



CUESTIONES WEBINAR REFORMA LABORAL

1. **¿Qué contrato hacemos en el sector de la construcción si ya no hay obra? ¿Por cada obra? ¿Por el eventual? ¿Imprevisible? ¿Y si la obra dura 18 meses?**

En este sector, aplica exclusivamente lo dispuesto en la DA 3ª RD Ley, es decir, contrato indefinido adscritos a obra, que serán aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción, con independencia de la duración de la obra. Ahora bien, la finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación. Ahora bien, en caso de que no existiera posibilidad de recolocación o la persona trabajadora no quiera aceptarla sería causa de extinción de la relación laboral con derecho a desempleo en ambos casos, en virtud de la modificación que se ha hecho del artículo 267 de la Ley General de la Seguridad Social.

2. **¿En qué casos se aplica el contrato eventual previsible y en qué casos el imprevisible?**

Imprevisible: 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 artículo 16.1 para hacer un fijo discontinuo.

Previsible: Le emplazo a esta lectura

<https://adriantodoli.com/2022/01/03/analisis-nuevo-contrato-temporal-por-circunstancias-de-la-produccion-y-sus-tres-modalidades/>

3. Un contrato de obra realizado posterior a diciembre de 2021 para revisar lo del 18/24 para su consideración de indefinido ¿cómo se computa? ¿se rige por lo anterior de concatenación?

Es la Disposición transitoria quinta la que establece el Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos señalado que las nuevas reglas (18/24) será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

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 artículo 15.5, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

4. Las empresas de externalización de servicios podrán hacer contratos por circunstancias de la producción a partir del 30 de marzo?

Sí, siempre que cumplan los requisitos causales que exige el art. 15.1 B) ET, no para la cobertura de una contrata

5. Las cláusulas actuales que permiten ampliar los 6 meses para los contratos por circunstancias de producción se pueden equiparar a lo pedido en el nuevo Real Decreto o hay que esperarse a nuevas redacciones del convenio?

No, es un contrato distinto, habrá que actualizar el CC sectorial

6. En hostelería entonces se utiliza el eventual previsible de duración máxima 90 días, pero ¿cómo computamos los 90 días da igual los trabajadores? ¿es por día que exista un contrato eventual previsible?

Puede haber más de un contrato en estos 90 días, este límite es absoluto para la empresa, aunque en el mismo haya oscilación en el número de contratos

7. ¿Cabría entender que la duración máxima de los contratos por circunstancias imprevisibles estaría en 89 días para que éstos se ajusten a derecho?

Este es un límite. El segundo, que tengan causa legal habilitante. Y la observancia de requisitos formales

8. ¿Se prevé que exista alguna forma especial para el contrato indefinido de construcción o podremos utilizar el contrato normal indefinido haciendo mención a la reforma?

La disposición hace referencia a la NC pero quizá actualice el SEPE. Entra en vigor este nuevo contrato el 30 de marzo, habrá que esperar

9. ¿Se pueden hacer contratos indefinidos adscritos a obra de una empresa vinculada a la construcción sin que aplique el convenio general de la construcción? Hablo de una empresa cuya actividad es la construcción de tuberías en buques, pero no se aplica el convenio de construcción.

Si no entra en el ámbito funcional de la construcción, no queda encuadrado en la regla especial de la DA 3ª

10. En la recualificación de los contratos en la construcción ¿quién paga la recualificación?

La empresa señala la DA que La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

Este proceso, que será siempre a cargo de la empresa, podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales

11. En una empresa de construcción que se dedica al encofrado y va contratando a un trabajador o dos según las obras ¿qué hacemos ahora? ¿indefinido o fijo discontinuo porque se quiere continuar con el trabajador pero solo se le llamará cuando haya trabajo?

El encofrado entra dentro del ámbito funcional CC Construcción, aplicación de la DA 3ª, contrato indefinido de obra

12. En la disposición transitoria 4ª de la reforma, dice que hasta el 30.03 se pueden hacer contratos eventuales y por obra, pero con una duración máxima de 6 meses. Se podría hacer un eventual de 3 meses (ejemplo del 10.01.2022 al 09.04.2022) y luego otros 3 meses, o como se sale del periodo de 30.03 ya no se puede prorrogar.

Siempre que su suscripción no exceda los 6 meses podría aplicarse la prórroga dentro de la habilitación legal expresa de la DT 4ª

13. Los obra y servicios anteriores a 31 de diciembre tienen la duración máxima de la obra, pero ¿en el caso de fijo de obra podríamos seguir ampliando hasta cumplir los 3 años?

Se regirán todos los contratos previos a la entrada en vigor del RD Ley por su normativa anterior, si el CC sectorial de la construcción admitía prórrogas, a él habrá de estar

14. La duración máxima de seis meses aumentada por convenio a 12 meses ¿no se podrá aplicar hasta que se vuelvan a negociar convenios?

Tiene que estar previsto en un convenio sectorial

15. Erte de octubre 2021, anterior a la modificación del art 47 con el RD 32/2021 ¿conlleva bonificación en las cotizaciones?

Disposición adicional tercera. Expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19.

