

DOSSIER PASO A PASO

REFORMA LABORAL

2022

Criterios de aplicación práctica

Incluye más de 100 preguntas y respuestas sobre cómo operar

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.

En vigor: 31/12/2021, salvo excepciones. (Consultar disposiciones transitorias).

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

Vigencias y régimen transitorio

LOS 10 PUNTOS CLAVE DE LA REFORMA LABORAL

01. Presunción contrato indefinido como regla general

02. Desaparición contrato de obra o servicio

03. Nuevos contratos de duración determinada

04. Nuevos contratos formativos

05. Se potencia el contrato fijo-discontinuo

06. Negociación colectiva. Prevalencia convenio sector y retorno de la ultraactividad

07. Modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales

08. Los nuevos ertes. Mecanismo red

09. Cambios en cotizaciones

10. Endurecimiento sanciones en materia de contratación temporal

100 PREGUNTAS Y RESPUESTAS

INTRODUCCIÓN

Vigencias y régimen transitorio

ENTRADA EN VIGOR GENERAL: 31/12/2021	
EXCEPCIONES:	
<p>Las siguientes modificaciones del Estatuto de los Trabajadores entrarán en vigor A LOS 3 MESES DE LA PUBLICACIÓN DEL RD-ley → 30/03/2022</p>	
Nueva regulación de los contratos formativos	Artículo 11 ET
Nueva regulación duración de los contratos de trabajo-presunción contrato indefinido por regla general	Artículo 15 ET
Nueva regulación del contrato fijo-discontinuo	Artículo 16 ET
Derogación artículo 12.3 ET	<p style="text-align: center;">Relativo al contrato a tiempo parcial, se elimina:</p> <p style="text-align: center;"><i>«3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa».</i></p>
Derogación apartados 1 y 2 de la disposición adicional decimoquinta, la disposición adicional decimosexta y la disposición adicional vigesimoprimera	<p>D.A. 15ª. Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas.</p> <p>D.A. 16ª Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.</p> <p>D.A. 21ª. Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.</p>

RÉGIMEN TRANSITORIO		
CONTRATOS LABORALES TRAS RD-ley reforma laboral		
TIPO CONTRATO	NORMATIVA APLICABLE	RD-ley 32/2021
CONTRATOS CELEBRADOS ANTES DEL 31/12/2021		
<p>Contratos formativos (art. 11 ET): contratos en prácticas y para la formación y aprendizaje vigentes antes de la entrada en vigor del RD-ley 32/2021 (31/12/2021)</p>	<p>Seguirán vigentes según la normativa aplicable antes del 31/12/2021, y resultarán aplicables hasta su duración máxima.</p>	D.T. 1ª
<p>Contratos duración determinada [art. 15.1 a) ET] celebrados antes de la entrada en vigor del RD-ley 32/2021 (31/12/2021):</p> <p>Contratos de obra y servicio determinado y contratos fijos de obra</p>	<p>Si están vigentes a día 31/12/2021, serán aplicables hasta su duración máxima y se regirán por la normativa anterior al RD-ley 32/2021.</p>	D.T. 3ª
<p>Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación tareas o exceso pedidos y contratos interinidad [art. 15.1.b) ET] celebrados antes de la entrada en vigor del RD-ley 32/2021 (31/12/2021)</p>	<p>Si están vigentes a día 31/12/2021, serán aplicables hasta su duración máxima y se regirán por la normativa anterior al RD-ley 32/2021.</p>	D.T. 3ª
CONTRATOS CELEBRADOS ENTRE EL 31/12/2021 Y HASTA EL 30/03/2022		
<p>Contratos duración determinada: obra y servicio y contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación tareas o exceso pedidos</p> <p>celebrados desde el 31/12/2021 y hasta el 30/03/2022</p>	<p>Seguirán vigentes y les será de aplicación la normativa anterior al RD-ley 32/2021.</p> <p style="text-align: center;">IMPORTANTE:</p> <p style="text-align: center;">SU DURACIÓN NO PODRÁ SER SUPERIOR A 6 MESES.</p>	D.T. 4ª

LÍMITES ENCADENAMIENTO CONTRATOS
(D.T. 5ª RD-ley 32/2021)

<p>Contratos de trabajo suscritos a partir de 31/12/2021</p>	<p>Serán indefinidos cuando:</p> <p><i>«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» (Redacción del nuevo art. 15.5 del ET en vigor el 30/03/2022).</i></p>
<p>Contratos de trabajo suscritos con anterioridad al 31/12/2021</p>	<p>Se aplicará el límite anterior al RD-ley 32/2021:</p> <p><i>«en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro 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 temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos» (Redacción del art. 15.5 del ET vigente hasta el 30/03/2022).</i></p>

LOS 10 PUNTOS CLAVE DE LA REFORMA LABORAL

01. PRESUNCIÓN CONTRATO INDEFINIDO COMO REGLA GENERAL

Con carácter general, desde el 30/03/2022, el contrato de trabajo se presume concertado por **tiempo indefinido**. (Art. 15 ET).

Esto implica:

- **Desaparición del «contrato por obra y servicio».**
- **Justificación de la temporalidad de la contratación.** 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.
- El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

02. DESAPARICIÓN CONTRATO DE OBRA O SERVICIO

Desde el 30/03/2022 desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado, pero se establece un régimen transitorio para los contratos vigentes a 31 de diciembre de 2021 y los concertados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022.

- En este caso, las contrataciones temporales no podrán superar los seis meses, por lo que solo se aplicarán hasta el 30 de septiembre de 2022.

03. NUEVOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

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.

A TENER EN CUENTA. Se fijan una serie de **condiciones** en las que un **contrato temporal adquiere la condición de fijo**: a) fraude de ley por incumpliendo de lo establecido en el artículo 15 del ET; b) ausencia de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba; c) en caso de encadenamiento de contratos temporales en las nuevas condiciones definidas.

OJO. La nueva regulación reduce a 18 meses en un periodo de 24 el **plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición de trabajador indefinido** (con anterioridad a la reforma 2022 el límite era de 24 meses en un periodo de 30 meses).

Los nuevos contratos de duración determinada vigentes a partir del 30/03/2022 son:

A) Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción

Circunstancias de la producción	
Regulación	Art. 15.2 del ET.
Causa	Incremento ocasional e imprevisible de las circunstancias de la producción que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible.
Formalización	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.
Limitaciones	No puede responder a situaciones de trabajo fijo-discontinuo definidas en el art. 16.1 del ET. No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratatas, subcontratatas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

Duración y posible prórroga	Duración con carácter general: 6 meses (ampliable a un año por convenio colectivo) .	Posible prórroga: en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
	Duración en el supuesto de situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada: un máximo de 90 días en el año natural.	Posible prórroga: los 90 días no podrán utilizarse de manera continuada.
Información a la RLT	En el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.	
Expiración del tiempo convenido e indemnización	A la finalización del contrato 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.	

B) Contrato de trabajo de duración determinada por sustitución de persona trabajadora

Sustitución de persona trabajadora		
Regulación	Art. 15.3 del ET.	
Causa	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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. • Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. 	
Formalización	Ha de especificarse «siempre» en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.	
Limitaciones	La reducción de jornada ha de ampararse en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo.	
Duración y posible prórroga	Duración sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo:	Durante la ausencia.
Duración y posible prórroga	Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora:	Durante la reducción de jornada de la persona trabajadora.

Duración y posible prórroga	Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo:	Duración máxima de tres meses (o el plazo inferior recogido en convenio colectivo). Superada la duración máxima no puede celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto.
Contratación previa a la sustitución	La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días .	
Expiración del tiempo convenido e indemnización	A la finalización del contrato la persona trabajadora NO tendrá derecho a recibir una indemnización según la letra c) del artículo 49.1 del ET.	

ENCADENAMIENTO CONTRATOS TEMPORALES

Se fijan dos aplicaciones distintas:

1. Contratos de trabajo suscritos a partir de 31/12/2021, serán indefinidos cuando *«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» (nuevo art. 15.5 del ET).*

2. Contratos de trabajo suscritos con anterioridad al 31/12/2021, se aplicará el límite anterior: *«en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a **veinticuatro 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 temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos» (ex art. 15.5 del ET).*

04. NUEVOS CONTRATOS FORMATIVOS

Se establecen 2 nuevos tipos de contratos formativos, vigentes a partir del 30/03/2022:

- a. contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación.
- b. contrato para la obtención de práctica profesional.

Contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación

Ejemplo: caso de los contratos con estudiantes de un FP dual.

Contrato de formación dual	
Regulación	Art. 11.2 del ET.
Causa	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.
Duración del contrato	La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y Podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios (de estar previsto en el plan o programa formativo).
Posible prórroga	Podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años (en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo).

<p>Requisitos de la persona trabajadora</p>	<p>Se podrá celebrar:</p> <p>Con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.</p> <p>Vinculado a los estudios de formación profesional (FP) o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.</p>
<p>Periodo de prueba</p>	<p>No podrá establecerse.</p>
<p>Actividad laboral desarrollada por la persona trabajadora</p>	<p>Deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral.</p> <p>El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.</p>
<p>Formación teórica</p>	<p>Pendiente de desarrollo reglamentario tanto su contenido como la financiación de la actividad formativa.</p>
<p>Limitaciones</p>	<p>En el supuesto de que 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: personas de hasta treinta años.</p> <p>Con carácter general 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.</p>

Retribución	<p>La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p>
Tutor	<p>La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.</p>
Planes formativos	<p>Especificarán el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.</p>
Otras especificaciones	<p>Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados períodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.</p> <p>Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.</p> <p>Las empresas podrán solicitar por escrito al SEPE información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo esta modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá trasladarse a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.</p>

Contrato para la obtención de práctica profesional

Ejemplo: caso de los contratos con personas recién tituladas que vayan a desempeñar un trabajo acorde con su titulación.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios	
Regulación	Art. 11.3 del ET.
Causa	La obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.
Duración del contrato	<p>La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.</p> <p>Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.</p>
Requisitos de la persona trabajadora	<p>Estar 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 (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio), así como 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.</p>
Limitaciones	<p>Ha de concertarse dentro de los tres años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios (cinco años si se concierta con una persona con discapacidad).</p> <p>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, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.</p>

<p>Limitaciones</p>	<p>Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.</p>
<p>Periodo de prueba</p>	<p>Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.</p>
<p>Actividad laboral desarrollada por la persona trabajadora</p>	<p>El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.</p> <p>La empresa elaborará el 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.</p>
<p>Formación teórica</p>	<p>Se establecerá reglamentariamente.</p>
<p>Retribución</p>	<p>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.</p> <p>En ningún caso la retribución podrá 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.</p>
<p>Otras especificaciones</p>	<p>A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.</p>

Otras especificaciones

Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET.

