

# Jornada Virtual

## **”REFORMA LABORAL, CUESTIONES PRÁCTICAS PARA CENTROS DE FORMACIÓN”**

**2 de febrero de 2022**

**Ponente:**



Javier Artacho Reboso  
Socio-Director  
Área Laboral



javier.artacho@musashi.es  
952 220 950

Esta “Reforma Laboral”, lo “único” que va a provocar en las empresas, a los efectos de la contratación, es un **cambio de mentalidad**, es decir, pensar en hacer lo que ya era obligatorio en la gran mayoría de las ocasiones.

(NO SIEMPRE SE HA HECHO)



¿Os ha llegado una como esta?

COMUNICACIÓN

N/REF: /0103672/

FECHA: 17/02/2021

S.L.

MÁLAGA

El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha puesto en marcha un Plan de Choque contra el fraude en la contratación temporal, en virtud del cual han sido detectadas irregularidades en la utilización de contratos temporales que superan los periodos máximos autorizados legal o convencionalmente y que responden a los siguientes supuestos:

- A) contratos de obra o servicio determinado en vigor desde hace más de 48 meses.
B) encadenamiento de dos o más contratos temporales en una misma empresa, con o sin solución de continuidad, por un periodo superior a 24 meses en un periodo de 30 meses.
C) contratos eventuales por circunstancias de la producción con una duración superior a 12 meses.
D) contratos de obra o servicio determinado en vigor desde hace más de 36 meses.
E) encadenamiento de dos o más contratos temporales con alta en empresa usuaria, con o sin solución de continuidad, por un periodo superior a 24 meses en los últimos 30 meses, habiendo intermediado alta en empresa de trabajo temporal.
F) encadenamiento de dos o más contratos temporales, con o sin solución de continuidad, por un periodo superior a 24 meses en los últimos 30 meses, con alta en empresa de trabajo temporal.

La finalidad del citado Plan de Choque es la regularización de dichos contratos toda vez que, de conformidad con la normativa reguladora de la contratación temporal, transcurridos estos plazos los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa, salvo que exista ampliación prevista por Convenio Colectivo, de hasta 12 meses más, en el supuesto D).

De acuerdo con lo anterior, el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ha consultado a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, la relación de trabajadores vinculados por las modalidades de contrato de duración determinada en la empresa S.L. con NIF resultando los siguientes datos:

Table with 6 columns: CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN, NAF, NOMBRE TRABAJADOR/A, MODALIDAD DE CONTRATO, FECHA DE CONTRATACIÓN, SUPUESTO. It lists two workers: JUAN CARLOS and INMACULADA.

A la vista de estos datos, se realiza la presente comunicación a efectos de que la empresa proceda a la transformación en indefinidos de los citados contratos de duración determinada en los que se han superado los periodos máximos autorizados, conforme a lo establecido en los artículos 15.1 letra a), 15.1 letra b) y 15.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se informa a la empresa que aquellos contratos que no sean transformados serán objeto de la correspondiente actuación inspectora por la respectiva Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en la Ley

Colabora:



No da tregua a las empresas

La Inspección se lanza a por el fraude en los temporales que superan el tope legal

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social acaba de iniciar una campaña específica para la vigilancia de los contratos eventuales, por obra y servicio y de formación que superan la duración máxima que fija la ley.

- La Inspección de Trabajo usará 'robots' para multar a las empresas por fraudes
- El Gobierno deja abiertas hasta 12 vías a las empresas para despedir tras el ERTE

CRISTINA ALONSO NOTICIA 04.03.2021 04:30h



javier.artacho@musashi.es
952 220 950

## El mejor mes de enero en contratos indefinidos

Según los datos del ministerio, en enero se registraron 1.596.332 contratos, un 22,6% más que en el mismo mes de 2021. Del total, **238.672 fueron contratos indefinidos**, la mejor cifra para este mes de toda la serie si se excluyen las conversiones de contratos temporales.

Este volumen de contratos fijos es **un 92,2% superior al de enero de 2021** y representa el 15% del total de contratos efectuados en enero, "lo que evidencia el impulso que ha dado la reforma laboral", en vigor desde finales de 2021, a la contratación estable, indican desde el Ministerio.

### Contratos indefinidos en España

En número de contratos.



