

## CONTRATACIÓN REFORMA LABORAL 2022

El marco normativo de las relaciones laborales que teníamos hasta la actualidad ha tenido cambios sustanciales derivados del Real Decreto Ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

A continuación, hacemos una explicación sobre los contratos -contrato formativo, contrato temporal, contrato fijo discontinuo y contrato indefinido adscrito a obra- según el modelo normativo nuevo.

### **Contrato formativo:**

Desaparece el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje, y pasa a existir solo un único contrato formativo. Este contrato podrá tener dos objetos diferentes:

1. La formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena.
2. El desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los estudios realizados.

La entrada en vigor de la modificación será a los tres meses de su publicación en el BOE. El 30 de diciembre de 2021 se publicó el Real Decreto 32/2021, por lo tanto, contando tres meses, entrará en vigor el 31 de marzo de 2022.

Los contratos en prácticas realizados antes de la entrada en vigor de la norma (antes del 31 de marzo de 2022) se les aplicará la regulación anterior y resultarán aplicables hasta su duración máxima.

### 1- La formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena

El objeto de este contrato es el de compatibilizar la actividad retribuida con un proceso formativo.

- **Sujeto:** Personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida (titulación o certificado).
- **¿Cuándo se podrá realizar?:**

- Cuando las personas estén en procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, estudios universitarios, siempre que no hayan tenido otro contrato formativo (mismo nivel y sector productivo).
- Cuando las personas estén en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo -formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
  - En estos casos solo personas de hasta 30 años.
- **Actividad del contrato:** Deberá estar directamente relacionada con la actividad formativa. Estará integrada en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- **Tutores:** La persona trabajadora tendrá dos tutores, uno designado por el centro docente y otro por la empresa.
- **Plan formativo:** Los centros universitarios o centros formativos acreditados elaborarán junto con la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades, y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- **Duración:** Mínimo de 3 meses y máximo de 2 años. En caso de concertarse por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, podrá prorrogarse mediante acuerdo hasta la obtención del título sin superar la duración.
- **Tiempo de trabajo efectivo:** No superior al 65% el primer año y 85% segundo años.
- **Prohibición a la realización horas extras y complementarias.**
- **No hay periodo de prueba.**

- **Retribución:** La establecida en los convenios colectivos, nunca inferior al SMI ni al 60% durante el primer año y 75% durante el segundo año.

2-Contrato formativo para el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada con el trabajo retribuido por cuenta ajena

- **Sujetos:** Quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional.

- **Formalización:**

→ Dentro de los 3 años (antes eran 5 años) siguientes a la terminación de los correspondientes estudios (5 años en caso de discapacitados).

Exclusiones:

- Quienes hayan obtenido experiencia profesional.
- Quienes hayan realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses. Las prácticas curriculares no se tendrán en cuenta a efectos del contrato.

→ El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

→ La empresa deberá elaborar el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional y las actividades de tutoría. El contrato incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual.

→ La empresa deberá asignar tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas.

→ Periodo de prueba 1 mes (antes existía la posibilidad de 2 meses para técnicos titulados).

- **Duración mínima y máxima:** No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año (antes la duración máxima era hasta los 2 años).

- **Límites:**

→ Prohibición a la realización de horas extras (no hay prohibición a las horas complementarias).

→ Prohibición a la contratación en la misma o distinta empresa por tiempo superior a la máxima en virtud de la misma titulación o certificado profesional.

- Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que, al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional, la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior del que se trate.

→ Prohibición a la contratación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos (1 año) aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

- **Retribución:** La fijada en el convenio colectivo para estos contratos. En ningún caso podrá ser inferior a la del contrato de formación en alternancia (60%) ni al SMI. En defecto de regulación convencional la retribución será la del grupo profesional correspondientes a las funciones desempeñadas.
- **Fin del contrato:**
  - El fin del contrato no da derecho a indemnización.
  - Si al finalizar el contrato el trabajador continúa en la empresa no se podrá concertar un nuevo periodo de prueba.
  - Al finalizar el contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

## Contrato temporal:

Desaparecen los diferentes contratos temporales y pasa a existir solo un único contrato temporal con dos modalidades (desaparece el contrato temporal por obra o servicio determinado, el eventual y el fijo de obra).

1. Circunstancias de la producción.
2. Sustitución de personas trabajadoras.

La negociación colectiva podrá poner porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias del incumplimiento derivado de los mismos.

La entrada en vigor de la nueva regulación será a los tres meses de la publicación en el BOE del Real Decreto Ley 32/2021, es decir, el 31 de marzo de 2022.

Los contratos temporales realizados antes del 31 de diciembre de 2021 resultarán aplicables hasta su duración máxima.

Los contratos temporales de obra y servicio determinado y los contratos eventuales celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 se registrarán por la normativa anterior y su duración **no podrá ser superior a 6 meses** (los contratos fijos de obra no están contemplados en este régimen transitorio, por lo tanto, a nuestro modo de ver, desde el 31 de diciembre de 2021 no se pueden concertar).

Los contratos temporales inferiores a 30 días tendrán una cotización adicional de 26,57€.