Reglamentariamente se establecerán, previa consulta con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.

Las empresas podrán solicitar por escrito al SEPE información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo esta modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

05. SE POTENCIA EL 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 (modificación del art. 16 del ET).

A TENER EN CUENTA. 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.

SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN: En el sector de la construcción los contratos ordinarios también serán los indefinidos (se regula mediante la modificación de la D.A 3.^a de la Ley 32/2006, de 18 de octubre la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción).

06. NEGOCIACIÓN COLECTIVA. PREVALENCIA CONVENIO SECTOR Y RETORNO DE LA ULTRAACTIVIDAD

- Los convenios sectoriales marcarán los salarios mínimos. → Se modifica el art. 84.2 ET.
- Las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa. → Se modifica el art. 86 ET

07. MODERNIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Se califica la externalización productiva como un «mecanismo de reducción de costes» que «afecta negativamente a la competencia cualitativa entre las empresas e incide también en el incremento de la precariedad laboral». Por ello:

- 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.

08. LOS NUEVOS ERTES. MECANISMO RED

- Se mantiene el ERTE ETOP (el periodo de consultas se reduce a siete días para las empresas con menos de 50 trabajadores).
- Se desarrolla el ERTE por fuerza mayor.
- Se añade la regulación de los ERTE por impedimento o limitación.

ERTE ETOP (nueva redacción del art. 47 del ET)

La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.

ERTE POR FUERZA MAYOR (impedimento y limitación) (nueva redacción del art. 47 del ET)

Se desarrolla la aplicación por parte de las empresas de reducción de la jornada de trabajo o suspensión de los contratos por **causa derivada de fuerza mayor temporal**, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en el nuevo art. 47.5 del ET, en el artículo 51.7 y en sus disposiciones reglamentarias de aplicación.

Se añade la fuerza mayor temporal por **impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa como consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente**, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública, como supuesto permanente de ERTE por fuerza mayor.

A TENER EN CUENTA. La tramitación y efectos de los ERTE por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19 (art. 2 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre), seguirán rigiéndose por lo dispuesto en dicho precepto hasta el día 28 de febrero de 2022 (D.A. 3.^a).

MECANISMO RED (nuevo art. 47 bis del ET)

Se desarrolla la aplicación por parte de las empresas de reducción de la jornada de trabajo o suspensión de los contratos por **causa derivada de fuerza mayor temporal**, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en el nuevo art. 47.5 del ET, en el artículo 51.7 y en sus disposiciones reglamentarias de aplicación.

- **Se crea el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo con dos nuevas modalidades (ambas con derecho a exoneraciones).**
- **Las empresas formularán solicitudes colectivas en la sede electrónica del SEPE.**
- **Las personas trabajadoras percibirán el 70% de la BR de la prestación por desempleo durante todo el periodo (hasta un máximo del 225% del IPREM).**

EXONERACIONES ERTE

TIPO DE ERTE		MECANISMO RED	
ERTE ETOP	20%	RED CÍCLICO	60% (cuatro primeros meses de activación).
ERTE Fuerza mayor temporal	90%		30% (periodo inmediatamente posterior de cuatro meses). 20% (siguientes cuatro meses). - Vinculadas a acciones formativas
ERTE impedimento limitación	90%	RED SECTORIAL	40% - Vinculadas a acciones formativas

09. CAMBIOS EN COTIZACIONES

Incremento en la cotización respecto a los contratos de duración determinada inferior a 30 días

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.

10. ENDURECIMIENTO SANCIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

El art. 5 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre modifica la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con el objetivo de adaptar la norma sancionadora a las nuevas previsiones de contratación temporal, tanto en lo que se refiere a la normativa de contratación –con la imprescindible individualización de la infracción y el incremento de la cuantía de la sanción, como a las medidas de flexibilidad interna, sus limitaciones y prohibiciones.

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.

100 PREGUNTAS Y RESPUESTAS

CONTRATACIÓN

CONTRATO DE OBRA

CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

INTERINIDAD

CONTRATOS DE FORMACIÓN

FIJOS DISCONTINUOS

CONVENIOS

ERTE

OTRAS CUESTIONES

CONTRATACIÓN

1. ¿Qué tipos de contratos quedan finalmente en vigor tras la reforma laboral de 2022?

Respuesta

A partir del 30/03/2022, el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, por lo que, se generaliza el uso del contrato ordinario indefinido. Las modalidades temporales se modifican.

Desarrollo

Junto a la modalidad indefinida (que se presume de inicio) encontramos los siguientes contratos a partir del 30/03/2022:

a) Contratos de duración determinada:

1. Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción.
2. Contrato de trabajo de duración determinada por sustitución de persona trabajadora.

b) Contratos formativos:

1. Contrato formativo en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena.
2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

c) Contrato fijo discontinuo.

2. En relación con los contratos que están en vigor anteriores al 30/12/2021, tengo 3 meses para poder aplicar la reforma, pero... ¿qué pasa a partir del 31/12/2021 con los nuevos contratos? ¿Se aplica la reforma laboral o puedo contratar como hasta ahora y tengo 3 meses para regularizar y aplicar la nueva reforma laboral?

Respuesta

Existe un régimen transitorio donde se regula la duración de los contratos realizados entre el 31/12/2021 y el 30/03/2022.

Desarrollo

El Real Decreto Ley en su Disposición Adicional Cuarta «Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022» establece que los celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 limita en todo caso a un máximo de 6 meses.

3. ¿Cómo afecta la reforma a la extinción de los contratos en el sector de la construcción?

Respuesta

Con carácter general, a partir del 30/03/2022, desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado y la causa de finalización del contrato, la finalización de obra.

Desarrollo

Desaparece como causa de finalización del contrato la finalización de obra ya que en el RD en el artículo primero apartado ocho «se modifica la redacción del artículo 49.1c)» y se elimina como causa de finalización la finalización de la obra y en la nueva redacción del artículo 49.1c) el ET se indica por expiración del tiempo convenio...», con la aplicación del nuevo RD se regula la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción pero no afectaría al personal de estructura.

4. ¿Qué se entiende tras la reforma laboral 2022 por finalización de obra?

Respuesta

Se entenderá por finalización de las obra y servicio la terminación real de la obra, la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, la paralización definitiva o temporal de la obra de forma imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

Desarrollo

En el artículo segundo del nuevo RD desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado (salvo lo indicado en el párrafo primero), y pasarían a ser en este caso un contrato indefinido adscrito a obra, cuya causa de extinción del contrato se podría ser por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción (rechazo de recolocación a la finalización de la obra, cualificación inadecuada tras el proceso de formación o recualificación, inexistencia de obras en la provincia).

La finalización de la obra obliga a la empresa a proponer la recolocación previa formación si es necesaria, siempre a cargo de la empresa (la negociación de ámbito estatal del sector de la construcción determinará los requisitos de formación, duración, modalidades etc).

Se entenderá por finalización de las obra y servicio la terminación real de la obra, la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, la pa-

realización definitiva o temporal de la obra de forma imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad. En el caso de extinción por cualificación inadecuada tras el proceso de formación o recualificación, inexistencia de obras en la provincia, la empresa deberá notificárselo al trabajador con una antelación de 15 días. En caso de extinción, la indemnización será del 7% sobre los conceptos salariales devengados durante toda la vigencia del contrato o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.

5. ¿Qué contrato se podrá hacer a un trabajador en hostelería (camarero), para fin de semana o una fiesta o eventos especiales, a partir del 30/03/2022?

Respuesta

A partir de dicha fecha podría realizar un contrato fijo discontinuo o un contrato indefinido a tiempo parcial.

Desarrollo

Según lo que indica el Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre, el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. Por lo que, podríamos estar, ante una situación o bien de fijo discontinuo o un contrato indefinido a tiempo parcial.

6. ¿En alguna circunstancia sería posible una contratación temporal en el sector de la hostelería, a partir del 30/03/2022?

Respuesta

Tras la reforma laboral se generaliza la necesidad de contratación mediante la modalidad de fijo discontinuo o un contrato indefinido a tiempo parcial. No obstante, si no estamos hablando de una situación de una necesidad permanente sino temporal, podríamos estar ante una situación de un contrato eventual por circunstancias de la producción.

Desarrollo

Según la nueva normativa, aplicable a partir del 30/03/2022, el contrato eventual por circunstancias de la producción sería posible cuando:

- a) La circunstancia es imprevisible: (incluidas las derivadas de vacaciones anuales) aun siendo la actividad normal de la empresa, que generan un desajuste temporal entre el empleo estable y disponible la duración máxima será de 6 meses ampliable a un año por convenio sectorial. En este caso hay que tener especial cuidado que esas necesidades de la producción no estén dentro del artículo 16.1 en los que se encuentran los fijos discontinuos.

b) La circunstancia es previsible: situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el término de 90 días no consecutivos. Con independencia de los trabajadores necesarios en cada uno de dichos días las situaciones, que deben identificarse en el contrato.

Si entendemos que son fines de semana puntuales y algún evento puntual que provocan desajustes temporales entre el empleo estable y disponible, la duración máxima en nuestra opinión sería la de 6 meses.

Además, hay que tener en cuenta que la «Disposición transitoria cuarta. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, establece que:

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 regirán 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».

7. ¿Qué contrato se puede hacer, a partir del 30/03/2022, en empresas que tienen subcontratas de duración indeterminada y que tras su finalización desaparecerán el 90% de sus puestos de trabajo?

Respuesta

Deberán adaptarse a la nueva situación tras la reforma laboral optando por una contratación indefinida, fija-discontinua, u optar –de darse las situaciones y circunstancias concretas que permiten la contratación temporal a partir del 30/03/2022– por alguna de las nuevas modalidades de duración determinada.

