



# LOS NUEVOS CONTRATOS LABORALES REFORMA LABORAL 2021

RAÚL CEREJIDO BARBA

**EJASO**

**ETL**  
GLOBAL  
Tax · Legal

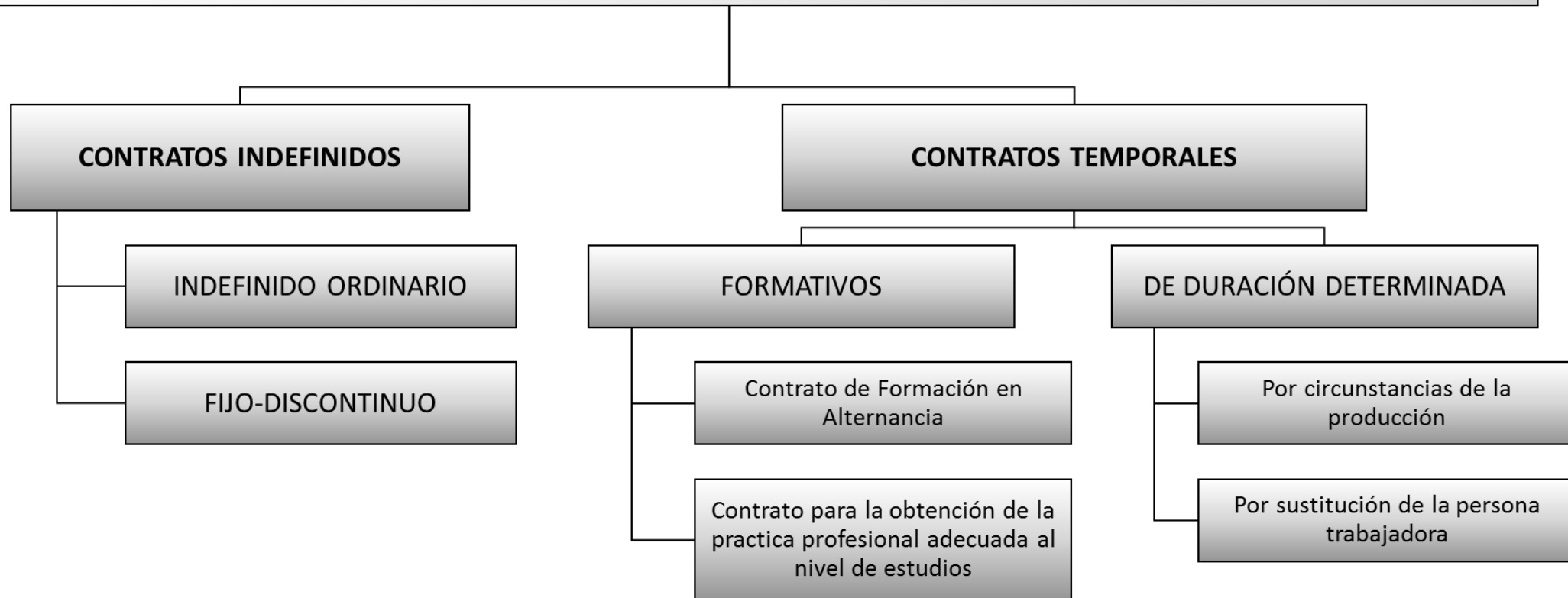
## Objetivos de la reforma en materia de Contratación

### ☒ REDUCIR LA TASA DE TEMPORALIDAD:

- ☒ SIMPLIFICACIÓN DEL NÚMERO DE CONTRATOS Y DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.
- ☒ NECESARIA CAUSALIDAD DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.
- ☒ DESAPARICIÓN DEL CONTRATO POR OBRA Y SERVICIO DETERMINADO COMO FUENTE PRINCIPAL DE LA TEMPORALIDAD ACTUAL.

