar el **volumen de empleo** mediante contrataciones de duración determinada recaían o se referían a la demanda, a las circunstancias del mercado, al incremento de los pedidos, en todo caso a factores muy concretos que se generan en la esfera externa a la empresa. Sin embargo, ahora la referencia al incremento ocasional y las oscilaciones, sin mayor especificación o concreción, y la referencia inmediata a la «actividad normal de la empresa», más aún, a las derivadas de las vacaciones anuales del personal, permite **valorar las circunstancias meramente internas**, no hay referente contextual.

2) Por otro lado, si lo que la norma pretende es seguir circunscribiendo la posibilidad de contratación eventual a los **picos de demanda excepcionales o no previsibles**; o, como venía diciendo la jurisprudencia, cuando se trate de trabajos de naturaleza ocasional, imprevisible, esporádica o coyuntural (TS social 11-3-10, EDJ 62140), seguirán siendo válidos los criterios judiciales y doctrinales precedentes.

3) El inciso final, excluyente de la posibilidad de concertar este tipo de contrato cuando se den las circunstancias del ET art.16.1, esto es, las que caracterizan a los trabajos fijos discontinuos, no hace sino **eleva al rango de ley** un criterio que ya se encontraba suficientemente clarificado por la jurisprudencia y doctrina judicial precedentes, que es que cuando se produzca una **reiteración cíclica de la actividad** la modalidad contractual pertinente no es el contrato eventual –ni el de obra o servicio de duración determinada– sino el contrato para trabajos fijos de carácter discontinuo (TS social 17-11-20, EDJ 729245). En el caso particular de personas que presten servicios en el sector público, incluidas sociedades de capital público como es el caso de TRAGSA, la calificación que corresponde de la naturaleza de la relación sería la de indefinida (no fija) discontinua (TS social 20-10-21, EDJ 725793 y 16-11-21, EDJ 739732, ambas respecto de trabajadores de la referida entidad dedicados a las labores de prevención y extinción de incendios forestales).

Duración del contrato En estos casos la duración no puede superar los seis meses, aunque excepcionalmente, por convenio colectivo de ámbito sectorial se puede ampliar el máximo de duración hasta un año (ET art.15.2.2º). **I030**

Si el contrato se hubiere concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, se admite **una única prórroga** mediante acuerdo de las partes, con el límite del indicado máximo.

Contrato por circunstancias de la producción para campañas **I035**

1. Circunstancias que justifican esta modalidad: la nueva regulación mantiene la posibilidad de celebrar este tipo de contrato para atender situaciones ocasionales y previsibles, y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo.

PRECISIONES La referencia a situación «ocasional y previsible» pudiera parecer un tanto contradictoria. Y es posible que dé lugar a cierto margen de inseguridad y algunas dudas interpretativas y aplicativas. Por ejemplo, es dudoso (pese lo que se ha escuchado en algún medio de comunicación) que este contrato se pueda aplicar a las labores propias de recolección de productos agrícolas, conservas, pesca, o similares, o en el sector turístico, puesto que no se trata de labores ocasionales, sino cíclicas, y entrarían de lleno en la esfera del contrato para trabajos fijos discontinuos; y que, además, podrían no tener esa duración reducida y delimitada en el tiempo. Parece una previsión más propia para atender algunas situaciones y necesidades que antes cubría el contrato para obra o servicio de duración determinada como es el caso de **ferias**, eventos como **congresos** o similares, **ventas extraordinarias**, **promociones** puntuales o aisladas, o circunstancias parecidas.

2. Duración del contrato: en este caso, las empresas solo pueden utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, con independencia de las **I040**

personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones.

Un **matiz** o exigencia muy relevante, que abunda en lo que se acaba de decir, es que esos noventa días no pueden ser utilizados de manera continuada.

PRECISIONES Es decir, se trata de un monto total de días en que, a lo largo del año, puede recurrirse a esta figura, no propiamente de una duración máxima del contrato. Lo cual abunda en el **carácter excepcional o restringido** de este tipo de contratación, y de su no adecuación para actividades de campaña como las que se mencionan en el número anterior.

I045 3. Obligaciones formales y de información:

- el contrato debe identificar debidamente las circunstancias que justifican acudir a esta modalidad o variante del contrato por circunstancias para la producción;
- las empresas, en el último trimestre de cada año, deben trasladar a la representación de las personas trabajadoras una previsión anual del uso de este tipo de contrato.