8. A partir de la reforma (30/03/2022), ¿los contratos de obra y servicio que existían solamente son para el convenio de la construcción?

Respuesta

No. La contratación indefinida se generaliza, también para el sector de la construcción

9. ¿Para qué sectores y qué indemnización tiene el nuevo contrato temporal de 90 días vigente a partir del 30/03/2022?

Respuesta

El nuevo contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción no se limita a ningún sector. A su finalización corresponderá una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Desarrollo

El nuevo contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción está regulado en el art. 15.2 del ET.

No se especifica su utilización para ningún sector específico, solo la necesidad de que se trate de situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

A la finalización del contrato 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.

10. En el sector hostelería, a partir del 30/03/2022, ¿cuántos contratos encadenados se podrán hacer a un mismo trabajador durante fines de semana?

Respuesta

Según lo que indica el Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre, el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. Por lo que, podríamos estar, ante una situación o bien de fijo discontinuo o un contrato indefinido a tiempo parcial.

Pero si no estamos hablando de una situación de una necesidad permanente sino temporal, podríamos estar ante una situación de un contrato eventual por circunstancias de la producción.

Desarrollo

Según la nueva normativa encontramos las siguientes situaciones:

A) Si la circunstancia es imprevisible: incluidas las derivadas de vacaciones anuales) aun siendo la actividad normal de la empresa, que generan un desajuste temporal entre el empleo estable y disponible la duración máxima será de 6 meses ampliable a un año por convenio sectorial. En este caso hay que tener especial cuidado que esas necesidades de la producción no estén dentro del artículo 16.1 en los que se encuentran los fijos discontinuos.

B) Si la circunstancia es previsible: situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el término de 90 días no consecutivos. Con independencia de los trabajadores necesarios en cada uno de dichos días las situaciones, que deben identificarse en el contrato.

Si entendemos que son fines de semana puntuales y algún evento puntual que provocan desajustes temporales entre el empleo estable y disponible, la duración máxima en nuestra opinión sería la de 6 meses.

Además, hay que tener en cuenta que la «disposición transitoria cuarta. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022», establece que:

«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 regirán 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».

11. ¿Cómo son las sanciones en materia de contratación temporal y por qué motivo, tras la publicación de la reforma laboral?

Respuesta

La norma ha supuesto un endurecimiento de las sanciones en materia de contratación temporal, vigente a partir del 31/12/2021, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Desarrollo

En función de la gravedad de las nuevas infracciones asociadas a incumplimientos normativos sobre la reforma laboral [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) la LISOS] variarán: **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.**

12. Se pueden hacer, tal y como se venían haciendo —antes de la publicación de dicha norma— contratos por obra o servicio determinado (tanto en la construcción como en cualquier otra actividad) y contratos eventuales desde el 31-12-2021 y hasta el 30-03-2022? Respecto a los contratos de obra celebrados antes de la reforma, ¿podrán durar estos hasta su fin?, ¿podrán ser prorrogados?

Respuesta

Desde el 31/12/2021 y hasta el 30/03/2022 podrán realizarse contratos de duración determinada, sean de obra o contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación tareas o exceso pedidos, los cuales seguirán siendo vigentes y se les aplicará la normativa anterior al RD-ley 32/2021 (reforma laboral).

Sin embargo, para estos contratos se debe tener en cuenta que su duración no podrá ser superior a 6 meses.

Respecto a los contratos de obra celebrados antes del 31/12/2021, que se encuentren vigentes en esa fecha, seguirán siendo aplicables hasta su duración máxima y se les aplicará la normativa anterior al RD-ley 32/2021 (reforma laboral).

13. ¿Qué ley se aplicará a los contratos en vigor antes del 31/12/2021?

Respuesta

Para los contratos que se encuentren vigentes antes del 31/12/2021, fecha de entrada en vigor del RD-ley 32/2021 (reforma laboral), se les aplicará la normativa aplicable antes de la entrada en vigor de dicho RD-ley.

Desarrollo

CONTRATOS CELEBRADOS ANTES DEL 31/12/2021		
Contratos formativos (art. 11 ET): contratos en prácticas y para la formación y aprendizaje vigentes antes de la entrada en vigor del RD-ley 32/2021 (31/12/2021)	Seguirán vigentes según la normativa aplicable antes del 31/12/2021, y resultarán aplicables hasta su duración máxima.	D.T.1ª RD-ley 32/2021
Contratos duración determinada [art. 15.1 a) ET] celebrados antes de la entrada en vigor del del RD-ley 32/2021 (31/12/2021): Contratos de obra y servicio determinado y contratos fijos de obra	Si están vigentes a día 31/12/2021, serán aplicables hasta su duración máxima y se regirán por la normativa anterior al RD-ley 32/2021.	D.T.3ª RD-ley 32/2021
Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación tareas o exceso pedidos y contratos interinidad [art. 15.1.b) ET] celebrados antes de la entrada en vigor del del RD-ley 32/2021 (31/12/2021)	Si están vigentes a día 31/12/2021, serán aplicables hasta su duración máxima y se regirán por la normativa anterior al RD-ley 32/2021.	D.T.3ª RD-ley 32/2021

14. Tras la reforma, ¿qué tipo de contrato se podría celebrar, a partir del 30/03/2022, para la contratación de una persona a la que no queremos hacer un contrato indefinido desde el primer momento?

Respuesta

A partir del 30/03/2022 los contratos de duración determinada son dos:

- a) Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción. Art. 15.2 ET
- b) Contrato de trabajo de duración determinada por sustitución de persona trabajadora. Art. 15.3 ET

Podría realizar alguno de los anteriores contratos “temporales”, siempre y cuando, cumpla con los requisitos establecidos en la nueva regulación del artículo 15 del ET.

También debe saber que, a partir de la fecha indicada, también existirán dos modalidades de contratos formativos:

- a) Contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación. Art. 11.2 ET
- b) Contrato para la obtención de práctica profesional. Art. 11.3 ET

15. ¿El contrato eventual, desde el 30/03/2022, será de 6 meses y máximo un año, como el de antes?

Respuesta

A partir del 30/03/2022 entran en vigor dos nuevas modalidades contractuales de duración determinada:

- a) Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción.
- b) Contrato de trabajo de duración determinada por sustitución de persona trabajadora.

Ahora bien, si ese contrato eventual ha sido celebrado antes del 31/12/2021, seguirá vigente y aplicable hasta su duración máxima, rigiéndose por la normativa anterior al RD-ley 32/2021 (reforma laboral).

En cambio, si ese contrato eventual se celebra entre el 31/12/2021 y el 30/03/2022, se regirán por la normativa anterior al RD-ley 32/2021 (reforma laboral), pero su duración no podrá ser superior a 6 meses. (D.T.4ª RD-ley 32/2021).

16. ¿Qué tipo de contrato para sustituir una maternidad tendría que realizar en el mes de febrero de 2022?

Respuesta

En el mes de febrero de 2022 podría realizar un contrato de interinidad, regulado en el art. 15.1 c) según la versión vigente de este artículo antes de la entrada en vigor de las modificaciones realizadas en el mismo por la reforma laboral (RD-ley 32/2021).

A partir del 30/03/2022, la regulación de este tipo de contrato por el cual se sustituye a la persona trabajadora con reserva al puesto de trabajo se ve modificada, ampliando su regulación en el artículo 15.3 del ET.

La nueva modalidad vigente desde el 30/03/2022 será la de sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Desarrollo

A partir del 30/03/2022, el artículo 15.3 del ET pasa a tener la siguiente redacción:

«3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para 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. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse 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.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado 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».

17. ¿Desaparecen las transformaciones de los contratos temporales en indefinidos a partir del 30/03/2022?

Respuesta

No, lo que se fija es la reducción a 18 meses en un periodo de 24 el plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición de trabajador indefinido (con anterioridad a la reforma de 2022 el límite era de 24 meses en un periodo de 30 meses). (Nueva versión art. 15 ET vigente a partir del 30/03/2022).

18. Al margen de la reducción a 18 meses (en un periodo de 24) del plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición de trabajador indefinido, ¿se establece alguna otra formalidad relacionada con la sucesión de contratos temporales a partir del 30/03/2022?

Respuesta

Sí. La empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia (art. 15.9 del ET).

19. Con la Reforma Laboral para 2022 el contrato ordinario/habitual será el fijo de empresa. ¿Qué indemnización corresponderá en supuestos como despidos por ausencias al trabajo, disminución de pedidos, falta de confianza en el trabajador o cualquier otra circunstancia se quiere rescindir el citado contrato de trabajo fijo?

Respuesta

Las indemnizaciones continúan siendo las que hasta el momento anterior a la reforma laboral se encontraban vigentes.

Entendemos que el Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre, no establece que si se dan las circunstancias que indica que no se pueda despedir y las indemnizaciones continúan siendo las que hasta el momento había vigentes. Además en el RD establece como una de las causas de situación legal de desempleo «Por extinción del contrato por causas objetivas», que entendemos que es a lo que se refiere en la consulta. Que resultaría la indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

20. ¿Si tenemos (antes del 31/12/2021) un contrato por obra y servicio, que lleva unos meses, puede alargarse hasta el máximo de tres años?

Respuesta

Sí. Según la disposición transitoria tercera se podría aplicar hasta la duración máxima establecida legalmente en el momento de celebración del contrato ya que indica «*Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos*».

21. ¿Por cuánto tiempo puedo hacer una prórroga de un contrato que estaba hecho antes del 31/12/2021?

Respuesta

Se podría hacer esa prórroga hasta su duración máxima.

El Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre establece en su disposición transitoria tercera: «Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021» que los contratos eventuales celebrados antes de la entrada en vigor del RD se registrarán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.

22. ¿Se pueden realizar contratos temporales por acumulación de tareas en una obra de construcción que va a durar 1 año, a partir del 31/12/2021?

Respuesta

No se podría hacer un contrato eventual por circunstancias de la producción por 1 año (acumulación de tareas que indica en la consulta) ya que el propio Real Decreto Ley (D.T. 4.ª) «Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022» establece que los celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 limita en todo caso a un máximo de 6 meses por lo que no sería posible 1 año.

