

APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA REFORMA LABORAL EN EL TERCER SECTOR

Cómo afecta a las entidades del Tercer Sector la publicación del RD 32/2021

03 marzo 2022

Ponentes:

Jordi Roman (Responsable RRHH Fundación Esplai)

Eduardo Izquierdo (Responsable Área Laboral GTS)

10 ASPECTOS BÁSICOS DE LA REFORMA

1. Reafirmación del contrato fijo como regla general
2. Desaparición del contrato de obra y servicio
3. Nuevos contratos de duración determinada
4. Potenciación del contrato fijo discontinuo
5. Nuevos contratos formativos
6. Aplicación del convenio sectorial sobre el de empresa en cuanto a salarios
7. Se recupera la ultraactividad de los convenios si no estaba ya pactada
8. Convenio en contratadas o subcontratadas el de la actividad de la principal
9. Flexibilidad y cambios en la regulación de los ERTOS
10. Novedades en infracciones y sanciones

CONTRATOS TEMPORALES

Premisas básicas:

- ⚠ Desaparece el contrato de obra o servicio.
- ⚠ Se penalizarán todos los contratos temporales inferiores a 30 días, en el momento de su finalización, con una cuantía fija equivalente a 26,57 €.
- ⚠ Se crean nuevos contratos temporales de "circunstancias de la producción" y de sustitución", con importantes modificaciones, que sustituyen a los anteriores "eventual por circunstancias de la producción" y "de interinidad", respectivamente.
- ⚠ Hasta el 31 de marzo de 2022 se podrán continuar iniciando los contratos de obra o servicio y eventuales existentes hasta ahora, pero no podrán superar los 6 meses de duración.

<p>Desaparece el contrato de obra o servicio en fecha 30/03/2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se podrán seguir haciendo nuevos contratos de obra o servicio hasta esa fecha, pero sólo pueden tener una duración de 6 meses. - Los contratos de obra iniciados antes del 31/12/2021 se continuarán regulando por la normativa anterior y su duración también.
<p>Para contratar de manera temporal, aparte de los contratos formativos, sólo se podrá hacer a través de dos figuras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El contrato por circunstancias de la producción. - El contrato de sustitución. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se exigen más concreciones de forma, ya que necesariamente hay que hacer constar en el contrato la causa de la contratación temporal, las circunstancias que la justifican y, como novedad, la conexión con la duración prevista.
<p>El contrato por circunstancias de la producción tiene dos posibilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por circunstancias de incremento de trabajo ocasional e imprevisible, así como oscilaciones de volumen de trabajo. - Por circunstancias de incremento de trabajo ocasional pero previsible. 	

Por circunstancias de incremento de trabajo ocasional e **imprevisible**, así como **oscilaciones de volumen** de trabajo.

- Se incluyen circunstancias de incremento en la actividad normal y ordinaria de la entidad.
- Se incluyen como oscilaciones la cobertura de **vacaciones** (no debe utilizarse el contrato de sustitución en este caso).
- No se puede hacer si las causas permiten un **contrato fijo discontinuo**.
- No puede durar más de **6 meses** (salvo que el convenio lo permita, hasta un máximo de 1 año).
- Puede prorrogarse una única vez hasta su duración máxima, si inicialmente se ha hecho de una duración inferior.
- Cabe recordar que en este tipo de contrato es obligatorio determinar una **fecha exacta de finalización**. La norma no prevé nada en los supuestos en los que no se conozca con exactitud esta fecha, por tanto, muchas veces puede resultar muy difícil de utilizar para muchas de las actividades de nuestras entidades.

<p>Por circunstancias de incremento de trabajo ocasional pero previsible.</p>	<ul style="list-style-type: none">- No se puede utilizar durante más de 90 días durante cada año natural, y no pueden ser consecutivos. Está pensado para actividades o incrementos previsible temporales como pueden ser campañas, actividades de verano o similares.- Durante los 90 días se pueden contratar a todas las personas que sean necesarias.- Al final de cada trimestre se informará a los comités de empresa y delegados de personal sobre la previsión de uso de esta modalidad durante el año siguiente.- La causa para contratar bajo esta modalidad no puede derivar de una contrata, subcontrata o concesión administrativa que sean la actividad normal u ordinaria de la entidad (sin perjuicio de que dentro de la concesión se pueda utilizar por incrementos ocasionales imprevisibles).- Cabe recordar que, en este tipo de contrato, es obligatorio determinar una fecha exacta de finalización. La norma no prevé nada en los supuestos en los que no se conozca con exactitud esta fecha, por tanto, muchas veces puede resultar muy difícil de utilizar para muchas de las actividades de nuestras entidades.
--	---

El contrato de **sustitución**.

- Se puede utilizar para **sustituir personas** con derecho a reserva de puesto de trabajo por cualquier causa (siempre que se identifique la causa y la persona sustituida).
- También puede utilizarse para completar la jornada reducida de otras personas, si la reducción es por causa legal o de convenio.
- También puede utilizarse por un máximo de tres meses durante la cobertura de un proceso de selección o promoción definitivo mediante contrato indefinido.
- Se puede iniciar hasta **15 días antes** de la ausencia de la persona sustituida.