La tramitación y efectos de los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19, regulados en el artículo 2 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo, seguirán rigiéndose por lo dispuesto en dicho precepto hasta el día 28 de febrero de 2022.

16. En empresas de Tercer Sector cuando casi todos los contratos son por obra y servicio dado que van sujetos a proyectos ¿qué contrato se debe utilizar ahora?

Fijo discontinuo que se llamaría cuando tuviera concedida subvención

17. En el sector de la construcción ¿tiene sentido tender a transformar los antiguos contratos fijos de obra a fijos discontinuos a fin de evitar la recolocación de la nueva modalidad indefinida establecida en el sector?

Ha sido objeto de diálogo social con los negociadores del convenio

Aumentará la tasa de indefinidos en este ámbito con una modalidad contractual tan específica

18. Indemnizaciones por despido ¿cómo se calculará respecto a contratos fijos discontinuos formalizados antes y después del 30/03/2022?

En los anteriores, todo el régimen es el previo a lo dispuesto en el RD Ley 32/2021

19. ¿Qué contrato podemos hacer a los artistas que son alta y baja en el día y hasta ahora hemos utilizado el contrato de obra?

No plantea diferencias para RRLD especiales. Por tanto, regla general. Circunstancias si hay causa temporal que justifique esta modalidad. En caso contrario, parece que no cabrá acudir a un contrato del art. 15

20. Las empresas que se dedican a la actividad de fontanería, que trabajan obras de construcción pero le es de aplicación el Convenio de Industria del Metal donde no se determina el contrato fijo en obra, aunque si el de obra para más de un centro ¿se les puede realizar el contrato fijo en obra?

No, porque no entra en el CC construcción

21. En empresas de socorristas que trabajan los tres meses de verano en piscinas de urbanizaciones ¿el contrato sería el eventual por causas previsibles o el fijo discontinuo?

Siempre que es cíclico y previsible, el legislador quiere fijo-discontinuo

22. Al recogerse dentro del contrato por circunstancias de la producción la sustitución por vacaciones ¿se entiende que hacer contrato de sustitución por vacaciones se considerará fraude de ley y no contrato irregular?

Eso parece, expresa causa legal habilitante para este contrato

23. ¿Con qué código de contrato se comunica el trabajador fijo de obra desde el 1 de enero?

No se ha actualizado los contratos en el SEPE (<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-temporal>)

24. ¿Qué ocurre con contratos como el contrato de relevo y el contrato temporal de personas con discapacidad?

Con el relevo, no se toca regulación del art. 13

Para personas con discapacidad, Disposición adicional vigésima. Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad. tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contrato

25. ¿Qué contrato tendríamos que hacer a un camarero que va todos los sábados a dar comidas? ¿Qué contrato sería para el camarero que sólo va un día?

Si es periódico y previsible, fijo-discontinuo

Si es ocasional circunstancias si hay oscilación demanda

26. ¿Qué contrato hay que hacer a un peón de la construcción que antes se le contrataba por obra y servicio porque trabajaba en una obra concreta?

El nuevo contrato regulado en la DA 3ª

27. ¿Qué causa hay que argumentar en el contrato por circunstancias?

Refuerza el legislador de la reforma las exigencias formales en la determinación de la causa que justifica el contrato temporal, lo que servirá para controlar que no se celebra de forma fraudulenta, formando parte del control judicial el comprobar que el contrato escrito contenga la expresa justificación de la causalidad, de manera concreta y precisa, sin posibilidad de utilizar fórmulas generales, y la conexión con la duración pactada. Por eso dispone el precepto que “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”.

28. ¿Qué sucede con el contrato de relevo para la jubilación parcial? ¿sigue vigente si no es indefinido?

No se ha modificado

- 29. A modo de reflexión, en el sector de artistas además de incrementar el coste de seguridad social de una forma totalmente desproporcionada, más que una consulta es una reflexión y saber si crees que este sector va a tener grandes variaciones en la implementación final de la norma.**

Se está elaborando por Trabajo un Estatuto Laboral del artista, a lo mejor allí encontramos alguna referencia

- 30. Tengo entendido que habrá 26 euros de penalización por los contratos de menos de 30 días, pero en el RDL se habla de multiplicar por tres la cuota de la base mínima de cotización en el grupo 8 del régimen general por contingencias comunes (modificación artículo 151 de la Ley General de Seguridad Social). ¿Cómo ha de aplicarlo?**

Los 26 euros fue un ejemplo que dio el Ministro en la presentación del RDL

La regla general es la siguiente: Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo. Dicha cotización adicional se calculará 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

- 31. La sobre cotización de los contratos menores a 30 días ¿es de aplicación desde el 31/12/2021?**

Así es, atendiendo a lo que dispone el propio RD Ley en lo que hace a su entrada en vigor.

- 32. En la concatenación del artículo 15.5 con la nueva regulación que sólo computa el vigente el 31 de diciembre ¿borrón y cuenta nueva?**

Respecto a los anteriores, sí, teniendo en cuenta la DT 5ª!

- 33. ¿Si no hay convenio de aplicación de la actividad desarrollada en el sector ¿Qué ocurre si la actividad no es desarrollada por ningún trabajador de la empresa?**

Será actividad huérfana de CC. SMI y tiempo de trabajo: ET