Desaparece como causa de finalización del contrato la finalización de obra ya que en el RD en el artículo primero apartado ocho «se modifica la redacción del artículo 49.1c)» y se elimina como causa de finalización la finalización de la obra y en la nueva redacción del artículo 49.1c) el ET se indica por expiración del tiempo convenio...», con la aplicación del nuevo RD se regula la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción pero no afectaría al personal de estructura.

23. ¿Qué opciones tenemos para contratar a trabajadores al extinguirse el contrato de obra a partir del 30/03/2022?

Respuesta

En el artículo segundo del RD-ley 32/2021, desaparece (a partir del 30/03/2022) la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado (salvo lo indicado en el párrafo primero), y pasarían a ser contratos indefinidos adscritos a obra, cuya causa de extinción del contrato se podría

ser por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción (rechazo de recolocación a la finalización de la obra, cualificación inadecuada tras el proceso de formación o recualificación, inexistencia de obras en la provincia).

24. ¿Cómo sería la finalización de estos contratos cuando termine una obra si no existe posibilidad de reubicar a los trabajadores, desde el 30/03/2022?

Respuesta

Desde el 30/03/2022, la finalización de la obra obliga a la empresa a proponer la recolocación [previa formación si es necesaria a cargo de la empresa (la negociación de ámbito estatal del sector de la construcción determinará los requisitos de formación, duración, modalidades, etc.)]. Se entenderá por finalización de la obra y servicio la terminación real de la obra, la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, la paralización definitiva o temporal de la obra de forma imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

En el caso de extinción por cualificación inadecuada tras el proceso de formación o recualificación, inexistencia de obras en la provincia, la empresa deberá notificarlo al trabajador con una antelación de 15 días. En caso de extinción, la indemnización será del 7% sobre los conceptos salariales devengados durante toda la vigencia del contrato o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.

Dicho lo anterior, en nuestra opinión, la opción es la de acogerse al contrato indefinido adscrito a obra teniendo en cuenta todo lo indicado anteriormente.

25. ¿La reforma laboral 2022 afecta al régimen aplicable al personal laboral del sector público?

Respuesta

Sí, afecta desde el 31/12/2021.

Desarrollo

Las disposiciones adicionales cuarta y quinta del nuevo RDL (vigentes desde el 31/12/2021) recogen el régimen aplicable al personal laboral del sector público, en materia de contratación laboral, y el aplicable en dicha materia cuando esté asociada al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y a los Fondos de la Unión Europea

Con carácter general:

- Los contratos por tiempo indefinido e indefinido fijo-discontinuo podrán celebrarse cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tenga encomendados, previa expresa acreditación.
- Si para la cobertura de estas plazas se precisara de una tasa de reposición específica, será necesaria la autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.
- Se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (Ley 20/2021, de 28 de diciembre).
- Se podrán suscribir contratos de duración determinada por parte de las entidades que integran el sector público (art. 2 del Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre), siempre que dichos contratos se encuentren asociados a la estricta ejecución de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y solo por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos.

26. ¿En qué supuestos un contrato temporal tras la reforma laboral (a partir del 30/03/2022) pasaría a adquirir la condición de fijo?

Respuesta

Con carácter general se fijan las siguientes condiciones para que un contrato temporal adquiera la condición de fijo:

- En caso de fraude de ley por incumpliendo de lo establecido en el artículo 15 del ET.
- En caso de ausencia de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.
- En caso de encadenamiento de contratos temporales en las nuevas condiciones definidas [*«(...) 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»* (art. 15.5 del ET)].

CONTRATO DE OBRA

27. ¿Qué sucede si se realiza un contrato de duración determinada en las fechas comprendidas desde el 31 de diciembre de 2021 y hasta el 30 de marzo de 2022?

Respuesta

Se regirán por la redacción anterior a la reforma laboral, es decir el art. 15 del ET (vigente hasta el 30 de marzo). No podrá ser superior a 6 meses.

Ejemplo: Hacemos un contrato temporal a 10 de enero de 2022, y podrá tener una duración hasta el 9 de junio de 2022.

Desarrollo

Se aplicará el régimen transitorio regulado en la D.T. 4.^a «*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 regirán 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*».

28. Tengo en la empresa a varios trabajadores con contrato de obra y servicio. ¿Antes del 31 de marzo de 2022 puedo rescindir el contrato?

Respuesta

Sí. No obstante, de no cumplirse los requisitos fijados reglamentariamente para la extinción (finalización del tiempo convenido u obra, por ejemplo) la extinción sería considerada con toda probabilidad como despido improcedente en caso de reclamación por parte del trabajador.

29. ¿Hay que finalizar los contratos de obra vigentes antes de la reforma laboral (antes del 31/12/2021) en una fecha concreta?

Respuesta

La norma no lo especifica, se limita a fijar la vigencia hasta la duración máxima establecida antes de la reforma laboral (D.T. 3.^a Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre).

Según la redacción del art. 15.1 a) del ET (vigente hasta el 30/03/2020):
«Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa»

Desarrollo

La D.T. 3.^a Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, específica: *«Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, así como los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en los citados preceptos».*

30. En el caso de contratos de obra vigentes antes del 31/12/2021, ¿qué ocurre cuando se sabe que no hay posibilidad de otra obra?

Respuesta

En caso de extinción de un contrato de obra vigente con anterioridad a la reforma laboral, 31/12/2021, la posibilidad de extinción se mantiene sin cambios.

Desarrollo

La extinción y preaviso de los contratos de obra vigentes a 31/12/2021 se realizará siguiendo las exigencias del convenio y la normativa laboral anterior a la reforma:

- Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento por parte del empresario del plazo mencionado anteriormente le obligará al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.
- Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por año trabajado, o la establecida en la normativa específica de aplicación.

31. Con la entrada en vigor (31/12/2021) de la nueva posibilidad de extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción. ¿La finalización de un contrato de obra en el sector de la construcción determinará alguna nueva obligación para las empresas?

Respuesta

La empresa deberá efectuar al trabajador una propuesta de recolocación con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios [nueva D.T. 3.ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre (en vigor desde el 31/12/2021)]

Desarrollo

Atendiendo a la nueva D.T. 3.ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre (en vigor desde el 31/12/2021), la finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuar una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

La negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción determinará los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación adecuadas según las cualificaciones requeridas para cada puesto, nivel, función y grupo profesional.

«La propuesta de recolocación prevista en esta disposición será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anejará al contrato de trabajo.

Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios».

32. ¿Qué sucederá a efectos del cómputo de encadenamiento de contrataciones para su transformación en indefinido con los contratos vigentes a 31 de diciembre de 2021?

Respuesta

El nuevo límite (de 18 meses) para la transformación del contrato temporal en indefinido se aplicará a los contratos de trabajo suscritos a partir del 31 de diciembre de 2021.

Desarrollo

La nueva regulación reduce a 18 meses en un periodo de 24 el plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición de trabajador indefinido (frente a los 24 meses en un periodo de 30 aplicables hasta el momento)

Respecto a los contratos suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2021, 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.

33. Qué tipo de contrato se le hace a una persona para una obra de 15 días, un mes, etc., a partir del 30/03/2022. ¿Cómo serán los contratos de los camareros para fines de semana a partir de dicha fecha?

Respuesta

A partir de dicha fecha será necesario recurrir a la figura de fijo discontinuo o indefinido en los casos en que la modalidad contractual no se ajuste a los nuevos contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o sustitución de persona trabajadora.

34. Los límites a la contratación temporal del nuevo art. 15 del ET, aplicables a partir del 30/03/2022, ¿afectan o modifican a las relaciones especiales de artistas en espectáculos públicos?

Respuesta

La disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre establece la derogación expresa de las disposiciones que contravienen la reforma planteada, desde el 31/12/2021.

Desarrollo

El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos establece:

«Uno. El contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos podrá celebrarse para una duración indefinida o determinada. El contrato de duración determinada podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel. Podrán acordarse prórrogas sucesivas de los contratos de duración determinada, salvo que se incurriese en fraude de ley.

Dos. Los contratos de los trabajadores fijos de carácter discontinuo y las modalidades del contrato de trabajo se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores».

Hemos de esperar a un desarrollo normativo o aclaración jurisprudencial para conocer si la redacción del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto en la materia contradice la reforma laboral.

35. ¿Qué contrato se haría para una empresa que realiza eventos como fiestas de cumpleaños, comuniones, que son de un día o 2?

Respuesta

Si el contrato se realizase entre el 31/12/2021 y el 30/03/2022, podrían celebrarse contratos de duración determinada (obra y servicio y contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación tareas o exceso pedidos), se registrarían por la normativa anterior al RD-ley 32/2021 (reforma laboral), pero la duración no podrá ser superior a 6 meses. (D.T. 4ª RD-ley 32/2021).

A partir del 30/03/2022 sería necesario recurrir a la figura de fijo discontinuo o indefinido en los casos en que la modalidad contractual no se ajuste a los nuevos contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o sustitución de persona trabajadora.

36. ¿Qué debemos hacer con los contratos por obra o servicio en el sector de la construcción realizados en el año 2021 que todavía no han finalizado a día de hoy?

Respuesta

La norma se limita a fijar la vigencia hasta la duración máxima establecida antes de la reforma laboral (D.T. 3.ª Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre).

Según la redacción del art. 15.1 a) del ET (vigente hasta el 30/03/2020): «Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa».

37. En el caso de extinción del nuevo contrato indefinido (vigente a partir del 30/03/2022) por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción, al ser motivo inherente al trabajador, ¿le da derecho al cobro de la prestación de desempleo?

Respuesta

Sí.

Desarrollo

Se modifica el artículo 267.1 de la LGSS para incluir, junto con el despido, un nuevo supuesto de situación legal de desempleo relativo a la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Asimismo, se modifican las referencias a los contratos fijos periódicos, derivadas de las modificaciones del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato fijo de obra pasa a ser un contrato indefinido, con unas determinadas causas de extinción con derecho a indemnización del trabajador cuantificada en el 7% de lo que ha percibido éste durante todo el contrato.

38. ¿Podrán las empresas afectadas por otros convenios sectoriales, por ejemplo las empresas del metal (inst. fontanería y electricidad), en obras de construcción, acogerse a esta modalidad del contrato, o por el contrario, al no estar incluidas en el ámbito funcional del Convenio de la Construcción, no podrán acogerse a esta figura?