### 1-Circunstancias de la producción

Esta modalidad de contrato se puede dividir en dos supuestos diferentes:

- I.Circunstancias de la producción coyuntural.
- II.Circunstancias de la producción previsible.

#### I.Circunstancias de la producción coyuntural

Las situaciones que deberán darse y las formalidades que deberá tener el contrato por circunstancias de la producción coyuntural son las siguientes:

- **Causa y objeto del contrato**

- Cuando exista un incremento ocasional e imprevisible y 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.
  - o Se entenderán incluidas entre las oscilaciones aquellas que deriven de las **vacaciones anuales**.
- **Justificación de la causa de temporalidad:** El contrato para que se entienda que concurre causa justificativa de temporalidad será necesario que se especifiquen los siguientes puntos:
  - Que se especifique con precisión la causa habilitante de la contratación temporal.
  - Que se especifique con precisión las circunstancias concretas que justifican el contrato.
  - Que se especifique con precisión la conexión entre la causa y circunstancias con la duración prevista.
- **Duración:** La duración del contrato no podrá ser superior a 6 meses (el convenio colectivo podrá ampliar la duración máxima hasta un año).
- **Prórroga del contrato:** Posibilidad de realización de una única prórroga si el contrato se ha concertado por un tiempo inferior al legal o convencionalmente establecido.
- **Fin del contrato:** Da derecho a una indemnización de 12 días de salario por año.

## II. Circunstancias de la producción previsible

Las situaciones que deberán darse y las formalidades que deberá tener el contrato por circunstancias de la producción previsible son las siguientes:

- **Causa y objeto del contrato:** La **atención de situaciones ocasionales, previsibles** y que tengan una duración reducida y delimitada (ejemplo: sector de la hostelería. En una ciudad se lleva a cabo una feria ocasional que hace que durante unos días puntuales se deba contratar a determinadas personas. Se desconoce si la feria se repetirá o no en fechas posteriores).

- **Justificación de la causa de temporalidad:** El contrato para que se entienda que concurre causa justificativa de temporalidad será necesario que se especifiquen los siguientes puntos:
  - Que se especifique con precisión la causa habilitante de la contratación temporal.
  - Que se especifique con precisión las circunstancias concretas que justifican el contrato.
  - Que se especifique con precisión la conexión entre la causa y circunstancias con la duración prevista
- **Peculiaridades del contrato:**
  - **Duración:** 90 días al año natural por empresa (¡ojo!, los 90 días no son por contrato sino por empresa).
  - **Número de trabajadores por contrato:** No hay límite de trabajadores, tantos como se precise para atender en esos días las concretas situaciones identificadas en el contrato.
  - **Prohibición a la continuidad:** Los 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada.
  - **Prohibición de su utilización en las contrata:** No podrán identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas.
  - **Información a la representación de los trabajadores:** Las empresas en el último trimestre de cada año deberán trasladar a la representación de los trabajadores una previsión anual del uso de estos contratos.
- **Fin del contrato:** Da derecho a una indemnización de 12 días de salario por año.

### Encadenamiento de contratos

**Las personas trabajadoras** que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas mediante **dos o más contratos por circunstancias de la producción**, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

También adquirirá la condición de fija la persona que ocupe **un puesto de trabajo** que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante **contratos por circunstancias de la producción**.

## **2-Sustitución de personas trabajadoras**

Las situaciones que deberán darse y las formalidades que deberá tener el contrato temporal para la sustitución de personas trabajadoras serán las siguientes:

- **Causa y objeto del contrato:**
  - Sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo (excedencia por cuidado de hijo o cuidado de familiares, nacimiento y cuidado del menor etc.).
  - Completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, siempre que dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo (por ejemplo, reducción de jornada por guarda legal).
  - Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato "fijo".
  
- **Justificación de la causa de temporalidad:** El contrato para que se entienda que concurre causa justificativa de temporalidad será necesario que se especifiquen los siguientes puntos:
  - Se deberá iniciar el nombre de la persona sustituida
  - Se deberá indicar la causa de la sustitución.
  
- **Duración:**
  - En los supuestos de sustitución de persona con derecho a reserva de trabajo y sustitución para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora la duración podrá empezarse 15 días antes a la situación que da derecho al contrato y será hasta la reincorporación de la persona trabajadora.
  - En los supuestos de la contratación durante un proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva de un puesto de trabajo la duración del contrato no podrá ser superior a tres meses, o plazo inferior recogido en el convenio.



- **Límite:** En los supuestos de la contratación durante un proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva de un puesto de trabajo, si se hubiera pasado el periodo de 3 meses o el que indica el convenio sin cubrir la plaza, no se podrá hacer un nuevo contrato temporal de sustitución para dar cobertura a la plaza.
- **Fin del contrato:** No da derecho a indemnización.

### Contrato fijo-discontinuo:

Se modifica la redacción del contrato fijo-discontinuo para que su utilización se pueda realizar en mayor número de situaciones (para la realización de este contrato se deberá estar muy atento a lo que especifica el convenio colectivo).