## Índice de las jornadas:

### 1. Contratación laboral

#### 1.1 Contratos formativos

- Contrato de formación en alternancia
- Contrato para la práctica profesional

#### 1.2 Contratación a tiempo parcial

#### 1.3 Contratos eventuales y fijos discontinuos

- Circunstancias de la producción
- Sustitución de persona trabajadora

### 2. Opciones para los centros de formación (distintas opciones)

### 3. Costes sociales: despido Vs finalización de contrato temporal

- Casos prácticos sobre cálculo de indemnización

### 4. Infracciones y sanciones orden social

### 5. Negociación colectiva

## ¿Qué supone para las empresas esta reforma en materia de contratación?

- La reforma nos “ayudará” a planificar más a largo plazo, obligando a realizar más contratos indefinidos o fijos discontinuos.
- Hará que las empresas tengan que realizar una mejor gestión en el Dpto. de RRHH, no vale generalizar la contratación laboral como se ha hecho hasta.
- España cuenta con una tasa de temporalidad 11,1 puntos superior a la media europea, de ahí esta medida principal.
- Hasta ahora la Inspección de Trabajo instaba a que se transformaran en indefinido, pero no venían sancionando.....esto va a cambiar.
- Va a tener **mucha importancia la negociación colectiva**, el RDL establece que muchas de las cuestiones a tratar se tendrán que determinar conforme a lo que establezca el Convenio Colectivo (duración del contrato por circunstancias de la producción, salario contrato formativo, llamamiento y regulación de fijos discontinuos, etc.).



- Las normas de contratación laboral **entrarán en vigor a partir del 30 de marzo de 2022.**
- **Hasta esa fecha se pueden seguir formalizando contratos formativos, de duración determinada y fijos discontinuos conforme a la regulación anterior**, si bien los eventuales y de obra o servicio que se formalicen tienen una **duración máxima de 6 meses**, las restantes modalidades tendrán la duración ordinaria.
- Por otro lado, todos los contratos de cualquier modalidad formalizados con anterioridad al 31 de diciembre de 2021, se siguen rigiendo por la normativa vigente a la fecha de su formalización.
- **Se modifican los contratos formativos** (art. 11 ET), modificándose tanto la denominación, como aspectos relevantes de su regulación, también de forma puntual el contrato a tiempo parcial.
- Los **cambios más relevantes** se producen no obstante en la **contratación de duración determinada** (art. 15 ET) y en los **contratos fijos discontinuos** (art.16 ET).

Con carácter general, **desde el 30/03/2022, el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.** (Art. 15 ET).

Esto supone:

- ✓ **La desaparición del «contrato por obra y servicio».**
- ✓ **Justificación de la temporalidad de la contratación.** Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la **causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.** La “carga de la prueba” de la temporalidad, recae en las empresas.
- ✓ **El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.**



## CONTRATOS FORMATIVOS (Art. 11 ET)

### 1. Contrato de **formación en alternancia**.

Su objeto es **compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos** en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

**Las modificaciones afectan a la edad máxima de formalización, la duración, la cuantía salarial y la mayor exigencia del proceso formativo.**

#### **Aspectos más relevantes:**

- Personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados que permitan formalizar el de prácticas profesional.
- Procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, estudios universitarios, siempre que no haya tenido otro contrato formativo (mismo nivel y sector productivo).
- Edad límite de 30 años para Certificados de Profesionalidad nivel 1 y 2 y programas públicos o privados de formación en alternancia. (Art. 11.2.b) ET). Contrato no sólo dirigido para “jóvenes”.

## CONTRATOS FORMATIVOS

### 1. Contrato de formación en alternancia.

- Programa de formación, tutores entidad formativa y empresa, plan formativo individual. En caso de incumplimiento se entenderá como contrato indefinido a tiempo completo.
- Duración: según lo previsto en el plan o programa formativo, mínima 3 meses, máxima 2 años. Posibilidad de prórroga si la formalización inicial no es la máxima y se siguen los estudios para el título.
- Podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios.
- Un solo contrato por ciclo, titulación o certificado. Posibilidad en varias empresas en actividades distintas del proceso formativo, con el límite total de 2 años.
- Tiempo trabajo efectivo: no más del 65% de la jornada máxima durante el primer año y 85% el segundo.

## CONTRATOS FORMATIVOS

### 1. Contrato de formación en alternancia.

- No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato **haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa** bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses. ¿Si ha trabajado en otra empresa, si se puede?
- No horas extraordinarias, complementarias, trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.
- La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al 65% el primer año ni al 75% por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- **No genera indemnización a su finalización ni existe periodo de prueba.**
- Se mantiene la cotización por cuota única hasta un salario que no supere la base mínima de cotización, y, se aplicará una cotización adicional cuando se supere.