Respuesta

La reforma no amplía la utilización del contrato específico para la construcción en ningún otro sector.

39. ¿Para altas nuevas a partir de enero de 2022 se hace con contrato indefinido o se puede utilizar un contrato eventual por circunstancias de la producción hasta 6 meses?

Respuesta

Desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 existe un periodo transitorio en el que es posible concertar las antiguas modalidades de contrato temporal con una duración máxima de **6 meses**.

Con posterioridad al 30 de marzo de 2022, con carácter general se establece la obligación de contratación indefinida. Las contrataciones temporales pasarán a estar muy tasadas.

40. ¿A qué se refiere la nueva normativa cuando se refiere a «personal de estructura en el contrato fijo de obra de la construcción»?

Respuesta

De esta figura, que será aplicable a partir del 30/03/2022, entendemos que el art. 1 del Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre, en referencia a la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción cuando indica en la disposición adicional tercera apartado uno, «la extinción regulada en este artículo no resulta aplicable a las personas trabajadores que formen parte del personal de estructura» entendemos que esa explicación depende del apartado anterior y que solo afecta a las personas que se necesitan solo para esa obra en concreto que se establece en el contrato.

Es decir, que el personal de oficina, por ejemplo, que no solo depende de una obra sino que lleva el control del conjunto de obras de la empresa, no sería de aplicación este contrato.

«Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción».

41. Cuando finalice la obra en el sector de la construcción, ¿qué pasos hay que realizar?

Respuesta

El contrato de obra en la construcción pasa a ser indefinido con carácter general. A modo de resumen (nueva redacción de la D.A. 3.ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, vigente desde el 31/12/2021):

1. Cuando finalicen las tareas de la obra la empresa tendrá que recolocar al trabajador en otra obra o formarle.
2. Si la persona trabajadora rechazara la oferta (o no pudiera ser recolocado por no existir un puesto adecuado), se produciría la extinción del contrato sujeta a una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en convenio colectivo.

42. En caso de que el trabajador opte por la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción (en vigor desde el 31/12/2021), ¿necesita comunicarlo por escrito?, ¿qué sucede en caso de que la persona trabajadora no comunique su intención de continuar?

Respuesta

La persona trabajadora afectada deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación (D.T. 3.ª 5. c) de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, en vigor desde el 31/12/2021).

CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

43. ¿Qué finalidad tiene el denominado contrato temporal por circunstancias de producción vigente a partir del 30/03/2022?

Respuesta

A partir de dicha fecha, sustituirá al contrato temporal por circunstancias de la producción actual, pero siendo mucho más limitado a la hora de considerar un aumento ocasional e imprevisible del aumento de trabajo.

Desarrollo

A falta de mayor concreción reglamentaria o judicial, solo podemos especificar por el momento que se su causa es un «*incremento ocasional e imprevisible de las circunstancias de la producción que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible*».

44. ¿Cuál es la duración máxima de los nuevos contratos temporales por circunstancias de producción vigentes a partir del 30/03/2022? ¿Pueden hacerse prórrogas?

Respuesta

A partir de dicha, la duración máxima es de 6 meses. Si lo permite el convenio la duración máxima podrá ser de 12 meses.

Se puede hacer una prórroga hasta la duración máxima legal. (6 meses o 12 meses si lo permite el convenio).

Desarrollo

El nuevo contrato por circunstancias de la producción (art. 15.2 del ET) — solo posible ante un incremento ocasional e imprevisible de las circunstancias de la producción— podrá tener una duración máxima de 6 meses (ampliable a un año por convenio colectivo).

Será posible la prórroga en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

45. Según el R.D-ley 32/2021 de 28 de diciembre, los contratos celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 se prorrogan automáticamente hasta su duración máxima. Un contrato temporal eventual por circunstancias de la producción, celebrado antes de la citada fecha por duración inicial de 4 meses, por ejemplo, ¿se podría prorrogar por otros 8 meses (duración máxima según convenio) si la prórroga se realiza a partir de 2022? O una vez llegada la fecha inicial de fin de contrato, ¿habría que pasarlo a indefinido?

Respuesta

Interpretando la D.T. 3.^a del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el contrato se regirá hasta su duración máxima (incluida la posibilidad de prórroga) por la regulación anterior.

Desarrollo

La D.T. 3.^a del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre especifica:

«Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad basados en lo previsto en el artículo 15.1.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, celebrados según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción».

No obstante, a efectos de su cómputo para la transformación en indefinido (período y plazo previsto en el artículo 15.5 del ET) se tomará en consideración el contrato vigente a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre (D.T. 5.^a del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre).

46. ¿Cómo se regularán, a partir del 30/03/2022, los contratos por incremento de la producción en temporada estival que duren más de tres meses?

Respuesta

El nuevo contrato (vigente a partir del 30/03/2022) por circunstancias de la producción «previsibles» solo permite una duración de 90 días, por lo que será necesario recurrir a la modalidad de fijo discontinuo.

Desarrollo

Dentro de la nueva modalidad de contrato por circunstancias de la producción encontramos las «imprevisibles» (incremento ocasional de producción) y las «previsibles» (de muy corta duración).

La duración del contrato en el supuesto de situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada es de un máximo de 90 días en el año natural. Para una duración superior será necesario recurrir a la figura de fijo discontinuo.

47. Los contratos temporales de hasta 90 días tras la reforma laboral (a partir del 30/03/2022), ¿tienen que ser forzosamente en periodos discontinuos?

Respuesta

Sí. Los noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Desarrollo

Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

48. Al contratar una persona temporal, a partir del 30/03/2022, (ejemplo camarero para terraza de verano), ¿se le puede hacer un contrato sin fecha de fin ya que no sabemos qué día se cerrará la terraza?

Respuesta

No. En caso de no concretar fecha entendemos que se trataría de una contratación en fraude de ley y por lo tanto se presumirá indefinida.

Desarrollo

Con la entrada en vigor de la nueva regulación el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para acreditar la causa justificada de la 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.

49. Tras la reforma laboral, con efectos de 30/03/2022, cuando se hace referencia a situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada para justificar la contratación temporal, ¿se incluyen las contrata, subcontratas o concesiones administrativas?

Respuesta

No. El nuevo contrato por circunstancias de la producción (vigente desde el 30/03/2022) excluye como causa justificativa de la temporalidad las contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad ordinaria de la empresa.

50. En el caso de los contratos de duración determinada suscritos entre el 31 de diciembre de 2021 y hasta el 30 de marzo de 2022, ¿cuándo empieza el cómputo de los seis meses?

Respuesta

Desde su firma, es decir, como máximo hasta el 30/09/2022. La disposición transitoria cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre fija un régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022. El periodo transitorio de seis meses en el que se permite contratar bajo las antiguas modalidades contractuales computará desde el momento de la firma del contrato, es decir, como máximo hasta el 30/09/2022.

51. ¿Tengo que convertir en indefinidos los contratos temporales, de antes del 31/12/2021, por circunstancias de la producción en un plazo de 3 meses?

Respuesta

No. Los contratos eventuales por circunstancias de la producción celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, según la redacción anterior a la actual reforma, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.

Según lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre de 2021 en su Disposición Transitoria Tercera. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, entendemos que no tendrían que transformarlos a indefinidos ya que establece en esta disposición que los contratos eventuales por circunstancias de la producción celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, según la redacción anterior a la actual reforma, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción.

52. ¿Cuáles son los nuevos requisitos legales para poder usar el contrato temporal por circunstancias de la producción a partir del 30/03/2022?

Respuesta

A partir del 30/03/2022 se encontrará vigente el nuevo contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, regulado en el artículo 15.2 del ET. Sus características son las siguientes:

Circunstancias de la producción	
Regulación	Art. 15.2 del ET.
Causa	Incremento ocasional e imprevisible de las circunstancias de la producción que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible.
Formalización	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.
Limitaciones	<p>No puede responder a situaciones de trabajo fijo-discontinuo definidas en el art. 16.1 del ET.</p> <p>No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.</p>
Duración y posible prórroga	<p>Duración con carácter general: 6 meses (ampliable a un año por convenio colectivo).</p> <p>Posible prórroga: en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.</p>
	<p>Duración en el supuesto de situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada: un máximo de 90 días en el año natural.</p> <p>Posible prórroga: los 90 días no podrán utilizarse de manera continuada.</p>
Información a la RLTT	En el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.
Expiración del tiempo convenido e indemnización	A la finalización del contrato 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.

53. En los contratos por circunstancias de la producción vigentes a partir del 30/03/2022, ¿se deberá hacer constar la fecha de finalización del mismo?

Respuesta

A la vista de la nueva regulación del artículo 15.2 del ET, vigente desde el 30/03/2022, se puede entender que sí tendrá que constar la fecha de finalización.

Desarrollo

«2. A efectos de lo previsto en este artículo, 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.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

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, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores».

54. ¿El contrato eventual por circunstancias de la producción de 90 días no consecutivos, se refiere a que solo podré tener cubierto los puestos de trabajo, con contratos eventuales, que en su totalidad no superen 90 días, o significa que puedo tener tantos contratos eventuales como quiera y que cada uno de ellos no supere los 90 días no consecutivos?

Respuesta

A partir del 30/03/2022, las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Desarrollo

Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en la reforma laboral.

Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

INTERINIDAD

55. ¿El contrato de interinidad desaparece con la reforma laboral? ¿Los nuevos contratos por sustitución estarán bonificados como lo están los de interinidad?

Respuesta

Sí, desaparece desde el 30/03/2022, con la regulación actual. Por ahora no se han concretado las bonificaciones aplicables en cada caso.

Desarrollo

El contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo viene a sustituir al de interinidad, a partir del 30/03/2022.

La nueva modalidad se contempla también para completar la jornada reducida por causas legal o convencionalmente establecidas de otra persona trabajadora, así como para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. En este último caso la duración no podrá superar los tres meses (salvo especificación en convenio colectivo).

Para conocer los nuevos incentivos será necesario la adaptación de la actual bonificación existente.

56. Los contratos por cubrir bajas de larga duración, ¿generan derechos laborales o de indemnización nuevos?

Respuesta

No. El contrato se extinguirá con la finalización de la sustitución y no se genera indemnización.

