

---

## Publicado el Real Decreto-ley 32/2021 con la reforma laboral.

---

La reforma laboral 2022, entró en vigor el 30/12/2021 con su publicación en el BOE.

No obstante, las empresas disponen de **tres meses para adaptar los contratos temporales vigentes a la nueva legislación y de seis en el caso de los contratos de obra y servicio.**

Asimismo, la norma reducirá a 18 meses en un periodo de 24 meses el plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición de trabajador indefinido, frente a los 24 meses en un periodo de 30 meses vigente actualmente.

Entre las novedades del RDL de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, vamos a centrarnos en las que se refieren al ámbito de la contratación.

### **1. Desaparición del contrato por obra o servicio y modificaciones en la contratación temporal**

- a) Los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido.
- b) Se reducen las modalidades de contratación disponibles. **Solo existirá un contrato de duración determinada**, que podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.
- c) En el sector de la construcción los contratos ordinarios también serán los indefinidos. La empresa, una vez finalizada la obra, deberá ofrecer una propuesta de recolocación a la persona trabajadora. Si el trabajador rechaza la oferta o no existiera un puesto adecuado que permita la recolocación, se produce la extinción del contrato, con una indemnización del siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo. (Es la misma indemnización que había anteriormente en los contratos de obra del sector de la construcción).
- d) Desincentivos para penalizar la excesiva rotación en los contratos de muy corta duración:

Los contratos temporales inferiores a 30 días tendrán una cotización a la Seguridad Social adicional de 26 euros cuando se den de baja. Esta penalización es creciente (cuantos más contratos cortos, mayor es el desincentivo: con un contrato corto de 10 días la penalización sería de 26 euros; si el mismo tiempo de trabajo se cubriera con dos contratos de cinco días, sería de 52 euros...). Esta cotización no se aplicará a los regímenes especiales de trabajadores por cuenta ajena agrarios, de empleados de hogar, de la minería del carbón y tampoco a los contratos por sustitución.

### **2. Contrato de duración determinada**

a) *Formalidades*: para celebrar este contrato, será necesario que se especifiquen con precisión la causa de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. Asimismo, deberá concertarse para trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada, así como aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

b) *Se define el concepto «circunstancias de la producción»*: en el caso del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, estas se entienden como el aumento ocasional e imprevisible o aquellas oscilaciones que generan un desajuste temporal de empleo en la empresa. Este

tipo de contrato no podrá durar más de seis meses, ampliables hasta otros seis meses más por convenio del sector.

*c) Situaciones ocasionales:* estos contratos de duración determinada por circunstancias de la producción también contemplan contratos para situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada. Podrán utilizarse durante un total de 90 días, nunca de manera continuada, durante los cuales se permitirá la contratación para estas situaciones, debidamente identificadas en el contrato.

Resumiendo: si estos picos son previsibles, el contrato se limitará a un máximo de 90 días no consecutivos; y si son imprevisible se podrán alargar seis meses ampliables a 12 si así lo dice el convenio del sector, especificando siempre con la mayor claridad el motivo y la justificación de la duración de dicho contrato.

*d) Sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo:* también podrá celebrarse el contrato de duración determinada para sustituir a personas durante una suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo (bajas I.T., maternidad, paternidad), para cubrir la jornada reducida por causa legal o convencional, así como para cubrir vacantes durante un proceso de selección. En este último supuesto la duración del contrato no podrá exceder de tres meses.

Una novedad para los contratos de interinidad es que la prestación de servicios podrá iniciarse hasta quince días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo ambas el tiempo imprescindible para el desempeño adecuado del puesto.

### **3. Contrato fijo discontinuo**

La nueva regulación del fijo-discontinuo –que ahora estaba reservada a “trabajos de carácter fijo discontinuo que no se repitan en fechas ciertas”– amplía notablemente los colectivos con los que se puede celebrar este contrato. En concreto, podrán ser fijos-discontinuos:

- Quienes realicen “trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, con periodos de ejecución inciertos.
- Quienes realicen trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”.

Con esta nueva definición este contrato se abre a situaciones que antes la norma permitía hacer con contratos temporales o con fijos a tiempo parcial.

A diferencia de la legislación actual para este tipo de contratados, con la nueva norma las personas fijas discontinuas tendrán derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral; la empresa deberá informar a estas personas sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario

### **3. Contratos formativos**

La reforma refuerza la definición y causalidad del contrato formativo, ofreciendo dos tipos de contrato: el de formación en alternancia, que combinará trabajo y formación, y el contrato para la adquisición de la práctica profesional.

En el primero de ellos, las jornadas no podrán superar el 65% el primer año y el 85% en el segundo año, sin poder realizar horas extra, trabajo a turnos o jornadas nocturnas. La retribución se adaptará al convenio y no podrá bajar del 60% el primer año y del 75% en el segundo año. Nunca será menor al SMI proporcional a la jornada y un tutor se encargará de monitorizar el plan formativo individual.

Por su parte, los contratos para la obtención de la práctica profesional podrán celebrarse hasta un máximo

de tres años (o cinco años en el caso de personas con discapacidad) después de obtenida la certificación. Tendrán entre seis meses y un año de duración. La retribución será la propia del convenio para el puesto y contarán también con seguimiento tutorial.