I050 Regla general sobre la prohibición de recurrir al contrato por circunstancias de la producción en el trabajo en contratas

La norma prohíbe de modo taxativo que se identifique como causa justificativa para la celebración de estos contratos el trabajo en contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

Con la salvedad de su posible celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos previstos en el propio precepto, a que se acaba de aludir:

PRECISIONES 1) La norma pudiera parecer un tanto incomprensible, habida cuenta que este tipo de formas de desarrollo de la actividad empresarial y de empleo se vinculaba a la **contratación para obra o servicio** de duración determinada. Pero tal vez justamente porque esta modalidad contractual desaparece y parte de su espacio puede estar llamado a ocuparlo (en los términos vistos en el n° I035) precisamente el contrato por circunstancias de la producción tendría sentido establecer esta específica limitación.

2) La **vinculación** del contrato para obra o servicio de duración determinada con la vigencia de una contrata se había venido admitiendo jurisprudencialmente desde el TS social 15-I-97, EDJ 226. Doctrina que fue evolucionando para ir introduciendo **algunos matices de tono restrictivo**, hasta que en TS social 29-12-20, EDJ 748575, habida cuenta de la larga duración y reiteración de los encargos, la Sala decide modificar el criterio afirmando que la decisión de una empresa de externalizar parte de su actividad no provoca para la empresa contratista o auxiliar una específica causa de temporalidad que pueda ser atendida mediante un contrato para obra o servicio de duración determinada¹.

¹ CAVAS MARTÍNEZ, F., «El fin del contrato para obra o servicio determinado vinculado a la duración de la contrata (cambio de doctrina)», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, número 1/2021.

c. Contrato para la sustitución de otra persona trabajadora

(ET art.15.3 –redacc RDL 32/2021)

Se analiza las figuras de sustitución:

- de una persona con reserva de su puesto de trabajo (nº 1065);
- para la cobertura temporal de un puesto vacante (nº 1075).

1060

Sustitución de una persona con reserva de su puesto de trabajo (ET art.15.3) **1065**
 1. **Causa habilitante:** el segundo tipo de contrato de trabajo de duración determinada que regula la nueva normativa es el celebrado para sustituir a un trabajador con reserva de su puesto de trabajo (ET art.15.3), obviándose una vez más emplear el término tradicional de contrato de interinidad. Aunque **manteniendo los anteriores requisitos** sobre la **identificación nominal** en el contrato de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Será también posible celebrar este tipo de contrato para completar la jornada reducida causal o finalista (reducción amparada en causas legales o previstas en convenio colectivo) de otra persona trabajadora.

2. **Posibilidad de simultánea prestación de servicios de la persona sustituta y la sustituida:** se trata de una novedosa previsión, según la cual es posible que la persona que va a sustituir a otra pueda iniciar la prestación de sus servicios antes de que esta última se ausente de su puesto de trabajo, de manera que **ambas coinciden** en el desarrollo de la actividad.

La finalidad es que ello pueda facilitar el correcto o adecuado desempeño de las labores propias del puesto.

Y la duración de esta situación será por el **tiempo imprescindible**, como máximo durante quince días.

PRECISIONES Se introduce así una especie de **período de entrenamiento del sustituto**, entendido que este puede comenzar a desarrollar las tareas de manera simultánea a la persona a la que se sustituirá. Y que aun tratándose de una buena iniciativa, a buen seguro puede provocar algún inconveniente o anomalía de carácter organizativo.

3. **Duración del contrato:** este primer subtipo de contrato de sustitución se **1070**
 extiende hasta la reincorporación de la persona trabajadora sustituida.

El contrato se ha de extinguir exclusivamente como consecuencia de la **reincorporación de la persona sustituida**, recuperándose así la conformación de esta clase de contrato como un contrato sometido a condición resolutoria.

Sustitución para la cobertura temporal de un puesto vacante **1075**

1. **Causa habilitante:** se sigue contemplando esta segunda variante o subtipo contractual, el contrato de sustitución para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

2. **Duración:** en este caso la duración no puede ser superior a tres meses, o el plazo inferior establecido en convenio colectivo.

La nueva regulación incluye aquí un **límite adicional**, consistente en que no pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

PRECISIONES Aunque esta nueva regla no es del todo clara, pues cabe entenderla en un doble sentido, como un límite para que una misma persona, una vez superados los tres meses, no pueda ser contratada bajo la misma modalidad de contrato para ocupar otro puesto vacante distinto durante el proceso de selección o promoción para su cobertura por personal fijo; pero también como una limitación para que un mismo puesto vacante sea ocupado durante **períodos máximos sucesivos** de tres meses por personas diferentes. No es improbable que esto pueda dar lugar a alguna duda interpretativa que haya de resolverse en sede judicial.

d. Efectos del incumplimiento de las reglas sobre contratación temporal

(ET art.15.4 –redacc RDL 32/2021)

1090 Conversión del contrato en indefinido (ET art.15.4) El incumplimiento de lo establecido en este precepto ha de determinar la adquisición por la persona irregularmente contratada de la condición de fija.