Desarrollo

Salvo posibles incidencias relacionadas con el encadenamiento de contratos temporales en la misma empresa o fraude de ley, la **sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo** terminaría con la vuelta de la persona trabajadora sustituida.

A la finalización del contrato la persona trabajadora no tendrá derecho a recibir indemnización (letra c) del artículo 49.1 del ET).

57. ¿Se mantiene la bonificación en la sustitución de una trabajadora de maternidad?

Respuesta

La norma se limita a especificar las nuevas modalidades contractuales, será necesario esperar a la adaptación de los incentivos a la contratación para conocer la bonificación de los contratos por maternidad.

58. El contrato por sustitución de una persona con reserva del puesto de trabajo, vigente desde el 30/03/2022, ¿abarcaría la sustitución de bajas por incapacidad?

Respuesta

El contrato eventual por circunstancias de la producción se utilizará, a partir del 30/03/2022, para la sustitución de personas trabajadoras con reserva de puesto de trabajo con las limitaciones de tiempo indicadas en el RD.

Desarrollo

Según el artículo primero apartado tres, cuando indica la duración del contrato, establece la nueva redacción del artículo 15 del E.T en la que limita la utilización del tipo de contrato «eventual por circunstancias de la producción». «Podrán celebrarse contratos de duración determinada para 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».

Entendemos entonces de la redacción del RD que el contrato eventual por circunstancias de la producción se utilizará tanto para la necesidad prevista o imprevista de circunstancias de la producción, así como la sustitución de personas trabajadoras con reserva de puesto de trabajo con las limitaciones de tiempo indicadas en el RD.

Ahora bien, hay que tener en cuenta la entrada en vigor, para la aplicación del apartado tres del artículo primero, de modificación del artículo 15 del ET, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria primera.

59. ¿Qué modalidad será la adecuada para la sustitución por vacaciones de una persona trabajadora a partir del 30/03/2022?

Respuesta:

A partir de dicha fecha, corresponderá un contrato por circunstancias de la producción.

Desarrollo:

Entre las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal en el empleo estable disponible que justifica la contratación temporal, se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales (nuevo art. 15.2 del ET).

60. En el nuevo contrato de duración determinada celebrado por sustitución de persona trabajadora, vigente a partir del 30/03/2022, ¿tendrá que corresponder en categoría y nivel salarial como en el caso de interinidad?

Respuesta

La norma no lo especifica. Será necesario esperar al futuro desarrollo de esta modalidad, pero entendemos que este aspecto se mantendrá de forma similar a la regulación actual dado que se trata de una sustitución temporal de un puesto de trabajo concreto.

CONTRATOS EN FORMACIÓN

61. Tengo que hacer un contrato formativo a un titulado con un Título de FP profesional a día de hoy, enero de 2022. ¿Qué contrato tengo que hacer?

Respuesta

Hasta la entrada en vigor de las modificaciones realizadas en la contratación por la reforma laboral 2022 (30/03/2022), podría realizar un contrato en prácticas. Tras la entrada en vigor de la reforma laboral (30/03/2022) se aplicará el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Desarrollo

Tras la entrada en vigor de la reforma laboral se aplicará el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. No obstante, la modificación de los contratos formativos realizada por la reforma laboral de 2022 entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Teniendo en cuenta el régimen transitorio establecido la respuesta dependerá de la fecha de contratación:

- **Formalización del contrato formativo después del 30/03/2022:** contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, ya que la persona trabajadora se encuentra en posesión de un certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (nuevo art. 11.3.a) del ET vigente desde 30/03/2022).
- **Formalización del contrato formativo antes del 30/03/2022:** contrato en prácticas, por estar destinado a titulados universitarios, técnicos superiores o de grado medio de FP, o personas que hayan obtenido un Certificado de Profesionalidad (ex art. 11.1 del ET vigente hasta el 30/03/2022).

62. ¿Cuál es la duración de los contratos de formación tras la reforma laboral, esto es, desde el 30/03/2022?

Respuesta

En el caso de las nuevas modalidades (vigentes desde el 30/03/2022), el **contrato de formación en alternancia** un mínimo de tres meses y un máximo de dos años y el **contrato formativo para la obtención de práctica profesional** entre seis meses ni superior a un año.

Desarrollo

En el caso de los nuevos contratos vigentes desde el 30 de marzo de 2022, el contrato en formación en alternancia para personas que no tengan titulación y quieran compatibilizar sus estudios con el trabajo remunerado tendrá un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y el contrato formativo para la obtención de práctica profesional, entre seis meses y un año.

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje vigentes antes del 31 de diciembre de 2021 resultan aplicables hasta su duración máxima en los términos en los que se concertaron. Es decir, los contratos en prácticas entre seis meses y dos años; y los contratos para la formación y el aprendizaje entre uno y tres años (salvo especificaciones del convenio colectivo aplicable) (ex art. 11 del ET). (D.T. 1.ª del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre «Régimen transitorio aplicable a los contratos formativos vigentes»).

63. ¿En los nuevos contratos formativos vigentes a partir del 30/03/2022, se amplía la edad para los desempleados?

Respuesta

En la nueva regulación, aplicable a partir del 30/03/2022, no se especifica. Los límites de edad y duración máxima del nuevo contrato formativo solo se amplían cuando se concierten con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social.

64. Tras la reforma laboral, ¿puede fijarse un periodo de prueba en las nuevas modalidades formativas?

Respuesta

A partir del 30/03/2022, en el contrato de formación en alternancia no. En el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios será posible establecer un periodo de prueba de un mes (salvo especificación en convenio).

65. ¿Los contratos de formación y aprendizaje y los contratos en prácticas vigentes antes de la reforma laboral se extinguen a los seis meses de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre (31/12/2021)?

Respuesta

No. El régimen transitorio está limitado a seis meses, pero solo para 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.

Los contratos formativos realizados antes del 30/03/2022 podrán extenderse hasta su duración máxima respetando los límites fijados en la redacción anterior del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Desarrollo

La disposición transitoria primera («Régimen transitorio aplicable a los contratos formativos vigentes») específica: *«Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del apartado uno del artículo primero, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto».*

La D.T. 4.^a concreta una duración no superior a seis meses solo para 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».*

66. Tras la entrada en vigor de los nuevos contratos formativos impulsados por la reforma laboral (30/03/2022), ¿los contratos formativos podrán realizar horas extraordinarias?

Respuesta

No. Se mantiene la prohibición de realizar horas extraordinarias.

67. Tras la reforma laboral aplicable a partir del 30/03/2022 para los contratos formativos, ¿la extinción de un contrato formativo necesita indemnización?

Respuesta

Los contratos formativos no generan derecho a recibir una indemnización según la letra c) del artículo 49.1 del ET. En caso de que la extinción derive de un despido, la indemnización dependerá de la modalidad de despido por la que se opte, o, en su caso, de su calificación como improcedente.

68. En los nuevos contratos formativos desde marzo de 2022. ¿Es necesario añadir un plan formativo individual?

Respuesta

Sí. La empresa elaborará el 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.

Desarrollo

Como normas comunes a las nuevas modalidades formativas desde el 30/03/2022, los contratos formativos incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual [nuevos apdos. 2. b), c), d), e), g), h) y k) y 3.e) y f) del art. 11 del ET], en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios de cooperación (nuevo art. 11.2.e) del ET).

69. ¿Qué puestos de trabajo pueden ser desarrollados por las nuevas modalidades de contratos formativos vigentes a partir del 30/03/2022?

Respuesta

Han de ser definidas por convenio colectivo (nuevo art. 11.4 del ET). Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.

FIJOS DISCONTINUOS

70. ¿Cómo se realizará el llamamiento en los contratos fijos-discontinuos tras la entrada en vigor de las modificaciones de la reforma laboral 2022?

Respuesta

A partir del 30 de marzo de 2022 (entrada en vigor de la nueva redacción del art. 16 del ET) se mantiene la regulación del llamamiento fijada por convenio colectivo. No obstante, el nuevo art. 16.3 del ET, ahora hace referencia también, en defecto de convenio, a la posibilidad de realizar el llamamiento según «acuerdo de empresa».

En todo caso (desde el 30/03/2022), 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.

71. ¿Cómo se puede finalizar un contrato fijo discontinuo? ¿Cuál es la indemnización?

Respuesta

Dada su condición de fijo no se establece una forma de finalización ni una indemnización por finalización de contrato. En caso de despido dependerá del tipo de extinción (art. 16 del ET).

Desarrollo

En caso de despido dependerá del tipo de extinción. Encontramos:

- DESPIDO DISCIPLINARIO (sin indemnización);
- DESPIDO OBJETIVO (20 días por año);
- DESPIDO DECLARADO IMPROCEDENTE (33 días por año);

Para el cálculo de la indemnización en caso de despido, la nueva regulación reconoce el derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

72. ¿Se ha encarecido el coste de los despidos fijos discontinuos con la reforma laboral?

Respuesta

Sí. El nuevo art. 16 del ET, vigente a partir del 30/03/2022, obliga a calcular su indemnización por toda la relación laboral y no solo por el tiempo efectivo en el que el fijo discontinuo presta servicios efectivos.

Desarrollo

Esta modificación también genera inseguridad jurídica. Atendiendo al nuevo artículo 16.6 del ET «las personas trabajadoras fijas discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia».

73. ¿Existe penalización si no se produce el llamamiento de los fijos discontinuos en plazo de tres meses, tras la reforma laboral?

Respuesta

Con la reforma laboral se mantiene la regulación existente en caso de ausencia de llamamiento. La ausencia de llamamiento sería considerada como despido (art. 16 del ET).

74. Tras la reforma, ¿qué requisitos se requieren para la contratación de un fijo discontinuo a partir del 30/03/2022?

Respuesta

Desde el 30/03/2022 el contrato fijo-discontinuo cuenta con una nueva regulación en la 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.

Para conocer los requisitos de este contrato debe consultar la nueva regulación del art. 16 del ET vigente a partir del 30/03/2021.

75. Tras la reforma laboral, ¿se puede celebrar un contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial si el convenio colectivo aplicado por la empresa no lo especifica?