Las situaciones que deberán darse y las formalidades que deberá tener el contrato fijo discontinuo son las siguientes:

- **Objeto del contrato:**
  - La realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada (en el sector de la hostelería "el verano", o temporada de invierno en pistas de esquí).
  - La realización de trabajos de prestación intermitente con periodos ciertos, determinados o indeterminados, de diferente naturaleza que el punto anterior (cajón de sastre, toda prestación de servicios que sea de realización intermitente deberá realizarse necesariamente por este artículo. Antes si los periodos intermitentes eran ciertos, el contrato no era fijo discontinuo sino un contrato indefinido o temporal a tiempo parcial).
  - Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles formen parte de la actividad ordinaria de la empresa (antes esta prestación de servicios se habituaba a realizar mediante contratos de obra y servicio determinado hasta que el TS en diciembre 2020 indico que la esta práctica no era correcta).

- **Formalización:** El contrato Deberá reflejar los elementos esenciales estimados de la actividad laboral. Estos se deberán concretar en el llamamiento.
  - Duración del periodo de actividad estimado
  - Jornada estimada.
  - Distribución horaria estimada
- **Parcialidad del contrato fijo-discontinuo:** Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las actividades del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos discontinuos (por lo tanto, *a priori* el contrato fijo-discontinuo se tiene que celebrar a jornada completa y solo si el convenio colectivo regula su parcialidad se podrá hacer a tiempo parcial).
- **Llamamiento:** Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas (prioridad de trabajadores etc..). En todo caso, el llamamiento deberá tener las siguientes características:
  - Deberá realizarse por escrito o por medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada
  - Deberá establecer las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación (duración del periodo de actividad, jornada y distribución horaria).
  - Deberá realizarse con una antelación adecuada (por ejemplo 15 días)
- **Supuesto especial de fijo-discontinuo en el marco de ejecución de contrata:**

En estos supuestos la relación tendrá las siguientes particularidades:

  - Los periodos de inactividad **solo** podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontratas.
  - El plazo máximo de inactividad entre subcontratas será de tres meses. Los convenios colectivos podrán determinar un plazo máximo de recolocación entre subcontratas diferente.
  - Pasado el plazo máximo sin poder recolocar al trabajador, la empresa podría decidir iniciar un ERTE o despedirlo (despido por causas objetivas).

- **Fin del llamamiento:** No da derecho a indemnización y el trabajador tiene derecho a desempleo. Los convenios colectivos podrán establecer una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer.
- **Antigüedad:** Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán derecho a que su antigüedad (a efectos del cobro de los conceptos ligados a ellas) se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.
- **Despido:** De cara a la indemnización de despido se tendrá en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestado.

## Contrato indefinido adscritos a obra.

Las formalidades que deberá tener el contrato indefinido adscrito a obra y las peculiaridades de su fin se detallan a continuación:

- **Causa y objeto del contrato:** Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de la construcción.
- **Fin de la obra:** Se deberá comunicar el fin de la obra con cinco días antelación a su efectividad a la representación legal de las personas trabajadoras, y a las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente. En defecto de comisión paritaria, a los sindicatos representativos del sector.
  - **¿Cuándo se entiende que la obra ha finalizado?:**
    1. Cuando se terminen realmente, verificablemente y efectivamente los trabajos desarrollados en la obra.
    2. Cuando disminuya realmente el volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada.
    3. Cuando se paralice definitivamente o temporalmente por causas imprevisibles para la empresa y ajena a su voluntad.
- **Consecuencias del fin de la obra:**

Obligación de efectuar una propuesta de recolocación: La finalización de la obra determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo de ser preciso de un proceso de formación.

- **Formalización de la propuesta de recolocación:**

- Por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo.
- Se deberán precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto.
- Será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra.

- **Formalización del Proceso de formación:**

- El proceso de formación será siempre a cargo de la empresa.
- El proceso de formación lo podrá realizar la propia empresa o a través de una entidad especializada.
- El proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.
- La negociación colectiva de ámbito estatal determinará los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación adecuadas según las cualificaciones requeridas para cada puesto, nivel, función y grupo profesional.

- **Extinción del contrato:** Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias.

- a) La persona trabajadora afectada **rechaza la recolocación** (el trabajador tendrá acceso entonces a la prestación de desempleo).
  - La persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días.
  - Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

- b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en estas, por no existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.
- La negociación colectiva de ámbito estatal precisará los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de concurrir estos motivos en varias personas trabajadoras de forma simultánea en relación con la misma obra.
  - La empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora con una antelación de **quince días a su efectividad.**
- c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.
- La empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora con una antelación de **quince días a su efectividad.**
- **Indemnización:** Indemnización del **siete por ciento** calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción

## Infracciones y sanciones.

Se modifican la infracción y la sanción sobre la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales.

- **Infracción:** Se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas.
- **Sanción:**
  - En su grado mínimo, de 1000€ a 2000€
  - En su grado medio, de 2001€ a 5000€
  - En su grado máximo, de 5001 a 10.000€

Desarrollado el 17/01/2022 por Pau Pujol  
GABINET CASAS OBON, S.L.P. Assessors d'Empreses.