## CONTRATOS FORMATIVOS

### 2. Contrato formativo para la **obtención de la práctica profesional (antes de prácticas).**

Puede concertarse con quienes están en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional.

**Los cambios más significativos afectan al plazo de formalización tras los estudios, a la duración del contrato, y la retribución.**

#### **Aspectos más relevantes:**

- Formalización dentro de los 3 años, o 5 años en personas con discapacidad, siguientes a terminar estudios.
- Duración: no inferior a 6 meses ni mayor a 1 año en la misma o distinta empresa.
- No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses
- Posibilidad de establecer distintos contratos en base a distintas titulaciones en la misma empresa en diferentes puestos trabajo.
- Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que en el primer contrato ya se acreditarán.

## CONTRATOS FORMATIVOS

### **2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional (antes de prácticas).**

- Tiempo completo o parcial.
- Periodo de prueba: máximo 1 mes, salvo que el CC establezca otro distinto.
- Puesto de trabajo adecuado a la práctica.
- Plan formativo individual y asignación de tutor.
- No se pueden realizar horas extras (salvo fuerza mayor). Sí son posibles las horas complementarias.
- Retribución: la fijada en el convenio colectivo. En su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. Nunca inferior a la establecida para el contrato para la formación en alternancia, ni al SMI (en proporción al trabajo efectivo)
- No genera indemnización a su finalización.
- Cotización ordinaria en función del salario percibido.

## CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

A partir del 31 de marzo de 2022, **se deroga la limitación de poder formalizar contratos a tiempo parcial en la modalidad de formación en alternancia** (art. 12.2 ET).

También **se elimina la regulación sobre contratos a tiempo parcial indefinidos fijos periódicos** (art. 12.3 ET), al regularse de forma muy amplia y flexible el contrato fijo discontinuo, eliminándose la distinción de su formalización en fecha “cierta” o “incierta”.

Esto último facilita a las empresas la cotización mensual, al no tener que hacer estimaciones iniciales ni regularizaciones posteriores.

## CONTRATOS TEMPORALES

### AMBIGÜEDAD DE LA NORMA, HAY QUE ESPERAR Y PREPARARSE A RESOLUCIONES JUDICIALES

Las modificaciones más relevantes que introduce el RD-ley 32/2021, se producen sin lugar a duda en el marco de la contratación de duración determinada (art. 15 ET).

Desde el 30/03/2022 el **contrato de trabajo se presume INDEFINIDO**. (Antes también, aunque se decía de otra forma)

Partiendo del principio de que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, **las nuevas modalidades de duración determinada son las siguientes:**

- ✓ Circunstancias de la producción.
- ✓ Sustitución de persona trabajadora.

### **Justificación de la temporalidad de la contratación.**

Hay que especificar en el contrato, con total precisión, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

## CONTRATOS TEMPORALES

### 1. Contrato por circunstancias de la producción (Art. 15 ET)

En esta modalidad se siguen manteniendo, como en el anterior eventual, las **causas ocasionales e imprevisibles** (no estacionales), pero se incluyen por **oscilaciones de la demanda** (aún previsibles, pero no estacionales) y **causas ocasionales y previsibles** (aún estacionales).

- **Incremento ocasional e imprevisible** que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, genera un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere (anterior eventual).

**Ej. Picos de trabajo. Exceso pedidos.** *En el caso de la formación, la “actividad normal” de la empresa se ve alterada porque tenemos una petición de cursos/manuales, etc. que no siempre ocurre, sino que es algo excepcional.*

- **Oscilaciones (previsibles)**: incluye las derivadas de las **vacaciones anuales**.

**Ej. Clases de refuerzo durante el verano, épocas de exámenes.**

Duración máx. **6 meses** (1 año por convenio). (Art. 8 Conv. Col. establece duración máxima de 12 meses)

**¡¡Cuando se repita año tras año la necesidad de contratación, hacerlo fijo discontinuo!!**



## CONTRATOS TEMPORALES

### 1. Contrato por circunstancias de la producción.

#### - **Por circunstancias ocasionales y previsibles**

1. Atender situaciones ocasionales, previsibles y de **duración reducida y delimitada**.
2. **Se podrá contratar todas las personas trabajadoras necesarias** para atender en cada uno de estos días las concretas situaciones. Realizar este contrato de situación previsible si podemos demostrar que no tiene cabida el FD.