Respuesta

Según la reforma laboral corresponderá a los convenios acordar la existencia de esta modalidad contractual. Ante la ausencia de regulación colectiva (y a falta de especificación reglamentaria o interpretación judicial posterior en contra) entendemos esta práctica posible al amparo del nuevo art. 12.2 del ET, vigente desde el 31/12/2021.

Desarrollo

Los convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos (nuevo art. 16.5 del ET, vigente desde el 30/03/2022)

Con carácter general el contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación (nuevo art. 12.2 del ET, vigente desde el 31/12/2021).

76. ¿Se concreta, en la reforma laboral, con la nueva regulación del contrato fijo-discontinuo vigente a partir del 30/03/2022, alguna franja temporal determinada o período para la realización de un contrato fijo-discontinuo?

Respuesta

No. La duración de la actividad no configura la existencia de un contrato temporal o de la figura de fijo discontinuo.

Con independencia del periodo por el que se necesita la contratación, el contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se realizará para:

- 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.
- El desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- 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.

CONVENIOS

77. Si un convenio está caducado, por estar denunciado hace años, ¿con la entrada en vigor de esta reforma, el 31/12/2021, se reactiva su vigencia hasta que salga uno nuevo?

Respuesta

Según la D.T.8ª del RD-ley 32/2021 (reforma laboral), los convenios colectivos que se encuentren denunciados a la entrada en vigor del mismo, esto es, el 31/12/2021, y mientras no se adopte uno nuevo, mantendrán su vigencia según lo dispuesto en el art. 86.3 del ET.

78. ¿Qué plazo tienen los convenios de empresa que estén por debajo convenio sector a nivel salarial para adaptarse e igualar la retribución al sector, tras la entrada en vigor del RD-ley de reforma laboral (31/12/2021)?

Respuesta

La D.T. 6ª del RD-ley 32/2021 señala que los convenios de empresa deberán adaptarse a las modificaciones realizadas en el art. 84 del ET en el plazo de 6 meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto, de conformidad con lo previsto en el apartado primero de esta disposición.

Este apartado señala:

«1. Sin perjuicio de la preferencia aplicativa dispuesta en el artículo 84.1, la modificación operada en el apartado 2 de dicho precepto por el presente real decreto-ley resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley».

79. ¿Cuando un convenio llegue a su vencimiento, seguirá en vigor hasta que se publique otro?

Respuesta

Sí, así lo dispone la nueva versión del art. 86 del ET, vigente desde el 31/12/2021, que viene a establecer que, tanto cuando se negocie un nuevo convenio como cuando transcurra el proceso de negociación sin llegar a acuerdo, se mantiene la vigencia del convenio colectivo.

80. ¿Qué ocurre con los convenios colectivos que ya estaban caducados antes de la reforma laboral?

Respuesta

Los convenios colectivos anteriores a 31/12/2021 deberán adaptarse a las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores por la reforma laboral de 2022 en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto (de conformidad con lo previsto en la D.T. 6.ª del Real Decreto-ley 32/2021, 28 de diciembre).

Desarrollo

La D.T. 6.ª del Real Decreto-ley 32/2021, 28 de diciembre fija un periodo de aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores prevista en esta norma.

«1. Sin perjuicio de la preferencia aplicativa dispuesta en el artículo 84.1, la modificación operada en el apartado 2 de dicho precepto por el presente real decreto-ley resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley.

2. Las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.

3. Los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores por la presente norma en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto, de conformidad con lo previsto en el apartado primero de esta disposición».

ERTE

81. ¿Tras la reforma se puede seguir solicitando ERTE por limitación o impedimento?

Respuesta

Sí, hasta el 28 de febrero de 2022. Continuará vigente la regulación de la última prórroga de los ERTE como se había especificado.

Desarrollo

La tramitación y efectos de los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19, regulados en el artículo 2 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, seguirán rigiéndose por lo dispuesto en dicho precepto hasta el día 28 de febrero de 2022. (D.A. 3.ª del Real Decreto-ley 32/2021, 28 de diciembre).

82. ¿Una empresa en ERTE podrá concertar contratos formativos?

Respuesta

Solo en caso de que no se sustituya a las personas trabajadoras afectadas por los ERTE. Tras la entrada en vigor de las nuevas medidas de flexibilidad interna las empresas en reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, o acogidas al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (arts. 47 y 47 bis del ET) podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

83. ¿Qué nuevas exoneraciones se aplicarán a los ERTE tras la reforma laboral de 2022?

Respuesta

Desde el 31/12/2021 las exoneraciones se generalizan para todo tipo de ERTE (d.a: 39.ª de la LGSS y art. 47 y 47 bis del ET).

Desarrollo

Desde el 31-12-2021, atendiendo al art.153 bis y D.A. 39.^a de la LGSS, tanto los ERTE con carácter general, como los solicitados dentro del mecanismo RED, tendrán derecho a aplicar exenciones:

ERTE ETOP: 20% [si la empresa desarrolla acciones formativas (D.A. 25.^a del ET)].

ERTE Fuerza mayor temporal: 90%

ERTE IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN: 90%

Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

– RED CÍCLICO:

60% en los cuatro primeros meses de activación por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación.

30% en el periodo inmediatamente posterior de cuatro meses.

20% en los siguientes cuatro meses.

– RED SECTORIAL: 40% [si la empresa desarrolla acciones formativas (D.A. 25.^a del ET)].

El mecanismo de exoneraciones impulsado en la última prórroga de los ERTE (Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre) permanecerá vigente hasta el 28/02/2022.

84. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, ¿se reduce para los ERTE solicitados a partir de la entrada en vigor de la nueva redacción del art. 47 del ET según la reforma laboral de 2022?

Respuesta

Sí. La reforma laboral de 2022 ha reducido (con efectos de 31/21/2021) el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa de 7 a 5 días, y de 15 a 10 días en el caso de que algún centro de trabajo carezca de representación legal de los trabajadores (nueva redacción del art. 47.3 del ET).

85. ¿Existen nuevas especificaciones para los ERTE ETOP?

Respuesta

Se ha revisado el modelo de ERTE ya existente (modificación del art 47 del ET) y se ha creado el mecanismo RED (nuevo art. 47 bis del ET).

Desarrollo

A modo de resumen, en relación con los ERTE ETOP, y con la intención de facilitar su tramitación y flexibilidad:

- El periodo de consultas se reduce a siete días para las empresas con menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa.
- Se refuerza la información a la representación de las personas trabajadoras durante la aplicación de los ERTE.
- Se incorporan las prohibiciones de horas extra y externalizaciones de los actuales ERTE COVID.

86. En el caso de extinción de más de diez trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores en un periodo de 90 días, por motivos inherentes al trabajador, entre los que se encuentra la inexistencia en la provincia en la que esté contratada el trabajador de obras acordes a la cualificación del trabajador, ¿deberá articularse un ERE Colectivo, o al ser una causa de extinción prevista en la norma, bastará con comunicar la extinción de los contratos sin más, independientemente de los trabajadores afectados?

Respuesta

La norma no regula la extinción masiva de contratos en la construcción.

La STS n.º 283/2019, de 4 de abril, ECLI:ES:TS:2019:1574 (reiterando STS, rec 148/2019, de 24 de enero de 2020, ECLI:ES:TS:2020:296), ha determinado que las extinciones de contratos producidas por disminución del volumen de la contrata computan a efectos de establecer el número de extinciones que determinarán si se sobrepasan o no los umbrales del artículo 51 del ET. Será necesario esperar a la interpretación judicial de la posibilidad que se plantea.

87. Para los nuevos ERTE por fuerza mayor (impedimento y limitación) tras la reforma laboral, ¿la solicitud a la autoridad laboral será preceptiva?

Respuesta

Sí. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

Desarrollo

El nuevo art. 47.6 del ET establece que «será de aplicación el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal (art. 47.5 del ET) con ciertas particularidades.

Dentro de la remisión a los ERTE Fuerza Mayor, encontramos la obligación de solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente.

88. A los ERTE por impedimentos o limitaciones a la actividad normalizada derivados de las restricciones vinculadas a la COVID-19 anteriores a la reforma laboral 2022, ¿les influye la nueva regulación del art. 47.6 del ET?

Respuesta

A partir del 1 de marzo de 2022. La modificación del art. 47.6 del Estatuto de los Trabajadores – donde se regula de forma permanente la fuerza mayor temporal por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada– no resultará de aplicación hasta el 1 de marzo de 2022 (fecha en la que dejaría de aplicarse el artículo 2 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo).

OTRAS CUESTIONES

89. ¿Se pueden considerar aplicables las cláusulas de los convenios colectivos anteriores a la reforma laboral 2022 relativa a la ampliación de la duración máxima de los contratos de duración determinada?

Respuesta

Sí. Los contratos para obra y servicio determinado basados en lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor de la reforma (30/03/2022), se regirán por la normativa legal, o especificaciones establecidas en el convenio, vigente en la fecha en que se han concertado.

Desarrollo

Entendemos posibles tres escenarios:

- **Con anterioridad a la reforma laboral (hasta 30/03/2022):** el convenio colectivo podía extender la utilización del contrato de obra durante un año más sobre los tres permitidos. En las contrataciones vigentes con anterioridad al 31/12/2021 esta ampliación se respeta.
- **Durante el periodo transitorio que va desde el 31/12/2021 al 30/03/2022:** 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 regirán 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.**
- **Con posterioridad a la reforma laboral (30/03/2022):** desde el 30/03/2022, el contrato de duración determinada se limita a seis meses, y por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima hasta un año.

90. ¿Los despidos disciplinarios exigirán mayores garantías tras la reforma laboral?

Respuesta

La norma no regula ningún tipo de modificación sobre el despido disciplinario asociada a las nuevas modalidades contractuales.

91. Para una empresa que hace pequeñas obras de poca duración y espaciadas en el tiempo ¿puede utilizar el contrato de circunstancias de la producción de 12 meses y 90 días o deben ser fijos discontinuos ya que a veces pueden pasar más de 3 meses sin trabajo?

Respuesta

Dada la finalidad de la reforma laboral 2022 se recomienda la utilización de la figura de fijo discontinuo a partir del 30/03/2022.

92. ¿Cómo afecta la reforma laboral al convenio colectivo aplicable en caso de subcontratación?

