

LA COMPLEJA ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA LABORAL (RDL 32/2021) EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL Y DESPIDOS COLECTIVOS DEL PERSONAL LABORAL DE LAS AA.PP., COMIENZA A SURTIR EFECTOS A PARTIR DE MAÑANA (31/ MARZO/2022)

Conviene recordar esta cuestión tan importante para que comencemos a solicitar información al respecto en los Comités de Empresa (tanto en las Administraciones Públicas como en los ámbitos privados de la Federación), exigiendo el correcto cumplimiento de la nueva normativa laboral en esta materia, y reducir la temporalidad a corto-medio plazo, en todos los ámbitos.

En este sentido:

Los contratos formativos del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

- Los celebrados con anterioridad al RDL 32/2021, continúan sometidos a la legislación anterior hasta su conclusión.
- Hasta hoy (30/03/2022) se han podido celebrar nuevos contratos formativos en base a la legislación anterior, con la duración máxima prevista en la misma.
- Pero a partir de mañana 31/03/2022, los contratos formativos que se celebren, se someten a la nueva regulación del artículo 11.

Los contratos temporales del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores

- Los contratos previos a 31/12/2021, se rigen por la anterior norma. Los contratos por obra o servicio determinados celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, previstos en normas con rango de ley, vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes el 31/12/2021, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha.

- Entre el periodo 31/12/2021 al 30/03/2022, se han podido celebrar contratos temporales con legislación anterior (antiguas modalidades) con un periodo máximo de 6 meses.
- Pero a partir de mañana (31/03/2022), los nuevos contratos temporales que se suscriban se hará conforme al nuevo artículo 15 del ET.
- También recordar que los nuevos límites máximos del ET (6 meses ampliables a 12, 90 días al año; o 3 meses, dependiendo si el contrato es de producción o de sustitución) pueden verse ampliados en las Administraciones Públicas, en los supuestos en que se celebren para cubrir una vacante incluida en un proceso selectivo (en principio hasta 3 años, conforme al artículo 70 del EBEP) y los contratos temporales vinculados a la ejecución del Plan de Transformación, Recuperación y Resiliencia (hasta su definitiva ejecución).

Disposición adicional 16ª del Estatuto de los Trabajadores (derogada por este RDL)

- De una interpretación conjunta de la Disposición derogatoria y la Disposición final 8ª (entrada en vigor) del RDL 32/2021, se deduce que la imposibilidad de llevar a cabo despidos colectivos para el personal laboral de las Administraciones Públicas, también entra en vigor a partir de mañana 31/03/2022.

Algunos datos que avalan la reforma laboral en esta materia

Datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social (del mes de febrero 2022, últimos):

- Se han firmado 326.8421 contratos indefinidos, la mayor cifra de la serie histórica.
- La firma de contratos indefinidos es un 139% mayor que en febrero 2021.
- En términos interanuales supone un incremento de 184.410 contratos indefinidos sobre el año anterior.

- El mayor impacto de esta contratación indefinida, se está dando en construcción y servicios, ya que los contratos de obra o servicio caen un - 19% (-94.312).

- En dos meses se han suscrito 555.513 contratos indefinidos casi 300.000 más que el mismo periodo de 2021. Un 116% más que en dicho año.