- ☒ NUEVA REGULACIÓN DEL CONTRATO FIJO DE OBRA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.
- ☒ LIMITAR LA POSIBILIDAD DE CONCATENACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES.
- ☒ POTENCIACIÓN DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO.
- ☒ INCREMENTO E INDIVIDUALIZACIÓN DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS.

## NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN





# Contrato de formación en alternancia (I)

- ▶ **Objetivo:** compatibilizar los estudios reglados con el trabajo por cuenta ajena.
- ▶ **Requisitos:**
  - Personas que carezcan de la titulación requerida para formalizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. No obstante, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no hayan tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
  - Cuando 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 edad máxima de la persona trabajadora será de 30 años.**
  - Necesaria vinculación y compatibilidad entre la actividad a desarrollar en la empresa y los estudios que justifican la contratación.
  - La persona trabajadora contará con un tutor en el centro de formación y otro en la empresa y no podrá realizar horas extras ni complementarias y tampoco trabajo nocturno o a turnos, salvo que la actividad, por su naturaleza, no pueda realizarse en otros periodos.
- ▶ **Duración:** La prevista en el plan o programa formativo con un mínimo de **3 meses y un máximo de 2 años**, sin posibilidad de establecer periodo de prueba.
- ▶ **Tiempo de trabajo efectivo:** No podrá ser superior al **65% de la jornada durante el 1<sup>er</sup> año ni al 85% durante el 2<sup>o</sup> año.**
- ▶ **Retribución:** la prevista en convenio y en su defecto no podrá ser inferior al **60% durante el primer año y al 75% durante el segundo**, de la fijada para el GP y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas y, en ningún caso, podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

## Contrato de formación en alternancia (II)

### ► Otros aspectos:

- Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.
- Podrán formalizarse contratos de formación en alternancia **con varias empresas en base a la misma formación**, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder de la duración máxima prevista en el correspondiente plan o programa formativo, dentro de los límites legalmente previstos.
- No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora **en la misma empresa** bajo cualquier modalidad por **tiempo superior a seis meses**.

## Contrato para la obtención de la practica profesional adecuada al nivel de estudios (I)

- **Objetivo:** obtención de la práctica profesional adecuada a los estudios realizados.
- **Requisitos:**
  - Personas 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 y 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.
  - Ha de concertarse dentro de los 3 años siguientes a la obtención de la titulación habilitante (5 años personas con discapacidad) y 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.
  - Nadie podrá ser contratado/a en la misma o distinta empresa, por tiempo superior al máximo previsto, en virtud de la misma titulación.
  - Nadie podrá ser contratado/a en la misma empresa y para el mismo puesto, por tiempo superior al máximo previsto, aunque se trate de distinta titulación.
- **Duración:** no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año y se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de 1 mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- **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, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

## **Contrato para la obtención de la practica profesional adecuada al nivel de estudios (II)**

### **► Otros aspectos:**

- La empresa deberá elaborar un 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.
- A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

## Normas comunes aplicables a los Contratos Formativos

1. La acción protectora de la seguridad social de quienes suscriban estos contratos, incluirá todas las contingencias y prestaciones, incluidas la prestación por desempleo y del FOGASA.
2. Los contratos han de formalizarse necesariamente por escrito e incluir el plan formativo individual que se va a desarrollar.
3. Los límites de edad y en la duración máxima no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social.
4. Por convenio colectivo sectorial se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contratos formativos.
5. Las empresas que estén aplicando un ERTE podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por el mismo.
6. Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.
7. Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje vigentes a la entrada en vigor de la reforma, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en la normativa anterior.

## CONTRATOS TEMPORALES

### Contrato por Circunstancias de la Producción

Para atender incrementos ocasionales e imprevisibles u 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.

Para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada

### Contrato por Sustitución de la persona trabajadora con reserva de puesto de trabajo

## CONTRATOS TEMPORALES

❑ **CAUSALIDAD:** 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.