### Ej. Instalar un stand en una feria del sector,

**Duración máx. 90 días** (por empresa no por trabajador) **no continuados**. ¿89 días continuados es posible?

Hay que informar a la RLT sobre uso.



**¡¡Ojo con los recargos en las cotizaciones en los contratos de corta duración!!**

**¡¡Cuando se repita año tras año la necesidad de contratación, hacerlo fijo discontinuo!!**

## CONTRATOS TEMPORALES

### 1. Contrato por circunstancias de la producción.

Art. 15.2 (último párrafo)

**No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.**

#### ¿Actividad habitual u ordinaria?



Es la realizada por la empresa regularmente y se trata de aquella por la que obtiene ingresos de carácter periódico, resaltando como notas definitorias su regularidad, su periodicidad y su íntima vinculación con la circulación de bienes y servicios que son objeto del tráfico de la empresa. Es decir, es aquella que realiza la empresa con regularidad en el ejercicio de su tráfico habitual o típico.

## CONTRATOS TEMPORALES

### Contratación y subcontratación de obras o servicios.

Como justificación de la reforma, concreta el preámbulo de la reforma 2022: «(...) *la externalización debe justificarse en razones empresariales ajenas a la reducción de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de las empresas contratistas.*

*Lo anterior no es solo un objetivo plausible y legítimo, sino que, además, existe una razón de fondo vinculada con el principio de no discriminación tal y como ocurre en el caso de puestos, profesiones o sectores con alta ocupación femenina (v. gr. colectivo de camareras de piso), y donde resulta difícilmente defendible que dos personas que realizan trabajos de igual valor tengan condiciones laborales diferentes, o incluso carezcan de marco sectorial de referencia, por razón exclusivamente del objeto social o forma jurídica de la empresa contratista o subcontratista a la que se vinculan. Así, el principio de no discriminación e igualdad de trato se asegura mediante la garantía de un convenio colectivo sectorial aplicable sin perjuicio de los derechos de libertad de empresa y negociación colectiva».*

## CONTRATOS TEMPORALES

### 2. **Sustitución.** Antiguo contrato de Interinidad.

#### Principales novedades:

- **Trabajadores con reserva del puesto** (IT, maternidad, paternidad, excedencia, etc.). Puede **celebrarse 15 días antes de dicha sustitución**. Hay que esperar a ver qué se regular a los efectos de posibles bonificaciones (prestación por nacimiento y cuidado de menor)
- **Completar jornada trabajadores en reducción.** (cuidado de hijo, familiar, guarda legal, menor con enfermedad grave)
- Para la **cobertura temporal de un puesto de trabajo** durante un proceso de selección o promoción para su cobertura mediante un contrato fijo. Max. 3 meses.

## CONTRATOS TEMPORALES

**Formalización** de los contratos temporales:

- **Tienen que formalizarse por escrito. (En todas las ocasiones)**
- **Hay que especificar de forma muy clara y concreta la causa** específica de temporalidad a que obedece las **circunstancias** que la justifican.
- **Demostrar la conexión** con la duración temporal prevista.

Por lo tanto, para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad, será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

**No tener “miedo” a escribir en los contratos, será lo que nos pueda ayudar a demostrar el porqué de la temporalidad y evitar así una presunción de indefinido, con la correspondiente sanción.**

## CONTRATOS TEMPORALES

### Conversión del contrato temporal en indefinido (Art. 15.4 ET):

- Incumplimiento de lo regulado en la norma (antes llamado fraude de Ley).
- **Si no se da alta a la persona trabajadora** en la Seguridad Social transcurrido un tiempo equivalente al período de prueba correspondiente.
- **Concatenación de contratos temporales:**

Encadenamiento de dos o más contratos temporales, con o sin solución de continuidad:

- ✓ **Por la misma persona:** Se reducen el plazo de encadenamiento y el período de referencia, pasando de 24 meses en un período de 30 meses, a 18 meses en un período de 24 meses, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, incluyendo los períodos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal (ETT).
- ✓ **En el mismo puesto de trabajo,** por otras personas antes: Se añade que también adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo ocupado antes, con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un período de 30 meses, mediante contratos temporales por circunstancias de la producción o mediante ETT.

## CONTRATOS TEMPORALES

**Art. 151 LGSS.**

- **Contratos inferiores a 30 días. penalización de importe fijo** en cotización tras finalizar el contrato.

**COTIZACIÓN ADICIONAL:** Base Mínima G. 8 x % tipo cotización CC x 3

**37,53 x 23,6% x 3 = 26,57 €**

**Excepciones:** Empleados de hogar, régimen agrario, minería y **contratos de sustitución.**

**Nota:** En determinadas ocasiones, para contratos a tiempo parcial de pocas horas, incluso puede darse el caso que interese hacer un contrato de al menos 30 días y no pagar este recargo.

## FIJOS DISCONTINUOS

### ¿Cuándo poder hacer un contrato fijo discontinuo? (Art. 16 ET)

1. De naturaleza **estacional** o vinculados a actividades productivas de **temporada**. (Igual que antes).
2. Que, siendo de prestación **intermitente**, tengan **períodos** de ejecución **ciertos**, determinados o Indeterminados. Este habilita a las empresas a poder hacer contratos fijos discontinuos incluso cuando los periodos son ciertos. (Antes había que hacer indefinidos a tiempo parcial).  
**Ej. Campañas escolares con fechas de inicio y finalización ciertas.**
3. Que consistan en la ejecución de **contratas mercantiles o administrativas** que, **siendo previsibles**, formen parte de la **actividad habitual u ordinaria** de la empresa.

STS 1137/2020, 29 Dic. El Supremo rectifica su doctrina en materia de subcontratación y rechaza que este tipo de contratos temporales (obra o servicio) se extiendan en el tiempo sin más justificación que la duración de la contrata.

Los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones y no podrán extenderse más allá del plazo máximo que fije el convenio sectorial o, en su defecto, 3 meses, más allá del cual la empresa deberá recurrir a las **medidas coyunturales o definitivas** que prevé el ET.



## FIJOS DISCONTINUOS

4. Para la cobertura de contratos de **puesta a disposición** celebrados por trabajadores temporales y **ETT**, vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias (en los términos del artículo 15 del ET), coincidiendo los períodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos.

**Ej. Impartición de cursos bonificados.** Se suele contar con los mismos profesores, tratándose de una prestación intermitente pero en el que existen periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, lo mejor es un FD.

**Ej. Licitaciones para Aytos. u otras Administraciones.** Habrá que estar a lo que se determina en el 15.2 ET. Salvo que se pueda justificar y demostrar que es una prestación de servicios temporal, que no constituye la actividad habitual u ordinaria de la empresa, un FD. Además, hay que considerar la duración máxima permitida.

**Ej. Comenzamos a comercializar un curso nuevo.** Si es un servicio nuevo, no forma parte de los servicios habituales que la empresa ofrece, y siempre que esté perfectamente justificado, se podría empezar con un contrato por circunstancias de la producción. Si se repite de manera intermitente, FD.

## FIJOS DISCONTINUOS

### Art. 16.6 ET (2º párrafo)

- **Antigüedad de los fijos discontinuos**, toda la duración de la relación laboral y no del tiempo efectivamente prestado. STS 30/07/2020.

Se debe considerar a los efectos de antigüedad para trienios/quinquenios, excedencias, etc. **NO A EFECTOS INDEMNIZATORIOS**

## INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO Vs INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

**Caso práctico:** Duda sobre si celebrar un contrato por **circunstancias de la producción o un contrato indefinido**.

Fecha de alta: 1-4-2022

Fecha de baja/despido: 30-9-2022 (183 días)

Categoría: Profesor Titular

Jornada: Completa

Salario anual: 16.619,14 €

Salario mensual: 1.384,93 € (pagas extras prorrateadas)

Base reguladora: 46,16 €/día

<b>EXTINCIÓN POR DESPIDO OBJETIVO (Causas productivas)</b> Indemnización: 20 días de salario por año de servicio	469,34 €
<b>EXTINCIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL</b> Indemnización: 12 días de salario por año de servicio	281,60 €
<b>DIFERENCIA DE COSTES POR 6 MESES DE DURACIÓN</b>	187,73 €

## INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO Vs INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

**Caso práctico:** Duda sobre si celebrar un contrato por **circunstancias de la producción o un contrato fijo discontinuo.**

Fecha de alta: 1-4-2022	Fecha de fin del servicio: 31-7-2022
Fecha de llamamiento: 1-9-2022	Fecha de baja/despido: 30-9-2022 (152 días)

Categoría: Profesor Titular

Jornada: Completa

Salario anual: 16.619,14 €

Salario mensual: 1.384,93 € (pagas extras prorrateadas)

Base reguladora: 46,16 €/día

<b>EXTINCIÓN POR DESPIDO OBJETIVO (Causas productivas)</b> Indemnización: 20 días de salario por año de servicio	389,83 €
<b>EXTINCIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL</b> Indemnización: 12 días de salario por año de servicio	233,90 €
<b>DIFERENCIA DE COSTES POR 6 MESES DE DURACIÓN</b>	155,93 €

**ALGUNAS CUESTIONES GENERALES A CONSIDERAR**

1.- La **cotización por desempleo** es menor en los contratos indefinidos.

CONTRATO INDEFINIDO	COTIZACION POR DESEMPLEO (empresa )	CUOTA A INGRESAR
Base cotización: 1.384,93 €	1.384,93 € x 5,5%	76,17 €/mes
CONTRATO TEMPORAL	COTIZACION POR DESEMPLEO (empresa)	CUOTA A INGRESAR
Base cotización: 1.384,93 €	1.384,93 € x 6,7%	92,79 €/mes
<b>DIFERENCIA A INGRESAR MENOS EN CONTRATO INDEFINIDO</b>		<b>16,62 €/mes</b>

Ej. Contrato durante 6 meses de duración, 16,62 € x 6 meses= 99,72 € (compensa en gran medida la indemnización antes señalada)

2.- **Indemnización por despido objetivo**. Cuando se indemniza por un despido objetivo, si en un plazo menor de 3 años se le vuelve a contratar en la empresa o grupo de empresas, esa indemnización dejará de estar exenta.

## ALGUNAS CUESTIONES GENERALES A CONSIDERAR

### ¿Qué puede pasar?

- 1.- La persona trabajadora cause **baja voluntaria**: indemnización 0 €.
- 2.- Justificación de un **despido disciplinario**: indemnización 0 €. (Seguir el régimen disciplinario que la empresa establezca, Art. 35 Conv. Col.)
- 3.- Contratos de corta duración, al ser una cuantía pequeña la posible indemnización, la persona trabajadora **no reclame la improcedencia** si el despido no está del todo justificado de forma objetiva.  
  
Ej. Se ha superado periodo de prueba (Art. 11 CC) y no “cuadra” la persona. Hay que despedir, pero quizás no tengamos argumentos suficientes para un despido objetivo y se declararía la improcedencia. En el primer caso práctico que hemos puesto (6 meses), la diferencia de indemnización es de 225,02 €, es decir, le costará más a la persona trabajadora cualquier profesional que le lleve la demanda por despido que lo que va a ganar.
- 4.- No atienda al llamamiento en caso de un contrato fijo discontinuo (Baja voluntaria): indemnización 0 €.

## INFRACCIONES Y SANCIONES

### - Infracción grave

- Se considerará **una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas.**

• Sanción:

- Grado mínimo de 1.000 a 2.000 €
- Grado medio de 2.001 a 5.000 €
- Grado máximo de 5.001 a 10.000 €

<b>EXTINCIÓN POR DESPIDO OBJETIVO (Causas productivas)</b> Indemnización: 20 días de salario por año de servicio	469,34 €
<b>EXTINCIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL</b> Indemnización: 12 días de salario por año de servicio	281,60 €
<b>DIFERENCIA DE COSTES POR 6 MESES DE DURACIÓN</b>	<b>187,73 €</b>

### - Infracción leve

- No informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, y a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa.

## INFRACCIONES Y SANCIONES

### Las sanciones se graduarán en atención a:

La negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.





## NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 86 ET)

- Se recupera la **ultraactividad indefinida**. Transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.
- Salvo pacto en contrario, **los convenios colectivos se prorrogarán de año en año** si no mediara denuncia expresa de las partes.
- La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.
- Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán **someterse a los procedimientos de mediación** regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**Tendrá prioridad aplicativa el convenio sectorial en materia salarial frente al convenio de empresa.**

**Art. 84.2 ET** establece que, el Convenio de empresa será de aplicación prioritaria:

- ~~a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.~~
- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- e) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

**Existe un plazo de adaptación de 1 año, hasta el 30 de diciembre de 2022.**

**Antes situaciones “difíciles”, cabe la posibilidad de realizar un **descuelgue de convenio colectivo (Art. 82.3 ET)****

# ¡¡GRACIAS!!

Puedes enviarnos tus consultas a través de este correo:

Javier Artacho Reboso

[javier.artacho@musashi.es](mailto:javier.artacho@musashi.es)

952 220 950



- Asesoramiento y gestión laboral.
- Planes de Igualdad.
- Protocolos de actuación para la prevención del acoso en el ámbito laboral.
- Registro retributivo.
- Negociación colectiva.