

C I R C U L A R I N F O R M A T I V A

PRINCIPALES NOVEDADES EN MATERIA DE CONTRATOS DE TRABAJO

El RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE 30/12/2021) modifica el régimen de contratación laboral.

CONTRATACIÓN TEMPORAL:

- **Modifica el sistema de cotización adicional en contratos de duración determinada**, que se aplicará a los contratos de **duración inferior a 30 días**, estableciendo una nueva forma de cálculo. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, ni a contratos por sustitución. Esta modificación entra en vigor el día 31 de diciembre 2021.
- **El contrato por obra o servicio determinado queda suprimido**. Los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido y **el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora**. Esta modificación entrará en vigor a los 3 meses de su publicación en el BOE, el 30-03-2022.

Los contratos para obra y servicio determinado celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, así como los **contratos fijos de obra** suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la **Construcción**, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en la anterior regulación.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad, celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor de la modificación del artículo 15 del TRLET (a los 3 meses de su publicación en el BOE), se registrarán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

El contrato de trabajo por circunstancias de la producción no podrá ser superior a seis meses, ampliable hasta una duración máxima de 1 año por convenio colectivo de ámbito sectorial, y podrá ser prorrogado por una única vez, sin que pueda exceder de este máximo legal o convencional.

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.



Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las 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 previstos para el contrato fijo-discontinuo. Entre las oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

También se podrán celebrar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural (no continuados), sin límite de trabajadores.

No podrá identificarse como causa del contrato de trabajo por circunstancias de la producción; 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 anteriores.

Podrán celebrarse **contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo**. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, podrá celebrarse **contratos de sustitución para completar la jornada reducida** por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legales o convencionales.

También podrán celebrarse contratos de sustitución para la cobertura temporal de un puesto de trabajo **durante el proceso de selección o promoción** para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

- **Se establecen nuevas reglas sobre encadenamiento de contratos temporales.**

Las personas trabajadoras que en **un periodo de 24 meses** hubieran estado **contratadas** durante un plazo **superior a 18 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 ETT**, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.



Asimismo, 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 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.”

Lo previsto en la redacción dada por el presente RD-Ley al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores sobre el encadenamiento de contratos (que entra en vigor a los 3 meses de su publicación en el BOE), 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 (entra en vigor el 31-12-2021).

Se endurece el régimen sancionador frente al incumplimientos en materia de contratación temporal al considerar una infracción por cada persona trabajadora afectada, y fijar unas multas específicas para estos incumplimientos, con mínimo, de 1.000 y hasta un máximo 10.000 euros.

OTRAS MODIFICACIONES EN MATERIA DE CONTRATOS DE TRABAJO:

- **Modifica la regulación del contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo**, que podrá celebrarse **para la** realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados; **y para** el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. La nueva regulación entrará en vigor a los 3 meses de su publicación en el BOE. Asimismo, podrá celebrarse un **contrato fijo-discontinuo entre una ETT y una persona contratada para ser cedida**.
- **Contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra**

A partir del 31 de diciembre de 2021, la DA tercera de la Ley 32/2006 regula **la extinción de los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra** celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción **por motivos inherentes a la persona trabajadora**, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas, y no podrá aplicarse a las personas trabajadoras que formen parte del personal de estructura.

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 construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción.

La finalización de la obra determinará la obligación para la empresa de efectuarle **una propuesta de recolocación** formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.



Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra **podrá extinguirse cuando** la persona trabajadora afectada rechaza la recolocación, cuando la cualificación de la persona afectada no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, **o no permite su integración en estas**, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones, **o por 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.

La extinción del contrato dará lugar a una **indemnización del 7%** 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.

- **La modificación del régimen de los contratos formativos** entrará en vigor a los 3 meses de su publicación en el BOE.

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en la normativa vigente antes de la entrada en vigor, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en dicha normativa.

El contrato de trabajo en prácticas pasa a denominarse **contrato formativo para la obtención de la práctica profesional** adecuada al nivel de estudios, y podrá concertarse con 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, **así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo**, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses **ni exceder de 1 año**, o la fijada en los convenios colectivos dentro de estos límites.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. **En ningún caso la retribución podrá ser inferior** a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional **deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años** si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. 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 tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

La empresa elaborará el **plan formativo individual** en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, **y asignará tutor o tutora** que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.



El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Sustituye al contrato para la formación y el aprendizaje, integrando al de formación dual universitaria.

Se podrá celebrar con personas de cualquier edad que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Se podrá celebrar con personas de cualquier edad que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo. En este caso se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria .

Solo podrá ser concertado con personas de hasta 30 años, en el supuesto de que el contrato se suscriba 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.

La duración del contrato será de un **mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años**, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.

En defecto de previsión convencional, la retribución **no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo**, respecto de la fijada en convenio. En ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser **superior al 65 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo**, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Se regula un nuevo régimen de cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia y un régimen transitorio para estos y los contratos para la formación y el aprendizaje.

Para cualquier duda, aclaración o complementar pueden consultar con nuestro despacho

