

## NEWSLETTER

Análisis sobre la “reforma laboral” publicado en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre y que entró en vigor el último día del año

3 de enero de 2022

### MADRID

C/ Zurbarán, 20  
4ª izquierda  
28010 Madrid  
Tel (+34) 913 196 600  
madrid@zurbaran.net

### SEVILLA

Avda. Diego Martínez Barrio, 10  
Planta 4ª Edificio Insur  
41013 Sevilla  
Tel (+34) 954 049 496  
sevilla@zurbaran.net

### ZARAGOZA

Plaza del Pilar, 10  
Principal Derecha  
50003 Zaragoza  
Tel (+34) 976 399 212  
zaragoza@zurbaran.net

## **I. LAS NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATOS DE TRABAJO.**

Con el anunciado fin de reducir la temporalidad endémica del sistema de relaciones laborales en España, mediante la simplificación de los contratos, la norma opera una reordenación de las modalidades contractuales que gira sobre el eje de que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

Sin entrar aquí y ahora en los contratos para personas con discapacidad, constatando la desaparición del contrato para obra o servicio determinado, el esquema resultante, en lo esencial, es el siguiente:

### - CONTRATOS ESTRUCTURALES

- Por circunstancias de la producción: duración máxima de 6 meses, ampliables a 12 si así se contempla en Convenio Colectivo sectorial. Previstos para situaciones de desajustes temporales entre la plantilla existente y las necesidades del aumento de actividad, entre ellas, las derivadas de las vacaciones.

También se podrá usar para situaciones ocasionales de corta duración, como campañas de ventas, campañas del campo, etc., con una duración máxima de 90 días al año no consecutivos por trabajador.

- Por sustitución: de trabajadores con derecho de reserva de su puesto o para cubrir jornadas reducidas. Cuando se trate de cubrir vacantes durante un proceso de selección no podrá exceder de tres meses.

### - CONTRATOS FORMATIVOS

- De formación dual o de alternancia trabajo-formación: para personas sin titulación y sin límite de edad para otorgarlos, salvo para los certificados de profesionalidad que lo tendrán hasta 30 años, con una duración, en todo caso, de entre 3 meses y 2 años. El tiempo de trabajo, compatible con la formación, no podrá superar el 65% de la jornada legal el primer año y el 85% el segundo. La retribución, según Convenio, no podrá ser inferior a su 60% y 75%, el primer y segundo año. No hay periodo de prueba ni horas extraordinarias.
- Para la obtención de práctica profesional: adecuada al nivel de estudios del trabajador, título universitario o de grado medio, superior, especialista y similares que debe suscribirse dentro de los tres años siguientes a la finalización de los estudios. Duración entre 6 y 12 meses, con periodo de prueba no superior a un mes. Retribución según Convenio Colectivo, nunca inferior a los mínimos de los contratos en alternancia (60% - 75%) ni al SMI en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

- CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS.
  - Para la realización de trabajos estacionales o actividades de temporada, incluso para contrata y subcontratas, con periodo de suspensión de hasta tres meses, así como para las ETT.
  - Se reordena el sistema de llamamientos y se pasa a reconocer la antigüedad de toda la relación laboral y no solo de los periodos de trabajo efectivo.
  
- CONTRATOS INDEFINIDOS ADSCRITOS A OBRA.
  - Se altera su denominación (antiguo contrato fijo de obra en la construcción) y tienen como objeto tareas o servicios relacionados con la construcción, según el ámbito funcional del Convenio Colectivo.
  - Finalizada una obra, la empresa ofrecerá a la persona trabajadora un plan de recolocación y un proceso formativo. Si el trabajador rechaza la oferta, el contrato se extinguirá con una indemnización del 70% de los conceptos salariales según Convenio que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato.

Deben destacarse también las siguientes novedades en relación con el objetivo enunciado de combatir la tasa de temporalidad:

- Se reduce la duración del encadenamiento de contratos para entender a una persona como trabajador fijo a 18 meses en un periodo de 24.
  - Se encarece la cotización a la Seguridad Social de los contratos de duración determinada inferior a 30 días (salvo los de sustitución y los agrícolas, de empleadas de hogar y minería del carbón): cotización adicional empresarial de 26 euros/mes de baja, de forma creciente o progresiva.
  - Se incrementan notablemente las cuantías de las sanciones en caso de fraude en la contratación temporal, llegándose a imponer multas por cada contrato fraudulento individual.
- 
- REGIMEN TRANSITORIO DE LOS CONTRATOS ESTRUCTURALES (Y DE OBRA).
    - Se mantienen los contratos temporales suscritos antes del 31/12/2021 hasta la finalización de su duración máxima según la antigua normativa.
    - Los nuevos contratos de sustitución y formativos tienen una moratoria de 3 meses por lo que entrarán en vigor el 01/04/2022.

- Para los contratos eventuales o de obra o servicio que se concierten entre el 01/01/2022 y el 30/03/2022 se establece una duración no superior a 6 meses y se regirán por la norma legal o convencional vigente al tiempo de su firma.

Habrá, por tanto, que aguardar a los primeros criterios que dicte en la materia la Inspección de Trabajo y analizar de forma individual cada contrato de naturaleza temporal en vigor para determinar su fecha de finalización o transformación en fijo.