Respuesta

Desde el 31/12/2021, fecha de entrada en vigor del RD-ley 32/2021, principalmente en materia salarial y en la aplicación del convenio sectorial de la actividad que desarrolla la contrata o subcontrata.

Desarrollo

El convenio sectorial prevalecerá sobre el de empresa en materia salarial. La reforma laboral establece que el convenio colectivo sectorial será el de la actividad desarrollada, con independencia de su objeto social y forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable. No obstante, cuando la empresa contratista/subcontratista cuente con un convenio colectivo propio, se aplicará en los términos establecidos en la reforma laboral 2022, de manera que —en materia salarial— el convenio sectorial prevalecerá sobre el de empresa.

Otra novedad es que en el supuesto de que la contrata o subcontrata realice actividades esenciales para el desarrollo de la empresa se aplicará a las personas trabajadoras el convenio sectorial de la actividad que desarrolla esta contrata o subcontrata.

93. Con la reforma laboral, ¿qué sucede cuando haya cumplido su vigencia el convenio colectivo y no se alcance un acuerdo?

Respuesta

Desde el 31/12/2021, se ha recuperado 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).

Otra novedad es que el convenio de empresa no tendrá prioridad aplicativa sobre el salario base y los complementos salariales. (Las DD.TT. 6.^a y 7.^a del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, regulan la aplicación transitoria de la modificación de los artículos 84 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores).

94. Cuando entre en vigor la reforma laboral, 30/03/2022, ¿qué contrato se hace al trabajador agrario que cotiza por jornales y no tiene fecha de fin de contrato?

Respuesta

Desde el 30/03/2022, atendiendo a la finalidad de la reforma laboral, debería optarse por un contrato fijo discontinuo.

95. En un caso de subcontratación, en el que la contrata es una empresa de construcción y la subcontrata es una pequeña empresa de fontaneros que aplica el convenio colectivo del metal, ¿la subcontrata aplicará el convenio del metal?

Respuesta

Con carácter general el convenio colectivo sectorial será el de la actividad desarrollada.

Desarrollo

El nuevo art. 42.6 del ET especifica que el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica.

No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará en los términos establecidos en la nueva reforma laboral, de manera que el convenio sectorial prevalecerá sobre el de empresa en materia salarial.

96. Si tras la reforma laboral, es decir, desde el 30/03/2022, se hace el contrato indefinido y se despide al trabajador porque ya no hace falta su trabajo, ¿el despido es improcedente?

Respuesta

La reforma laboral no contempla el despido de un trabajador indefinido. Sería aplicable la jurisprudencia actual para el supuesto de despido sin causa considerándolo improcedente salvo que la causa a la que responda la extinción implique su nulidad.

97. Trabajamos con una ETT, ¿podemos seguir trabajando con la ETT tras la reforma laboral?

Respuesta

Sí.

Desarrollo

Dentro de la reforma laboral 2022 la única novedad relacionada con las ETT supone la posibilidad de utilizar la modalidad de fijo discontinuo entre las ETT y las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas (modificación del art. 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, vigente a partir del 31/12/2021).

98. ¿La reforma laboral afecta a la contratación de las empleadas de hogar?

Respuesta

No, la reforma operada por el RD-ley 32/2021, no afecta a la contratación de empleadas del hogar.

La única remisión a los empleados del hogar se encuentra en la modificación del art. 151 de la LGSS, que pasa a tener la siguiente redacción a partir del 31/12/2021:

«Artículo 151. Cotización adicional en contratos de duración determinada.

1. Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo.

2. 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.

3. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos a los que se refiere este artículo, cuando sean 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.»

**99. ¿Cuándo entra en vigor la cotización adicional de 27 euros por contratos cortos?
¿Desde el 1 de enero de 2022?**

Respuesta

La reforma del artículo 151 de la LGSS sobre la cotización adicional en contratos de duración determinada ha entrado en vigor el 31/12/2021, fecha de entrada en vigor del RD-ley 32/2021.

100. Desde el 31/12/2021, ¿se aplica el recargo a los contratos inferiores al mes?

Respuesta

Sí, ya que la reforma del art. 151 de la LGSS entra en vigor coincidiendo con la entrada en vigor del RD-ley 32/2021, por el cual los contratos que tenga una duración inferior a 30 días tendrá una cotización adicional a cargo del empresario una vez finalicen.

Debe tenerse en cuenta que esta cotización adicional no será aplicable para contratos inferiores a 30 días que se celebren 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.

101. ¿El recargo en la cotización, desde el 31/12/2021, será proporcional a la jornada realizada?

Respuesta

Según la nueva versión del art. 151 de la LGSS aplicable desde el 31/12/2021:

«2. 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».

102. ¿Se aplica la sobrecotización de seguridad social para contratos de menos de un mes en todos los supuestos?

Respuesta

La penalización en la cotización no se aplicará a los regímenes especiales de trabajadores por cuenta ajena agrarios, de empleados de hogar, de la minería del carbón y tampoco a los contratos por sustitución (nuevo artículo 151 de la LGSS, vigente desde el 31/12/2021).

Desarrollo

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.

Esta cotización adicional no se aplicará cuando los contratos de corta duración sean 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.

103. ¿Cómo se aplica, tras la reforma laboral de 2022, la penalización a los contratos de muy corta duración?

Respuesta

Se introduce un desincentivo mayor cuanto más cortos sean los contratos, desde el 31/12/2021.

Desarrollo

Tal como se explica en el documento de síntesis de la reforma efectuado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, «(...) se introduce una penalización o malus de importe fijo por cada baja en un contrato temporal, de forma que se sustituye la penalización existente hasta ahora, lineal, por una que introduce un desincentivo mayor cuanto más cortos sean los contratos. Los contratos temporales inferiores a 30 días tendrán una cotización a la Seguridad Social adicional de 26 euros cuando se den de baja. Esto supone, además, una penalización creciente (cuantos más contratos cortos, mayor es el desincentivo: con un contrato corto de 10 días la penalización sería de 26 euros; si el mismo tiempo de trabajo se cubriera con dos contratos de cinco días, de 52 euros...)».

104. ¿Siguen existiendo las modalidades especiales de contrato de trabajo para discapacitados?

Respuesta

En la reforma laboral 2022 no se modifican directamente las contrataciones de trabajadores con discapacidad. Únicamente se han modificado e introducido nuevas disposiciones adicionales relativas a los contratos formativos celebrados con personas con discapacidad.

Desarrollo

Las únicas referencias en el RDL 32/2021 las encontramos en las modificaciones realizadas al art. 11.3.b); 11.4.d) del ET y en la nueva D.A. 20.^a introducida en el mismo texto legal regulando los contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad.

105. Las modificaciones realizadas en la LGSS para adaptarla a las nuevas modalidades de contratos formativos, ¿entran en vigor el 30 de marzo de 2022?

Respuesta

Sí. Siguiendo la entrada en vigor de la modificación realizada en el art. 11 del ET («contrato formativo») —que suponen cambios en la LGSS—, la regulación de la cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia con el empleo entrará en vigor a los tres meses de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la reforma laboral (30 de marzo de 2022).

106. El contrato con clave 430 el de fomento de empleo para personas con discapacidad (jornada completa) o 530 (jornada parcial) al no ser mencionado en la reforma, ¿sigue estando vigente en las mismas condiciones?

Respuesta

Sí. Dicho contrato está regulado en la D.A. 1.^a de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre y este precepto no ha sido modificado. No obstante, será necesario conocer el desarrollo reglamentario de las nuevas modalidades contractuales y la mecanización de estos en el SEPE para conocer los posibles cambios que se puedan realizar.

107. ¿Cómo afecta a la contratación de personas con discapacidad el nuevo límite al encadenamiento de contratos?

Respuesta

No afecta, lo entendemos aplicable desde el 30/03/2022 (siempre teniendo en cuenta el régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos fijado por la D.A. 5.ª del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre para los contratos anteriores a la fecha indicada).

La reforma laboral de 2022 solo hace referencia a las personas con discapacidad en relación con los límites de edad y la duración máxima del contrato formativo (D.A. 20.ª del ET) y al régimen jurídico aplicable en los casos de contrataciones y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo (nueva D.A. 27.ª del ET).

108. ¿Qué indemnizaciones en caso de despido se aplicarán a partir del 30/03/2022?

Respuesta

Con carácter general las indemnizaciones con la nueva reforma laboral serán las mismas en caso de despido, con novedades únicamente en el caso de expiración del tiempo convenido y extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

Desarrollo

Desde el 30/03/2022:

1) Por expiración del tiempo convenido. 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 12 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación [art. 49.1.c) del ET].

2) Contrato indefinido:

- Despido por causas objetivas: 20 días por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades [art. 53.1.b) del ET].
- Despido improcedente: 33 días por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades (art. 56 del ET).

3) Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción: el siete por ciento 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.

109. ¿Qué significado tiene la D.T. 3ª (apdo. 3) del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre cuando dice: «Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores cuando se extingan, los contratos a los que se refieren los apartados anteriores, por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por su denuncia»?

Respuesta

Se refiere —al igual que sucedía con anterioridad a la reforma— a que si la persona trabajadora rechaza la prórroga del contrato temporal no se encontraría en situación legal de desempleo y por lo tanto no puede pedir la prestación a pesar de cumplir con los requisitos establecidos en el art. 267 de la LGSS. No obstante, esto no se aplica cuando se trate de la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora regulada en la D.A. 3ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, en estos casos, la persona trabajadora se encontrará en situación legal de desempleo tras la modificación realizada en el artículo 267.1 de la LGSS con efectos de 31/12/2021.

110. Los contratos temporales actuales (los vigentes hasta el 30/03/2022), ¿cuál es el procedimiento a seguir para pasarlos a indefinidos? ¿Será automático o tendrá que realizarse por las gestorías?

Respuesta

Por ahora no se ha definido. A falta de una futura concreción para la mecanización de estos supuestos, entendemos que será necesario realizar trámites ante la Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal.

Salvo especificación para supuestos concretos, las conversiones de contratos temporales en indefinidos deberán formalizarse por escrito y en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal. En los diez días siguientes a su concertación deberán ser informadas al SEPE.



CONTACTO

900 406 906

info@iberley.es

www.iberley.es