En particular, esta consecuencia se desencadena cuando:

- el contrato **no se haya realizado en forma escrita**;
- en el contrato **no se hayan especificado las causas justificativas** que permiten celebrar un contrato de duración determinada, así como las circunstancias concretas en que consiste la causa específica del tipo de contratación, y su conexión con la duración prevista;
- la **persona contratada no haya sido dada de alta en la Seguridad Social** transcurrido un período de tiempo igual al que legalmente hubiera podido fijarse para el período de prueba.

e. Encadenamiento de contratos

(ET art.15.5 –redacc RDL 32/2021)

1100 Se mantiene la regla sobre el encadenamiento de contratos que impone la normativa de la UE (en concreto: Dir 1999/70/UE). Pero se establecen **nuevos límites temporales más estrictos**.

Las personas trabajadoras adquieren la **condición de fijas** cuando hubieran estado contratadas en un **período de veinticuatro meses** durante más de 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, directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal.

Previsión que será asimismo de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Se ha simplificado (aunque con alguna pérdida de claridad y precisión) y hecho taxativa (ya no se deja en manos de la negociación colectiva) la previsión relativa a la prevención del abuso del recurso a la contratación temporal para cubrir un mismo puesto de trabajo con distintos trabajadores. De modo que también adquiere la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que ya haya estado ocupado rebasando esos mismos límites temporales (más de dieciocho meses en un período de veinticuatro), con o sin solución de continuidad, mediante el **encadenamiento de contratos** por circunstancias de la producción,

incluidos los de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Régimen transitorio (RDL 32/2021 disp.trans.quinta) Lo previsto en la redacción dada por el RDL 32/2021 al ET art.15.5 será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo. **I 105**

Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado ET art.15.5, se tomará en consideración solo el contrato vigente a la entrada en vigor del RDL 32/2021.

f. Principio de igualdad entre personas trabajadoras temporales y fijas

(ET art.15.6 –redacc RDL 32/2021)

La garantía de igualdad de trabajo con independencia de la duración indefinida o temporal del vínculo laboral se formula ahora con estrictos ajustes de redacción al empleo del lenguaje inclusivo, y también se aligera. **I 120**

El ET art.15.6 dispone que, como regla general, las personas con contratos temporales y de duración determinada tienen los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida.

Pero añade las siguientes **salvedades** o precisiones:

- a) **Particularidades específicas** de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato.
- b) **Singularidad** del tratamiento legal de los **contratos formativos**.
- c) **Derechos** que por su naturaleza se reconozcan en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional al tiempo trabajado.
- d) En concreto, cuando un derecho o condición se atribuya en función de la previa **antigüedad**, esta deberá computarse conforme a los mismos criterios para todas las personas, cualquiera que sea la modalidad de contratación.

PRECISIONES La **novedad** aquí es la alusión expresa a las particularidades que pueda haber en materia de extinción del contrato, lo que parece claramente aludir al distinto tratamiento que recibe en materia indemnizatoria el contrato por sustitución (antes interinidad). Mientras que respecto de los contratos formativos la singularidad se da en relación con la retribución, como consecuencia de que su objeto combina el trabajo productivo estricto con la recepción de formación y entrenamiento práctico.

g. Deberes empresariales de información y papel de la negociación colectiva para favorecer la estabilidad en el empleo

(ET art.15.7 y 8 –redacc RDL 32/2021)

Deberes de información Al igual que en otros pasajes de este mismo precepto, se mantienen, aunque enunciadas y ordenadas con mayor simplicidad, las previsiones relativas a la obligación empresarial de informar a las personas con contratos temporales, también los formativos, sobre la existencia de puestos vacantes, con el objetivo de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las que tienen las demás personas trabajadoras. **I 135**

La información puede facilitarse mediante un **anuncio público** en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información ha de ser trasladada, además, a la **representación legal de las personas trabajadoras**.

Las empresas deben **notificar** a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo (ET art.15.7), cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

I 145 Papel de la negociación colectiva (ET art.15.8) Los convenios colectivos pueden establecer:

1. Planes de reducción de la temporalidad.
2. Criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de contratación temporal y la plantilla total de la empresa.
3. Criterios objetivos de conversión de contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.
4. Porcentajes máximos de temporalidad.
5. Las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.

PRECISIONES No está claro si la posibilidad de que los convenios articulen las consecuencias o efectos de los incumplimientos se refiere solamente al último inciso sobre los porcentajes. Probablemente se refiera al incumplimiento de todos los anteriores también.

I 150 6. Criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.

