

## **Circular 8.2022 Marzo**

### **Modalidades de contratación tras la Reforma laboral**

A partir del próximo 30 de marzo se hará efectiva la entrada en vigor del grueso de la nueva Reforma laboral cuyo principal objetivo es la simplificación de las modalidades de contratación, modificando para ello la Ley del Estatuto de los trabajadores en un nuevo intento de generalizar el contrato indefinido y limitar la temporalidad.

**De este modo, se establece la presunción legal de que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido. Para ello, se eliminan los contratos de obra y servicio, los eventuales y de interinidad, permitiéndose la contratación de duración determinada tan sólo por circunstancias de la producción y por sustitución de una persona trabajadora. Se establece, además, una nueva regulación de los contratos formativos y de los contratos fijos discontinuos. Por último, en el sector de la construcción se regula el nuevo contrato indefinido adscrito a obra.**

#### **I. Contratación de duración determinada**

Sólo se permite realizarla por las siguientes causas:

**1. Por circunstancias de la producción**, es decir, por incremento ocasional del volumen de trabajo y para realización de tareas de la actividad normal de la empresa.

No obstante, cuando se trate de un incremento de naturaleza estacional o vinculado a actividades de temporada, la contratación debe realizarse a través del contrato-fijo discontinuo.

La duración máxima del contrato se limita legalmente a los 6 meses, pudiéndose ampliar hasta 1 año por convenio colectivo.

Se permite también su utilización para atender situaciones ocasionales y previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. En estos casos, se pueden concertar tantos contratos como sean necesarios para atender la concreta situación, pero durante un máximo de 90 días en el año natural que no podrán ser continuos.

A su finalización, habrá de abonársele al trabajador una indemnización de 12 días por año trabajado.

**2. Por sustitución** de un trabajador cuando el mismo tenga derecho a reserva de puesto de trabajo; o para completar la jornada reducida del trabajador; o en un periodo máximo de tres meses mientras se cubre dicho puesto de trabajo definitivamente por una persona fija.

Estos contratos no conllevan indemnización alguna a su finalización.

### **Medidas para limitar la temporalidad:**

- Se aumenta la cotización para los contratos temporales de duración inferior a 30 días (excepto para los de sustitución).

- Se endurecen las sanciones a la transgresión de la normativa sobre las modalidades contractuales.

- Se declarará la condición de fijos de aquellos trabajadores que hayan sido contratados con incumplimiento de la legislación, así como el que cubra un puesto de trabajo que haya estado ocupado, por él o por otros trabajadores anteriormente, durante más de 18 meses en un periodo de dos años, y aquellos en los que se haya producido un encadenamiento de contratos.

## **II. Contratos formativos**

Se crea un nuevo contrato formativo, que sustituye a los anteriores, con dos modalidades: la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudio.

**1. Contrato de formación en alternancia**, que permite compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos no solo en el ámbito de la formación profesional sino también de los estudios universitarios.

### **Condiciones para su celebración:**

- Se prohíbe establecer un período de prueba.

- Se reduce la duración del contrato que no va a poder ser inferior a 3 meses ni superior a 2 años.

- Se permite la contratación a tiempo parcial, así como la realización de trabajos nocturnos y a turnos si las actividades formativas no pueden desarrollarse en otros períodos.

- Respecto a la distribución de la jornada entre actividad laboral y actividad formativa se amplía el primer año de contrato el tiempo dedicado a la formación, que pasa de un 25% a un 35% de la jornada.

- En cuanto a la retribución, se prevé que, en defecto de fijación en el convenio colectivo aplicable en la empresa, será del 60% el primer año y del 75% el segundo año de la retribución correspondiente al grupo profesional, manteniéndose siempre el límite del Salario Mínimo Interprofesional.

- Se establecen nuevas reglas de cotización en los siguientes términos, estableciéndose unos mínimos que fijará la Ley de Presupuestos Generales del Estado, manteniéndose los beneficios de cotización asociados a este tipo de contratos.

#### **Límites a la utilización de este tipo de contratación:**

- El trabajador sólo puede formalizar un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo, salvo en casos de estudios de formación profesional que pueden suscribirse con varias empresas para distintas actividades. No obstante, la duración máxima de todos los contratos no puede superar el límite máximo de 2 años.

- No se permite la celebración con un trabajador que haya desarrollado esa misma actividad en la empresa bajo cualquier modalidad durante más de 6 meses.

- No se permite la realización de horas extraordinarias ni de horas complementarias.

- No pueden utilizarse para sustituir funciones o tareas realizadas por personas afectadas por medidas de flexibilidad interna en la empresa.

**2. Contrato para la obtención de la práctica profesional**, que se puede celebrar con quien esté en posesión de un título universitario o un título de grado medio o superior, especialista, máster o certificado del sistema de formación profesional o quienes hayan obtenido un título de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.

