

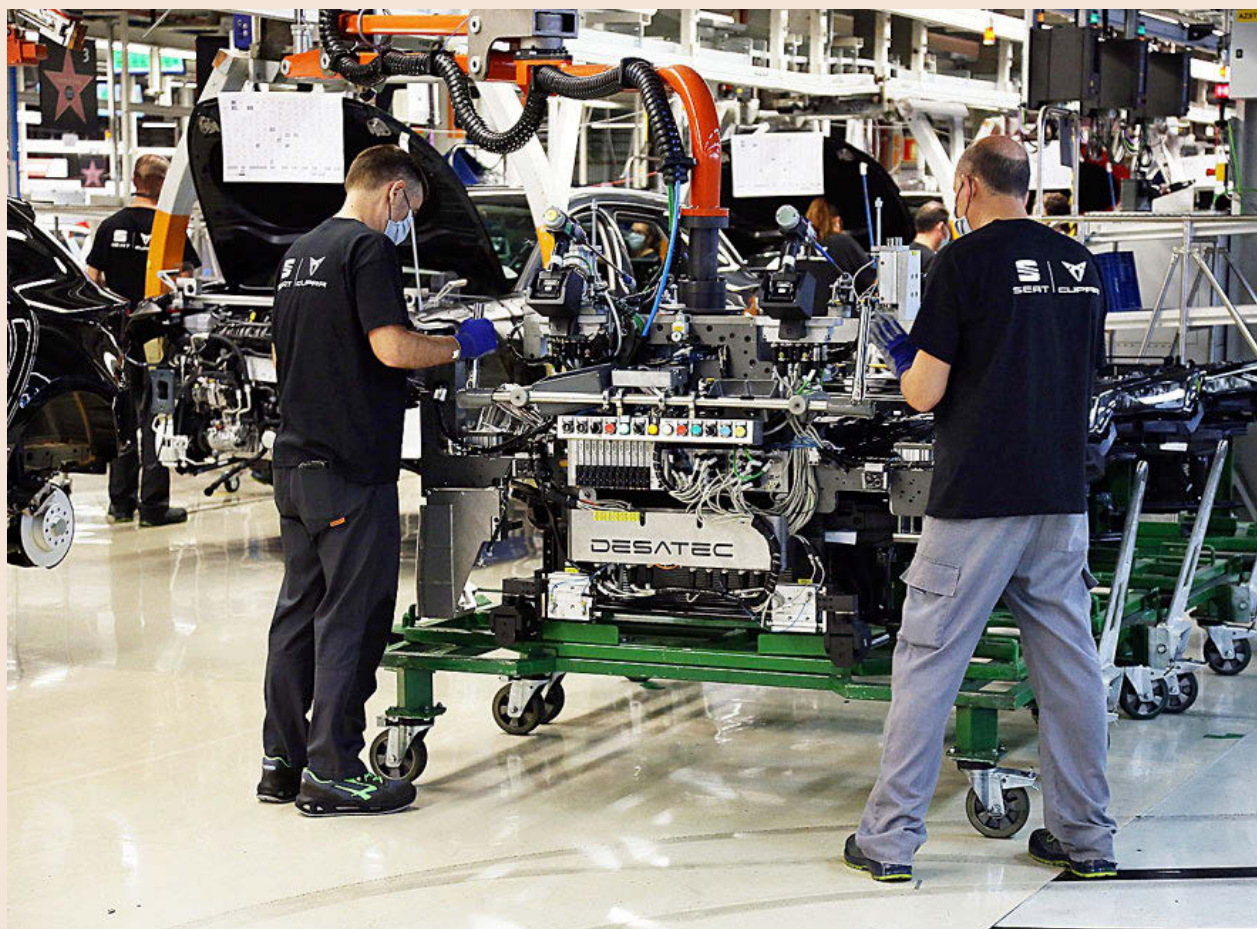
Hoy entran en vigor los nuevos contratos de la reforma laboral contra la precariedad

TERMINA EL PLAZO DE ADAPTACIÓN DE LAS EMPRESAS/ El periodo máximo de un contrato temporal se reduce de cuatro a un año. Desaparece el modelo de obra y servicio. Se convierten en indefinidos el fijo discontinuo y el de la construcción.

