

Entre las novedades del RDL de medidas urgentes para la reforma laboral, destacamos:

I. Modernización de la negociación colectiva

1. Se recupera la ultraactividad indefinida: las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa (nueva redacción del art. 86 del [ET](#)).

2. Se deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa: los convenios sectoriales marcarán los salarios mínimos (nueva redacción del art. 84.2 del ET).

II. Simplificación de contratos

1. Desaparición del contrato por obra o servicio y modificaciones en la contratación temporal

a) Desaparece el contrato de obra o servicio determinado.

b) Los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido (art. 15.1 del ET), también en el sector de la construcción.

c) Se reducen las modalidades de contratación disponibles. **Solo existirá un contrato de duración determinada**, que podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora (art. 15.1 del ET).

d) Desincentivos para penalizar la excesiva rotación en los contratos de muy corta duración: 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 (modificación del art. 151 de la [LGSS](#)).

A TENER EN CUENTA. Esta penalización en la cotización adicional no se aplicará a los contratos celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni a los contratos por sustitución.

2. Contrato de duración determinada

Se realiza una modificación del artículo 15 del [Estatuto de los Trabajadores](#), en el que se precisan las causas que justifican el recurso a la contratación de duración determinada y nuevas reglas sobre concatenación de contratos, también referidas a la cobertura de un puesto de trabajo.

A TENER EN CUENTA. Partiendo de que el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, **el contrato de trabajo de duración**

determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o

por sustitución de persona trabajadora.

a) *Formalidades*: 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 (modificación del art. 15.1 del ET).

b) *Nuevo contrato ante circunstancias de la producción*: se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las 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 (siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET). Este tipo de contrato no podrá durar más de seis meses, ampliables hasta otros seis meses más pro convenio colectivo de ámbito sectorial (modificación del art. 15.2 del ET).

c) *Nuevo contrato para la sustitución de persona trabajadora*: podrán celebrarse contratos de duración determinada para:

I. La sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

II. Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

III. Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

e) *Acciones formativas*: las personas trabajadoras sujetas 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.

f) *Incremento en la cotización*: como hemos citado, el artículo 151 de la [LGSS](#) es objeto de modificación con la finalidad de establecer un incremento en la cotización respecto a los contratos de duración determinada inferior a 30 días, precisando asimismo los supuestos en que no procederá dicho incremento de cotización.

g) *Encadenamiento de contratos*: las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho 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. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Respecto a los contratos suscritos con anterioridad a entrada en vigor de la nueva redacción del art. 15.5, a los efectos

del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor del Real Decreto-ley analizado.

h) Endurecimiento de las sanciones: las nuevas infracciones graves asociadas a incumplimientos normativos sobre contratación temporal [arts. 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.2.e) de la LISOS] se sancionarán con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.

i) Indemnización en caso de extinción por expiración del tiempo convenido (nueva redacción de la letra c) del artículo 49.1 del ET): «a la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar **doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida**, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación».

CUESTIÓN

¿Cuándo serán aplicables los nuevos contratos temporales?

La nueva regulación de las modalidades contractuales temporales entra en vigor el 30 de marzo de 2022 [a los 3 meses ?D.F. 8.ª del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre?]. No obstante, el régimen transitorio implantado permite la subsistencia de las antiguas modalidades de obra y servicio, eventual, interinidad o formación en dos supuestos:

- *Contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 (D.T. 3.ª).*
- *Contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 (D.T. 4.ª).*

3. Contratos formativos

Se realiza un cambio de modelo, estableciéndose un contrato formativo con dos modalidades: el contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo y **el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios** (art. 11 del ET).

a) Contrato formativo en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena: 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). (Nuevo art. 11.2 del ET)

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 cumplimiento del objeto del contrato que deberá.

Se atienden, además, las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

b) **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:** 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. (Nuevo art. 11.3 del ET).

La retribución será la propia del convenio para el puesto salvo previsión específica y también contarán, como en los formativos, con seguimiento tutorial.

La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo en cualquiera de las modalidades anteriores comprenderá las contingencias protegibles y prestaciones incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

A TENER EN CUENTA. El nuevo art. 11.4 del [ET](#) fija una serie de normas comunes del contrato formativo.

En el plazo de seis meses se convocará a las organizaciones sindicales y empresariales al diálogo social para abordar el **Estatuto del Becario** que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

Las empresas que celebren **contratos formativos con trabajadores con discapacidad** tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos.

4. Contrato fijo discontinuo

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo **se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.**

La modificación del del art. 16 del ET concreta:

a) *Concepto:* se afina su definición de forma que lo decisivo es el objeto o la naturaleza de los trabajos realizados, de carácter estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

b) *Llamamiento:* 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. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones

precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

c) *Contratas mercantiles o administrativa*: podrán, además, desarrollarse a través de la contratación fija-discontinua, las actividades realizadas al amparo de contratas mercantiles o administrativas.

d) *ETT*: podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

e) *Formalidades*: se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

f) *Representación legal de las personas trabajadoras*: la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

g) *Bolsa sectorial de empleo*: los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad.

III. Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales

- **Siempre habrá un convenio colectivo sectorial aplicable**: 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.

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.

- **Aplicación del convenio de empresa**: el convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista si determina mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación.