

UN CAMBIO DE MENTALIDAD EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL



Arturo Caballer, Abogado Asociado del Área de Derecho Laboral de BROSETA

acaballer@broseta.com



El pasado 28 de diciembre el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto Ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral (BOE 30 de diciembre), por medio del cual se recoge el acuerdo alcanzado en este sentido entre Gobierno y agentes sociales.

Sin perjuicio de las múltiples valoraciones que pueden efectuarse, cabe destacar que esta reforma, a diferencia de las operadas en los años 2010 y 2012, nace desde el diálogo llevado a cabo entre los agentes sociales, donde todas las partes a buen seguro habrán tenido que ceder en sus posiciones iniciales para alcanzar un acuerdo equilibrado.

La reforma laboral se articula sobre la base de cuatro grandes bloques temáticos:

(i) la simplificación de las modalidades contractuales y reducción de la tasa de temporalidad (contratos formativos, contratos de duración determinada y contratos fijos discontinuos);

(ii) la modernización de la negociación colectiva (prioridad aplicativa del convenio sectorial en materia salarial y ultraactividad);

(iii) la modernización de la contratación y subcontratación de las empresas (aplicación del convenio sectorial a las contratas) y;

(iv) el establecimiento de un mecanismo de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y apoyo a la transición (ERTE y mecanismo Red).

Resaltaré a continuación alguno de los aspectos que desde la aplicación práctica del derecho laboral puedan resultar más relevantes, centrando la atención en los cambios operados respecto a la contratación temporal, al ser estos los de mayor trascendencia en el devenir de las relaciones laborales.

En este sentido, lo que pretende la reforma es cambiar la cultura existente respecto a la contratación temporal, estableciéndose que todo contrato se presumirá celebrado con carácter indefinido, siendo la excepción la contratación temporal, recuperando la importancia de la naturaleza causal de este contrato.

De esta manera, y sin perjuicio del régimen de transitoriedad, a partir del 30 de marzo de 2022 el contrato de obra y servicio determinado desaparecerá y "solo" existirá un contrato de duración determinada, ya sea para atender circunstancias de la producción, ya sea para la sustitución de personas trabajadoras.

Ahora bien, si bien el Ministerio de Trabajo ha venido insistiendo en que se ha simplificado la contratación temporal (véase su nota de prensa), regulándose un único contrato de duración determinada con dos causas de temporalidad (circunstancias de la producción y sustitución de la persona trabajadora), lo cierto es que si se analiza el texto con detalle pueden extraerse, según quien lo interprete, hasta cinco o seis causas de temporalidad distintas.

De este modo, encontramos hasta tres causas de temporalidad en el contrato por circunstancias de la producción, que se podrá celebrar para:

(i) atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad (6 meses ampliable a 12 por convenio colectivo sectorial);

(ii) atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada (máximo 90 días al año) y;

(iii) atender 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, incluidas aquellas que se derivan de las vacaciones anuales (6 meses ampliable a 12 por convenio sectorial).

Al respecto, debe tenerse en cuenta que el contrato por circunstancias de la producción encuentra su límite en los supuestos en los que se pueda utilizar el contrato fijo discontinuo, que tras la reforma incluye no solo a los trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada (concepto clásico), sino que además se podrá utilizar para aquellos trabajos que no tengan la naturaleza anterior, pero que siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Lo anterior supone de facto la potenciación de la figura del

contrato fijo discontinuo, infrautilizado hasta la fecha, ya que además de ampliar su utilización para actividades de prestación intermitente de ejecución cierta, sea determina o indeterminada, también podrá utilizarse para la ejecución de contratos y en las ETT.

Por su parte, también encontramos otras dos o tres causas de temporalidad para la celebración del contrato por sustitución que podrá celebrarse para:

(i) sustituir a una persona con derecho de reserva de puesto de trabajo, siendo novedad la posibilidad de que este contrato se inicie con 15 días de antelación a la ausencia de la persona sustituida;

(ii) complementar la jornada reducida por guarda legal de otra persona (aunque puede entenderse incluida como una causa de sustitución) y;

(iii) cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva (máximo 3 meses o plazo inferior establecido en convenio).

Del mismo modo, y con el objetivo de reducir la temporalidad, la reforma introduce otras tres cuestiones de calado práctico:

(i) para los casos de contratación temporal fraudulenta se incrementan las sanciones y se individualizan las mismas, de manera que al contrario de lo que sucedía hasta ahora, se sancionará por cada contrato fraudulento;

(ii) se establece una cotización adicional que pretende ser disuasoria para aquellos contratos temporales con duración inferiores a 30 días y que se incrementa exponencialmente cuanto más contratos cortos se realicen y;

(iii) se establecen modificaciones y nuevas presunciones de adquisición de fijeza.

Todo lo anterior tiene como claro objetivo el luchar contra el fraude en la contratación temporal y, para ello, se introducen distintas presunciones de fijeza en la contratación, como ocurrirá cuando se incumplan los requisitos legales para recurrir a la contratación temporal o cuando no se dé de alta a la persona en la Seguridad Social transcurrido el plazo del periodo de prueba.

Asimismo, se rebaja el lapso temporal en los supuestos de concatenación de contratos temporales, considerándose fijos aquellos casos en los que, en un período de 24 meses, las personas hayan estado contratadas temporalmente durante 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, y a su vez se establece como principal novedad la consideración de fijeza para la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado, por la misma o diferentes personas, con o sin solución de continuidad en el mismo período temporal anteriormente referenciado.

Con todo ello, resulta evidente que los importantes cambios operados por la reforma laboral en la contratación temporal tienen como objetivo principal el cambiar las prácticas habituales y la propia cultura de las relaciones laborales, lo que debe implicar un cambio de mentalidad en todos los operadores del mercado de trabajo.

Ahora bien, pese a los esfuerzos de comprensión y cambio de mentalidad que todos tendremos que efectuar, estoy seguro que el debate va a estar servido y tendremos que esperar a los pronunciamientos judiciales para que nos vayan aclarando las múltiples dudas interpretativas.