M.Valverde. Madrid

Hoy entran en vigor los nuevos contratos que contiene la reforma laboral que, en líneas generales, está en vigor desde el pasado 31 de diciembre. Sin embargo, el Gobierno concedió tres meses a las empresas para que pudieran adaptar sus plantillas y proyectos a los nuevos contratos. En este capítulo, el real decreto ley, que fue pactado entre el Ejecutivo, la patronal y los sindicatos, tiene tres objetivos principales: el primero es reducir drásticamente la contratación temporal. 4,4 millones de trabajadores tienen esta fórmula laboral, lo que supone el 26% de los casi 17 millones de asalariados. Para ello, el segundo objetivo es reducir los contratos temporales y potenciar los fijos discontinuos y de la construcción, como nuevas fórmulas de empleo laboral estable. La tercera reforma que ha hecho el Gobierno para rebajar la precariedad laboral es reforzar y aumentar considerablemente las sanciones. El real decreto ley, que fue aprobado por el Congreso de los Diputados el pasado 3 de febrero, en una polémica votación, tiene las siguientes medidas sobre la contratación temporal.

• **¿Cómo cambia el contrato de formación?** Tendrá dos modalidades: la primera se plantea para que el trabajador pueda alternar un empleo en la empresa con la enseñanza teórica. Es lo que se conoce como formación dual. Con carácter general, este contrato se puede hacer con trabajadores de cualquier edad. Precisamente, uno de los fines del nuevo Mecanismo Red para las empresas en crisis es facilitar que los trabajadores en regulación de empleo puedan reciclarse y optar a otros trabajos diferentes de los que habían hecho hasta ahora. No obstante, el Real Decreto Ley limita a 30 años la edad del trabajador cuando se suscriba para la obtención de certificados básicos del Servicio Público de Empleo Estatal. La duración del contrato comprenderá entre tres meses y dos años. Su tiempo de trabajo no podrá superar el 65% de la jornada laboral, durante el primer año, ni el 85%, durante el se-



Trabajadores en la cadena de producción de SEAT en Martorell (Barcelona).

gundo. En ningún caso su retribución podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Es decir, 1.000 euros brutos al mes ó 14.000 al año, con las dos pagas extraordinarias. Si su retribución se fija en convenio, durante el primer año el salario no podrá ser inferior al 60% de la retribución acordada para los empleados en ese cometido, ni al 75%, durante el segundo año.

• **¿Cómo es el nuevo contrato de prácticas?** Lo mismo ocurre con el salario del contrato de trabajo en prácticas. Si no lo fija el convenio en relación a su grupo profesional, en ningún caso será inferior al SMI en proporción a la jornada trabajada. La duración de esta modalidad estará entre los seis meses y un año. Este contrato deberá concertarse dentro de los tres años posteriores a la terminación de los estudios por el trabajador, o de los cinco años posteriores, si se trata de una persona discapacitada. Por lo tanto, se podrá concertar con un titulado universitario, de grado medio o superior. También con quien tenga un certificado de

formación profesional, enseñanzas artísticas o deportivas. Tanto el trabajador en prácticas como el de formación tendrán toda la protección de la Seguridad Social.

• **¿Qué pasa con los contratos vigentes de formación y de prácticas?** Todos los contratos hechos hasta hoy se regirán por la legislación anterior, hasta que se acaben. Por lo tanto, podrán tener una duración máxima de dos y tres años como máximo, respectivamente.