PRECISIONES No se concreta para qué es esa preferencia, si para ocupar puestos estables frente a contrataciones nuevas con personas externas o no pertenecientes a la empresa (como parece lógico entender), o también como prelación de unos respecto de otros. Me parece que la opción interpretativa más plausible es, como he dicho, la primera, pero el uso de la preposición «entre» admite seguramente la segunda.

I 155 7. Medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

h. Derechos informativos y documentales de la persona trabajadora

(ET art.15.9 –redacc RDL 32/2021)

I 160 En este apartado se analiza la documentación relativa a la adquisición de la condición de fija que debe facilitar la empresa a la persona trabajadora (nº I 165) y la certificación del historial de contratos por los servicios públicos de empleo (nº I 170).

I 165 Sobre la adquisición de la condición de fija En términos muy similares a como ya se encontraba regulado, el ET art.15.9 dispone que, en los casos de conversión del contrato en indefinido (en los supuestos del ET art.15.4 y 5), la empresa facilite por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un **documento justificativo** sobre su nueva

condición de fija, debiendo informar igualmente a la representación legal de los trabajadores.

Certificación del historial de contratos por los servicios públicos de empleo 1170 Al margen de ello, la persona trabajadora conserva la posibilidad de solicitar por escrito al Servicio Público de Empleo correspondiente, un **certificado de los contratos temporales** celebrados, a los efectos de poder acreditar, en su caso, su condición de fija en la empresa.

El Servicio Público debe emitir dicho documento y ponerlo en conocimiento de la empresa y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos de temporalidad establecidos.

i. Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad

Se crea una nueva ET disp.adic.vigesimocuarta –redacc RDL 32/2021:

1180

«Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad.

1. El Gobierno efectuará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas en el RDL 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, mediante el análisis de los datos de contratación temporal e indefinida en enero del año 2025, procediendo a la publicación oficial, a estos efectos, de la tasa de temporalidad general y por sectores. Dicha evaluación deberá repetirse cada dos años.

2. En el caso de que los resultados de la evaluación anterior demuestren que no se avanza en la reducción de la tasa de temporalidad, ya sea en la general o en la de los diferentes sectores, el Gobierno elevará a la mesa de diálogo social una propuesta de medidas adicionales que permitan la consecución de dicho objetivo, general o sectorial, para su discusión y eventual acuerdo con los interlocutores sociales.»

j. Cotización adicional en contratos de carácter temporal

Se modifica el LGSS art.151 –redacc RDL 32/2021, que sustituye la rúbrica «cotización en contratos de corta duración» por la de «cotización adicional en los contratos de carácter temporal», y que queda redactado de la siguiente forma:

1190

1. Los contratos de duración determinada **inferior a 30 días** tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo.

2. Dicha cotización adicional se debe calcular multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para **contingencias comunes**, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.

3. Esta cotización adicional **no es de aplicación** a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrario; ni a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o el Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni a los contratos por sustitución.

PRECISIONES El cambio es sustancial, habida cuenta que el precepto se refería con anterioridad a los **contratos temporales de duración inferior a cinco días**. Y que el

incremento de la cuota empresarial por contingencias comunes se establecía con carácter general y uniforme en un 40 por ciento. Y excluía únicamente a los trabajadores incluidos en el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios.

k. Aplicación en el tiempo y transitoriedad

(RDL 32/2021 disp.trans.tercera)

1210 En el siguiente apartado se analiza el **régimen transitorio aplicable a los contratos:**

- por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad;
- para obra o servicio determinado y al contrato fijo de obra;
- de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021;
- de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 a 30 de marzo de 2022.

1215 Contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados, respectivamente, en lo recogido en el ET art.15.1.b) y c), según su redacción vigente antes de la entrada en vigor del RDL 32/2021, que estén vigentes en la fecha de su publicación, se registrarán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción (RDL 32/2021 disp.trans.tercera.2).

1220 Contrato para obra o servicio determinado y al contrato fijo de obra Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo recogido en el ET art.15.1.a) según su redacción vigente antes de la entrada en vigor del RDL 32/2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el VI Convenio Estatal de la Construcción art.24, que estén vigentes en la fecha de publicación esta norma, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos (RDL 32/2021 disp.trans.tercera.1).

1225 Contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 (RDL 32/2021 disp.trans.tercera) 1. Los **contratos para obra y servicio** determinado basados en lo previsto en el ET art.15.1.a), según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, celebrados antes del 31-12-2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el VI Convenio Estatal de la Construcción art.24, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos.

Asimismo, los contratos por obra o servicio determinados celebrados por las **Administraciones Públicas y sus organismos públicos** vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes en la fecha señalada en el párrafo anterior, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha.

2.Los **contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad** basados en lo previsto en el ET