<b>POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN</b>	1. Para atender incrementos ocasionales e imprevisibles u oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ <b>Duración:</b> máximo 6 meses ampliables a 1 año por convenio colectivo sectorial.</li> <li>❑ Posibilidad de una única prórroga hasta alcanzar la duración máxima.</li> </ul>
	2. Para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ <b>Duración:</b> solo podrá utilizarse 90 días por año natural, cualquiera que sea el número de personas contratadas en esos días.</li> <li>❑ Los 90 días no podrán ser consecutivos.</li> <li>❑ No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.</li> </ul>
<b>POR SUSTITUCIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Necesidad de especificar en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.</li> <li>❑ La prestación de servicios podrá iniciarse hasta 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida.</li> <li>❑ Podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legal o convencionalmente establecidas.</li> <li>❑ Podrá celebrarse para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante los procesos de selección o promoción, sin que, en estos casos, su duración pueda ser superior a tres meses.</li> </ul>	

## Otros aspectos relacionados con la Contratación Temporal

1. Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo. Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.
  - Esta cotización adicional no se aplica en los supuestos de contratos de duración determinada inferior a 30 días celebrados con trabajadores de los regímenes especiales agrario y minería del carbón y, tampoco, a los contratos de sustitución y a los empleados de hogar.
2. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido para la contratación temporal adquirirán la condición de fijas. También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.
3. Cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos, las empresas habrán de notificar a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados por tiempo determinado.
4. La empresa deberá comunicar a los trabajadores/as eventuales y fijos-discontinuos las vacantes que se produzcan para que puedan optar a las mismas: se crea un tipo específico en la LISOS para sancionar el incumplimiento de esta obligación.
5. Las sanciones administrativas se incrementan y se produce la individualización de las mismas por cada contrato fraudulento: una infracción por cada persona trabajadora afectada.

# El Contrato fijo-discontinuo (I)

1. Se amplían las posibilidades de suscripción de este contrato, incluyendo tanto los trabajos vinculados a actividades productivas de temporada como los trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, es decir, incluye tanto a los tradicionales fijos-discontinuos como a los fijos-periódicos.
2. Se puede recurrir a esta modalidad contractual en caso de contratas o subcontratas, ya sean mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa (En este último caso, el período de suspensión o de inactividad entre contratas o subcontratas, salvo previsión convencional específica, será como máximo de tres meses).
3. Se posibilita que las ETTS puedan hacer contratos fijos discontinuos con sus empleados/as con el fin de cederlos/as a empresas usuarias.
4. El cómputo de la antigüedad de las personas trabajadoras fijas-discontinuas, se realizará en atención a la duración efectiva de la relación laboral y no solo al tiempo de servicios efectivamente prestados.
5. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.
6. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos.

## El Contrato fijo-discontinuo (II)

### COMPROMISO NORMATIVO

**El Gobierno regulará,** en el marco de la reforma del nivel asistencial por desempleo, las modificaciones necesarias para mejorar la protección del colectivo de fijos-discontinuos, permitiéndoles el acceso a los subsidios por desempleo, en las mismas condiciones y con los mismos derechos que se aplican al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social protegidos por la contingencia de desempleo.

## **El Contrato de Trabajo INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA celebrado en el ámbito del Sector de la Construcción**

1. La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.
2. La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, con cinco días de antelación a su efectividad y llevará aparejada una propuesta de recolocación.
3. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:
  - La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.
  - La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada.
  - 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.
4. La extinción del contrato por alguna de las causas anteriores dará derecho a la persona trabajadora a percibir 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.

# Concatenación 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 empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.
- ⊙ También se convertirá en indefinido quien ocupe un puesto que haya estado ocupado (*por otras personas*) más de 18 meses, en un periodo de 24, mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.
- ⊙ La empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa.

# Entrada en vigor de la nueva normativa en materia de contratación

Con carácter general y sin perjuicio de su necesaria convalidación el Real Decreto-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, entró en vigor el día **31-12-2021**

No obstante, se pospone la entrada en vigor de la nueva normativa al **31 de marzo de 2022**, en lo que relativo a las siguientes materias:

- Nueva regulación de los contratos formativos
- Nueva regulación de los contratos de duración determinada
- Nueva regulación del contrato fijo-discontinuo
- Nueva cotización a la SS de los contratos formativos en alternancia

- ⊙ Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje suscritos según lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción vigente antes del 1 de abril de 2022, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto.
- ⊙ 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.

