

Los nuevos tipos de contratos de trabajo de la reforma laboral

El Boletín Oficial del Estado (BOE) ha publicado el Real Decreto Ley 32/2021, de 30 de diciembre de 2021, que recoge el acuerdo alcanzado entre el Gobierno, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y Cepyme para reformar estructuralmente el mercado laboral.

Xavier Gil Pecharromán



Trabajadores de la construcción. Nono

Una vez que entre en vigor la norma, si no se introducen cambios, para celebrar un contrato de duración determinada será necesario que se especifiquen con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. 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 generen 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.

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. En este tiempo, las empresas podrán realizar contratos temporales con causas que, aun siendo previsibles, tengan una duración reducida y limitada dentro de la contratación fija. También podrá celebrarse este contrato para sustituir a personas durante una suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, 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.

Contrato fijo discontinuo y subcontratación

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. Los trabajadores sujetos a este tipo de contratos serán colectivo preferente para las acciones formativas. Los convenios sectoriales podrán establecer bolsas de empleo para favorecer su contratación y para mejorar su formación durante los periodos de inactividad.

Un cambio fundamental es que siempre habrá un convenio colectivo sectorial aplicable, una cuestión



El Pte.de CEOE, Garamendi; el líder de UGT, Álvarez; la ministra de Trabajo, Díaz; el Pte. de Cepyme, Cuevas; y el líder de CCOO, Sordo. eE

decisiva ya que permite cubrir vacíos legales existentes hasta ahora. El convenio sectorial aplicable puede ser el de la actividad desarrollada en la empresa principal u otro si así lo determina la negociación colectiva sectorial dentro de sus normas generales. El convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista si determina mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación. La nueva norma regula, por tanto, en base a la actividad propia de la empresa.

En el caso de que realice actividades esenciales para el desarrollo de la empresa se aplicará a las personas trabajadoras el convenio sectorial de la actividad que desarrolla la contrata o subcontrata.

Contratos formativos

Se opera un cambio de modelo respecto al contrato formativo que tendrá dos modalidades: formación en alternancia y obtención de la práctica profesional. El contrato de formación en alternancia redefine los límites aplicativos, retributivos y temporales para responder a un nuevo objeto: adquirir la competencia profesional adecuada correspondiente a un determinado nivel de estudios (FP, universidad o catálogo de cualificaciones profesionales del Sistema Nacional de Empleo).

Podrán concertarse con personas de cualquier edad salvo en el caso del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, con límite de hasta 30 años y tendrán una duración máxima de dos años.

Las jornadas serán no superiores al 65% el primer año y 85% el segundo año sin poder realizar horas extra, trabajo a turnos o jornadas nocturnas. La retribución se adaptará al convenio y no podrá bajar de 60% (el primer año y del 75% el segundo año).

Nunca será menor al SMI proporcional a la jornada. Un tutor o una tutora con la formación adecuada se encargará de monitorizar el plan formativo individual que se diseñe para cada persona y el correcto

19,4

Millones de contratos laborales se firmaron en 2021, 3,4 millones más que un año anterior

cumplimiento del objeto del contrato. Se atienden, además, las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

Los Contratos para la obtención de la práctica profesional podrán celebrarse hasta un máximo de tres 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 salvo previsión específica y también contarán, como en los formativos, con seguimiento tutorial.