

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

Beatriz Prieto

Counsel Deloitte Legal

16 de diciembre de 2022



CEA
Confederación de
Empresarios de Andalucía

Fomento de la Cultura Emprendedora

Financiado por:



Junta de Andalucía
Consejería de Transformación Económica,
Industria, Conocimiento y Universidades

Deloitte
Legal



Beatriz Prieto

Counsel

Deloitte Legal

bprieto@deloitte.es

Contratos de duración determinada

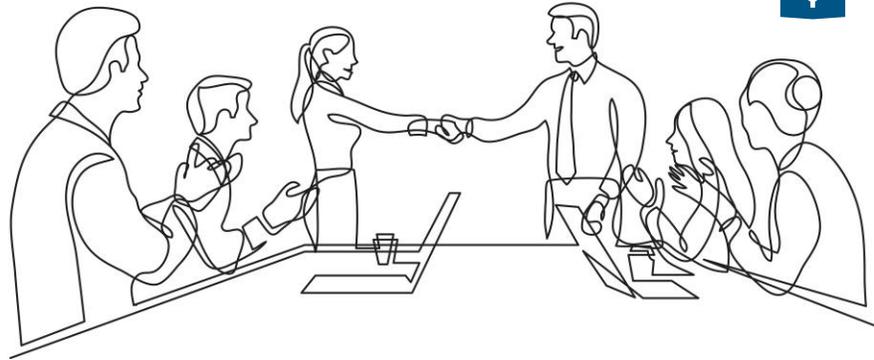
Artículo 15 ET. Duración del contrato



El contrato de trabajo se **presume** concertado por tiempo indefinido. Por circunstancias **excepcionales** se permite realizar contratos de duración determinada



Se suprime el contrato por obra o servicio determinado.



Sólo se puede concertar un contrato temporal por los siguientes motivos:

- Circunstancias de la producción:
 - Previsibles
 - Imprevisibles
- Sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Causa justificada de temporalidad: el contrato deberá especificar con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

1. El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción

(i) Circunstancias imprevisibles:

- Incremento **ocasional e imprevisible** y las **oscilaciones** que, aun tratándose de 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 para el contrato fijo-discontinuo: duración máxima de **6 meses, ampliable por convenio colectivo sectorial hasta 1 año**.
- Entre estas oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las **vacaciones anuales**.

Contratos de duración determinada

Artículo 15 ET. Duración del contrato



(ii) Circunstancias previsibles:

- Para atender situaciones **ocasionales, previsibles** y que tengan una **duración reducida**: máximo de **90 días en el año natural**, que no podrán ser utilizados de manera continuada (independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones).
- En el último trimestre de cada año, las empresas deberán trasladar a la RLT una previsión anual de uso de estos contratos.

No es causa del contrato de circunstancias de producción la realización de los trabajos en el marco de **contratas, subcontratas o concesiones administrativas** que constituyan la **actividad habitual u ordinaria** de la empresa.

2. El contrato para sustitución de trabajador con reserva de puesto de trabajo

- Supuestos:
 - Sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.
 - Completar la jornada reducida de un trabajador con derecho a reducción de jornada establecida por ley o por convenio.
 - Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva como contrato fijo (duración máxima de 3 meses).
- Requisitos: Especificar en el contrato el nombre de la persona trabajadora sustituida y la causa de sustitución.
- Posibilidad de que se inicie **15 días antes** de la ausencia como máximo.

Contratos de duración determinada

Artículo 15 ET. Duración del contrato



3. Normas comunes en los supuestos de contratación temporal

- Adquirirán la condición de **fijas**:
 - La persona contratada incumpliendo lo establecido en art. 15 ET.
 - La persona que en un periodo de 24 meses hubiera estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses (antes, 24 meses en un período de 30) para el mismo o distinto puesto en la empresas o grupo por 2 o más contratos por circunstancias de la producción (directamente o por ETT).
 - La persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción (incluidos contratos con ETT).
- La empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un **documento justificativo** sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la RLT.
- En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa y de la ITSS si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.
- Los **convenios colectivos** podrán establecer **planes de reducción de temporalidad** y fijar criterios relativos a la adecuada relación entre volumen de contratación de carácter temporal y plantilla total de la empresa, así como **criterios de conversión** de contratos temporales en indefinidos y **porcentajes máximos de temporalidad**.
- Se **incrementa la sanción** por la transgresión de la normativa que regula la contratación temporal que irá desde **1.000 € hasta 10.000 €** y será constitutiva de una infracción **por cada trabajador afectado**.