# **ANEXO**

**COMPARATIVA ENTRE LOS NUEVOS  
CONTRATOS FORMATIVOS Y LOS VIGENTES  
CON ANTERIORIDAD A LA REFORMA**

## REGULACIÓN ANTERIOR

## CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

**Objetivo:** la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia entre la actividad laboral retribuida en una empresa y la actividad formativa.

**Requisitos:**

1. se podrá celebrar con **trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años** que carezcan de la cualificación profesional reconocida.
2. la actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.
3. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al **75% de la jornada durante el primer año** ni al 85% durante el segundo y el tercer año.
4. Los trabajadores no podrán realizar horas extras y tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

**Duración:** la duración **mínima será de un año** (6 meses por convenio colectivo) **y la máxima de tres.**

**Retribución:** se fijará **en proporción al tiempo de trabajo efectivo**, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

## NUEVA REGULACIÓN

## CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

**Objetivo:** compatibilizar los estudios reglados con el trabajo por cuenta ajena.

**Requisitos:**

1. Personas sin la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas.
2. Cuando 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 edad máxima de la persona trabajadora será de 30 años.**
3. Necesaria vinculación entre la actividad a desarrollar en la empresa y los estudios que posibilitan la contratación.
4. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al **65% de la jornada durante el 1<sup>er</sup> año** ni al 85% durante el 2<sup>o</sup> año.
5. No se pueden hacer horas extras ni complementarias y tampoco trabajo nocturno o a turnos, salvo que la actividad, por su naturaleza, no pueda realizarse en otros periodos.

**Duración:** entre **3 meses y 2 años**, sin posibilidad de establecer periodo de prueba.

**Retribución:** la prevista en convenio y en su defecto no podrá ser inferior al **60% durante el primer año y al 75% durante el segundo**, de la fijada para el GP y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

## REGULACIÓN ANTERIOR

## CONTRATO EN PRACTICAS

**Objetivo:** obtención de la práctica profesional adecuada a la titulación acreditada.

**Requisitos:**

1. Podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.
2. Se podrá concertar **dentro de los 5 años, (7 años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad)** siguientes a la obtención del título.

**Duración:** no podrá ser inferior a 6 meses **ni exceder de 2 años** periodo de prueba no podrá ser superior a un mes.

**Retribución:** La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, **sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato**, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

## NUEVA REGULACIÓN

## CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRACTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS

**Objetivo:** obtención de la práctica profesional adecuada a la titulación acreditada.

**Requisitos:**

1. Personas 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 y quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.
2. Dentro de los **3 años siguientes a la obtención de la titulación habilitante (5 años personas con discapacidad)**

**Duración:** no podrá ser inferior a 6 meses **ni exceder de 1 año** y se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

**Retribución:** 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, **sin que, en ningún caso, pueda ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia.**

## PRINCIPALES DIFERENCIAS RESPECTO A LA SITUACIÓN ANTERIOR

### CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA & CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

- Solo existe límite de edad (30 años) en los supuestos de contratos suscritos 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.
- Se reduce un 10% el tiempo máximo de trabajo efectivo que pueden realizar las personas contratadas bajo esta modalidad.
- Se reduce la duración tanto mínima como máxima.
- Se fija una retribución mínima para los supuestos en que esta materia no esté regulada convencionalmente.

### CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRACTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS & CONTRATO EN PRÁCTICAS

- Se amplían las titulaciones habilitantes.
- Se reduce el periodo de tiempo en el que se puede formalizar este contrato una vez obtenida la titulación habilitante.
- Se reduce su duración máxima a 1 año.

**EJASO**

**ETL**  
GLOBAL  
Tax • Legal

[WWW.EJASO.COM](http://WWW.EJASO.COM)