• **¿Cómo son los nuevos tipos de contratos temporales?** El contrato temporal por definición solamente podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de un empleado. En el primer caso, hay dos modelos: el primero, para atender, dentro de la actividad normal de la empresa, un incremento ocasional e imprevisible del trabajo. Es decir, cuando la compañía note que con su plantilla de trabajadores indefinidos no puede atender la demanda. Por ejemplo, por las vacaciones de algunos de esos trabajadores. En este caso, el

contrato tendrá una duración de 6 meses, ampliable a un año, si así lo recoge el convenio. El segundo modelo de este contrato tendrá una duración máxima de tres meses, dentro del año natural. Y su fin es que la empresa pueda atender situaciones previsibles y ocasionales, en periodos de muy corta duración. Dentro de esos 90 días, la empresa podrá contratar todo el personal que necesite, para atender situaciones muy concretas. Una novedad es que los contratistas, subcontratistas o concesionarias de la administración podrán concertar este tipo de empleo cuando concurren las circunstancias descritas.

• **¿Para qué sirve el contrato de sustitución?** Es la segunda modalidad del contrato por circunstancias de la producción. Las empresas podrán utilizar este contrato a partir de hoy. Su fin es que puedan sustituir a un trabajador que tiene que dejar la empresa durante un periodo determinado, pero que tiene derecho a volver y a recuperar el puesto de trabajo. Por ejemplo, durante la maternidad o paterni-

dad. O también, porque ha sido contratado por el Gobierno o la comunidad autónoma, para hacer una labor durante la legislatura. El contrato también servirá para completar la jornada que deja de hacer un empleado con reducción del tiempo de trabajo.

• **¿Qué pasa con el contrato de obra o servicio?** Se mantienen los contratos que estén vigentes hoy hasta que terminen, con el periodo máximo de cuatro años. Pero, a partir de hoy, ya no se puede hacer ninguno nuevo.

• **¿Cuándo puede un trabajador temporal convertirse en fijo si la empresa se equivoca?** En los siguientes casos: cuando la empresa incumpla las condiciones de los contratos temporales o los trabajadores no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social. En segundo lugar, cuando en un periodo de dos años, el trabajador supere los 18 meses con uno o varios contratos temporales, sea directamente o por medio de una empresa de trabajo temporal. Actualmente, los contratos temporales vigentes se convierten en fijos si

en un periodo de 30 meses un trabajador supera los dos años con empleo temporal. Además, a partir de ahora, la empresa pagará una cotización adicional de 26 euros cada vez que dé de baja un contrato inferior a un mes.

• **¿Cuáles son las multas por tener trabajadores temporales en situación irregular?**

Las cuantías han pasado de 750 a 1.000 o 2.000 euros, si las infracciones son leves. Desde 2.001 a 5.000 euros, si son graves. Y de 5.001 a 10.000 euros, si son muy graves. Es muy importante tener en cuenta que la Inspección de Trabajo multiplicará estas cuantías por el número de empleados que estén en situación irregular. No sobre un expediente, que afecte a varios empleados. Por ejemplo, una persona ha podido tener varios contratos temporales. No es lo mismo multar a la empresa con 10.000 euros por expediente de varios trabajadores que multiplicar esa cuantía por cada uno de los empleados en fraude.

• **¿Cómo es el nuevo empleo fijo discontinuo?** Es una de las grandes apuestas del Gobierno para reducir el empleo temporal. En las estadísticas, es un contrato indefinido, y el Ejecutivo quiere canalizar hacia esta fórmula la inmensa mayoría de los trabajadores temporales actuales. La empresa podrá hacer este tipo de contratos para actividades de temporada y de naturaleza estacional. O bien, para trabajos de dicha naturaleza, pero cuya actividad sea intermitente y con periodos de ejecución determinados. Por ejemplo, en la temporada turística, las campañas comerciales o incluso las cosechas. También para trabajar en las contratas que formen parte de la actividad normal de la empresa o la administración. En este último caso, por ejemplo, pueden ser las personas que la contrata de Hacienda emplea todos los años para ayudar a los contribuyentes en la declaración de la renta. Es muy importante tener en cuenta que estos trabajadores podrán acumular antigüedad sumando los periodos que trabajen en la empresa, aunque sean periodos interrumpidos. Antigüe-