LOS CONTRATOS DE TRABAJO QUE TRANSFORMARÁN EL MERCADO LABORAL

La reforma aprobada por el RDLey 32/2021 supone un cambio de paradigma que persigue acorralar la precariedad laboral y transformar las plantillas de personas trabajadoras dotándolas de vinculación profesional y cualificación permanente, evitando la rotación laboral excesiva que impone la temporalidad.

Las modalidades de contratos que estarán en vigor **a partir del 30 de marzo de 2022** se pueden esquematizar así:

1.- ORDINARIO INDEFINIDO: es la **norma general** para la contratación laboral, de la que sólo se podrá apartar el contrato de trabajo cuando se den los requisitos legales de las excepciones que siguen a continuación.

2.- FIJO-DISCONTINUO: también de duración indefinida, si bien la naturaleza de los trabajos realizados, de carácter **estacional** o vinculados a **actividades de temporada**, justifica la discontinuidad.

También aquellos que, aunque no tengan esa naturaleza, sigan siendo **intermitentes** y se caractericen por tener periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

En esta modalidad se incluyen además los realizados para la ejecución de **contratos mercantiles o administrativos** que sean

previsibles y formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Por convenio colectivo se pueden limitar sus periodos de inactividad, que serán como máximo de tres meses.

Por último, también se *encajan* en este tipo los suscritos por ETT.

En consonancia con la última doctrina del Tribunal Supremo, las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su **antigüedad** se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la vida laboral y no sólo el tiempo de servicios efectivamente prestados.

3.- TEMPORAL: desaparece el contrato por obra o servicio determinado, y se definen dos únicas causas de temporalidad:

3.1.- CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN: justificado ante el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones de la actividad que genere desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el necesario (incluye las oscilaciones que derivan de las vacaciones anuales).

Su **duración máxima** es de 6 meses, salvo que el convenio colectivo la amplíe hasta un máximo de 12 meses mediante una única prórroga. Si las circunstancias son previsibles y de duración reducida y determinada, la duración máxima del contrato es de 90 días en el año natural.

Los **requisitos** de legalidad para este contrato son especificar claramente la causa, las circunstancias concretas que lo justifican y la conexión con la duración prevista.

Esta modalidad contractual está **prohibida** expresamente para la realización de trabajos en el marco de contratas, subcontratas y concesiones administrativas.

Los contratos con una **duración inferior a 30 días** tendrán una cotización adicional a cargo de la empresa, que se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima el tipo general de contingencias comunes de la cuota patronal.

3.2.- SUSTITUCIÓN de personas trabajadoras con reserva de puesto de trabajo, especificando en el contrato la persona sustituida y la causa de sustitución. También puede formalizarse para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora y para cubrir un puesto durante el proceso de selección o promoción para la cobertura mediante contrato fijo, limitándose la duración a tres meses en este último caso.

4.- FORMATIVO: con las dos variantes existentes ahora renombradas como,

4.1.- DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL TRABAJO, que permite compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Su duración se modifica pasando a ser de un mínimo de 3 meses y un máximo de dos años.

4.2.- DE PRÁCTICA PROFESIONAL, que ha de ser adecuada al nivel de estudios obtenido por las personas trabajadoras tituladas. La duración mínima continúa siendo de 6 meses, pero la máxima se limita a un año.

****

Hasta aquí el breve resumen de los tipos de contratos que regirán las relaciones laborales a partir del segundo semestre del año próximo. Para el **periodo transitorio**, se fijan unas normas que enumeramos sintetizadas a continuación:

- Los contratos por obra o servicio y los eventuales anteriores al 31.12.2021 se mantendrán vigentes hasta su finalización según la duración máxima prevista en la anterior regulación (incluido el contrato fijo de obra del sector de la construcción, con una nueva modalidad de extinción por fin de obra).
- Todos los contratos temporales celebrados desde ahora hasta el 30.03.2022 se regirán por la normativa anterior pero su duración no podrá superar los seis meses.

- Los contratos formativos anteriores se mantendrán vigentes hasta agotar su duración máxima.
- Los contratos celebrados por las Administraciones públicas y sus organismos vigentes al 31.12.2021, concertados por obra o servicio y vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años, mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación con el límite máximo de tres años contados a partir de aquella fecha.

SANCIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.

El incumplimiento de las normas sobre contratación temporal se incrementa por una doble vía: **cada contrato fraudulento conlleva una sanción** (hasta ahora era considerada en conjunto), y se aumenta la cuantía de las multas; las mínimas serán de **1.000,- €** y las máximas alcanzan los **10.000,-€**.

SERPYME // 03.01.2022

Para ampliar información:

Real Decreto-Ley 32/2021:

https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/30/pdfs/BOE-A-2021-21788.pdf

Cambio de doctrina judicial en el contrato por obra o servicio:

https://www.serpyme.es/noticias/item/240-contrato-por-obra-o-servicio-cambio-de-doctrina-judicial

Acuerdo en la reforma laboral:

https://www.serpyme.es/noticias/item/263-acuerdo-en-la-reforma-laboral