Penalización en contratos de menos de 30 días.

- Los contratos por circunstancias de la producción, y los actuales de obra o servicio y eventuales, con **duración inferior a 30 días**, tendrán una penalización en la cotización a la seguridad social equivalente a una cuantía fija de **26,57 €** en el momento de su extinción.
- No afecta a los contratos de sustitución.
- Es de efecto inmediato, aunque todavía no está definido administrativamente cómo se articulará.
- La norma, por el momento, no contempla que este importe sea proporcional en caso de tiempo parcial ni en función de la duración.
- Habrá que tener muy presente esta penalización, en especial en aquellas actividades donde era habitual contratar personas para reforzarlas durante un breve período de tiempo.

<p>Concatenación de contratos.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Si una misma persona tiene dos o más contratos por circunstancias de la producción con una duración total de más de 18 meses, computados dentro de un período de 24 meses, será considerada persona fija.- Esta regla de concatenación también actúa en caso de subrogación y de acumulación con contratos de puesta a disposición de ETT.
<p>Obligación de informar sobre vacantes disponibles a personas con contrato temporal.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Se debe informar a todas las personas con contrato temporal, mediante anuncio público en el centro de trabajo en lugar adecuado (o conforme dispongan los convenios colectivos), sobre la existencia de vacantes disponibles.- También se informará a los comités de empresa y delegados de personal.

CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

El contrato fijo discontinuo **amplia los supuestos** en que se puede utilizar.

- Trabajos de naturaleza **estacional**.
- Trabajos vinculados a actividades productivas de **temporada**.
- Otros trabajos con prestación **intermitente** que tengan períodos de ejecución cierta, sean determinados o indeterminados.
- Trabajos de prestación de servicio en el marco de una contrata mercantil o administrativa que formen parte de la actividad ordinaria de la entidad.
- Para la cobertura para trabajadores de ETT contrabajos temporales de las empresas usuarias.
- Desaparece la diferencia con el contrato fijo a tiempo parcial de períodos ciertos.

Requisitos formales del contrato fijo discontinuo y de la llamada a la actividad.

- El contrato debe ser siempre por escrito y debe recoger la duración del período de actividad.
- El contrato también debe recoger, aunque sea de forma estimada, **la jornada y la distribución horaria (a concretar en la llamada)**.
- La llamada debe ser **por escrito o por otros medios que dejen constancia de la notificación**, con indicaciones **precisas** de su incorporación y con la suficiente antelación.
- Los convenios colectivos establecerán los criterios objetivos y formales de los llamamientos a la actividad. En su defecto, se realizará mediante acuerdo de empresa.

CONTRATOS FORMATIVOS

Premisas básicas:

- Se crea **un nuevo tipo de contrato formativo** que tiene dos modalidades: el contrato de **“formación en alternancia”** con el trabajo retribuido (sustituye el antiguo contrato de aprendizaje) y el contrato de **“formación para la obtención de la práctica profesional”** adecuada al nivel de estudios (sustituye el antiguo contrato en prácticas).
- Se reduce la **duración máxima** de ambas modalidades.
- Como novedad, se permite la celebración **a tiempo parcial** en el caso del contrato de formación en alternancia.
- Hasta el día 30/03/2022 se podrán seguir utilizando los contratos formativos anteriores de aprendizaje y en prácticas.

A efectos prácticos.....

Contratación Temporal

- Tengo que contratar una monitora para actividades extraescolares puntuales ¿qué contrato le hago?
- Me han concedido una subvención para un proyecto que dura 8 meses ¿qué hago?
- Tengo actividades de verano. Unos campamentos que duran tres semanas ¿qué contrato hago a las personas contratadas?



- ¿Qué pasa si tengo un contrato de obra hecho antes del 1 de enero?
- Si hago contratos eventuales de menos de 30 días ¿cuál será mi penalización?
- ¿Puedo hacer un contrato eventual de más de seis meses?



- ¿Qué duración máxima puede tener un contrato de duración determinada?
- Tengo que reforzar la plantilla por vacaciones del personal ¿qué contrato hago?
- ¿Y si la refuerzo mientras cubro una excedencia?
- ¿Y si es para cubrir un puesto de trabajo del que estoy buscando persona que lo ocupe definitivamente?



- Si tengo un contrato de obra y servicio realizado antes de la reforma ¿debo acabarlo en alguna fecha o modificarlo?
- ¿Cuántos contratos de duración determinada puedo hacerle a una misma persona después de la reforma?
- Debo contratar una persona un solo día al año, pero siempre el mismo día ¿qué contrato le hago?



A efectos prácticos.....

Fijos discontinuos

- ¿Tengo que especificar el período de inactividad al hacer un fijo discontinuo?
- ¿Cuánto puede durar la inactividad de un contrato fijo discontinuo?
- ¿Cómo funciona la llamada a los fijos discontinuos?
¿qué plazos hay?
- ¿Cómo se calcula la antigüedad de los fijos discontinuos?



gestión tercer sector



<https://gestiontercersector.org/>