#### **Condiciones para su celebración:**

- Se reduce el límite temporal para su celebración a los 3 años (5 para discapacitados) posteriores a la terminación de los estudios.

- Se reduce la duración del contrato que no va a poder superar 1 año (Sin límite para discapacitados).

- Se generaliza el período de prueba máximo de 1 mes, ampliable mediante negociación colectiva.

- Se elimina la reducción respecto del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo puesto o equivalente, por lo que cobrará lo mismo que éste y siempre con el límite mínimo del Salario Mínimo Interprofesional.

### **Límites a la utilización de este tipo de contratación:**

-No se podrá celebrar con aquel trabajador que haya estado contratado bajo esta modalidad en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 1 año en virtud de la misma titulación o certificado profesional.

-Tampoco se podrá celebrar con quien haya estado contratado bajo esta modalidad en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a 1 año aunque se trate de distinta titulación, ni con quien haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma empresa durante más de 3 meses.

- No pueden utilizarse para sustituir funciones o tareas realizadas por personas afectadas por medidas de flexibilidad interna en la empresa.

### **III. Contrato Fijo Discontinuo.**

Se potencia la utilización de este contrato, toda vez que varios de los supuestos de contratación que hasta ahora se cubrían con contratos temporales se verán obligados a celebrarse bajo esta esta modalidad.

Así, debe utilizarse esta modalidad para:

- La realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.

- El desarrollo de trabajos que no tengan naturaleza estacional, pero que son de prestación intermitente con períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

- Para prestar servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

También se va a poder concertar entre las ETT y las personas contratadas para ser cedidas.

### **Regulación del contrato fijo-discontinuo:**

- Los criterios de llamamiento se establecerán mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de empresa. En cualquier caso, debe realizarse por escrito con las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada

- Los convenios colectivos de ámbito sectorial van a poder establecer una bolsa de empleo donde se puedan integrar las personas fijas discontinuas durante los períodos de inactividad para favorecer su contratación durante dichos periodos, así como su formación continua.

- En cuanto a los derechos de los trabajadores: se establece expresamente que el tiempo entre llamamientos debe ser computado como antigüedad, así como el ejercicio de derechos de conciliación y ausencias justificadas al trabajo, el derecho a reclamar judicialmente por incumplimientos relacionados con el llamamiento y el derecho a solicitar la conversión voluntaria de su contrato en fijo ordinario cuando se produzcan vacantes en la empresa, estando obligada la empresa a informar de tales vacantes.

- Mediante negociación colectiva se va a poder acordar la celebración de contratos-fijos discontinuos a tiempo parcial; la obligación de elaborar un censo anual de personal fijo-discontinuo; así como un período mínimo de llamamiento anual y una indemnización por fin de llamamiento.

### **IV. Subcontratación**

Se establece que cuando la actividad ordinaria de la empresa sea la prestación de servicios en el marco de contrata o subcontrata, los trabajadores deberán ser contratados bajo la modalidad de fijo-discontinuo, no quedando justificada la celebración de contratos temporales.

Por otro lado, se establece que las relaciones entre trabajadores y empresas contratistas y subcontratistas se regirán por el **convenio colectivo** del sector de la actividad que desarrollen.

## V. Contratación en el sector de la construcción

Se elimina la modalidad de contrato temporal por obra, que es sustituido por el contrato indefinido adscrito a obra, que tiene por objeto las tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción.

A la finalización de la obra, las empresas deberán hacer una propuesta de recolocación a los trabajadores (que deberá realizarse por escrito, conteniendo las condiciones esenciales, acciones formativas exigibles, ubicación y fecha de inicio de la obra) en una nueva obra previo desarrollo, cuando sea necesario, de un proceso de formación o recualificación que podrá realizarse directamente o a través de entidad especializada, preferentemente la Fundación Laboral de la Construcción.

La cláusula, que se anexará al contrato de trabajo, debe someterse a aceptación del trabajador con 15 días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en que esté prestando servicios. Efectuada la propuesta, el contrato puede extinguirse por motivos inherentes al trabajador, cuales son:

- Rechazo de la colocación en el plazo de 7 días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial; o,

- Porque la cualificación del trabajador no resulte adecuada al nuevo proyecto o si existe un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones o no existe en la provincia de obras acordes a su cualificación profesional. En estos casos, la empresa debe comunicar al trabajador la extinción del contrato con una antelación de 15 días a su efectividad.

Sólo en estos casos, se considerará al trabajador en situación legal de desempleo a efectos de la percepción de la correspondiente prestación y deberá abonársele al trabajador una indemnización del 7% sobre los conceptos salariales recogidos en el convenio colectivo de aplicación.

No obstante, se dispone que los contratos de obra en el sector de la construcción celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 se mantendrán en sus términos hasta su duración máxima.

Cádiz, 23 de marzo de 2022.