Cotización adicional en los contratos de carácter temporal

Artículo 151 LGSS. Cotización adicional en contratos de duración determinada



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

Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por 3 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: $3 \times 23,6\% \times 38,89$ (BASE DIARIA DE COTIZACION GRUPO 8) CUANTIA FIJA: 27,53 €.

- Esta cotización adicional no se aplicará a los siguientes contratos:



Trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios

Trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar

Trabajadores incluidos en el Régimen Especial para la Minería del Carbón

Los contratos por sustitución.

Contratos fijos-discontinuos

Artículo 16 ET. Contrato fijo-discontinuo



Se **amplían** los supuestos habilitantes para el contrato fijo discontinuo, que comprende:

- Trabajos de naturaleza **estacional**;
 - Trabajos vinculados a actividades productivas de **temporada**;
 - Trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación **intermitente**, tengan **periodos de ejecución ciertos**, determinados o indeterminados.
 - Prestación de servicios en el marco de la **ejecución de contratos mercantiles o administrativas** que, siendo **previsibles**, formen parte de la **actividad** ordinaria de la empresa.
 - Se podrá celebrar entre una **ETT** y una persona contratada para ser cedida a empresa usuaria.
- **Formalidades:** se debe formalizar por escrito reflejando los elementos esenciales de la actividad laboral (duración del período de actividad, jornada y su distribución horaria –estos últimos con carácter estimado, quedando su concreción al momento en el que se produzca el llamamiento-).
 - **Llamamiento:** mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento.
 - Deberá realizarse por escrito o constar debidamente notificado a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.
 - Traslado a RLT al inicio del ejercicio de las previsiones de llamamiento anual o semestral y datos de altas efectivas una vez se produzcan.

Contratos fijos-discontinuos

Artículo 16 ET. Contrato fijo-discontinuo



- **Plazo máximo inactividad:** cuando la contratación fija discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los periodos de inactividad sólo podrán producirse como **plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones**. Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas (tres meses si el convenio no se pronuncia al respecto).
- Los convenios colectivos sectoriales podrán establecer:
 - ✓ **Bolsa sectorial de empleo:** Se podrán integrar las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad.
 - ✓ Celebración a **tiempo parcial** de los contratos fijos discontinuos.
 - ✓ Un **periodo mínimo de llamamiento anual** y una **cuantía por fin de llamamiento** a abonar a aquellos trabajadores cuyo fin de llamamiento coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.
 - ✓ La obligación de las empresas de elaborar un **censo anual** del personal fijo discontinuo.
- Obligación de la empresa de **informar** a los fijos-discontinuos y a la RLT sobre **vacantes fijas**.
- **Antigüedad:** Las personas trabajadoras tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta la duración de su relación laboral y no el tiempo de prestación de servicios efectivos.
 - **Excepción:** aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.



DF 1ª. Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal



La ETT podrá celebrar con el trabajador un contrato de trabajo para la **cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes**, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo.

La ETT podrá celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la **cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales** de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 ET, **coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos.**



DT 3ª. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021

- Los contratos para **obra y servicio determinado** del artículo 15.1.a) ET (redacción anterior) 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 a 31 de diciembre de 2021, resultarán aplicables **hasta su duración máxima**.
- Los contratos **eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos** y los **contratos de interinidad** del artículo 15.1.b) y c) ET (redacción anterior) se registrarán **hasta su duración máxima** por lo establecido en dicha redacción.

DT 4ª. Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 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 registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado** y su duración **no podrá ser superior a seis meses**.

DT 5ª. Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos

- La nueva redacción del artículo 15.5 ET será de aplicación a los contratos **suscritos a partir de la entrada en vigor del nuevo artículo 15.5 ET**.
- Respecto a los contratos suscritos **con anterioridad**, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el artículo 15.5 ET, **se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor del RD-ley 32/2021**.

Infracciones y sanciones en el Orden Social

Artículo quinto. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS)



Infracciones leves

Se modifica el apartado 5 del artículo 6, considerando **infracción leve** el no informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, **incluidos los formativos**, y a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3, 15.7 y 16.7 ET.

Infracciones graves

Se modifica el apartado 2 del artículo 7, considerando **infracción grave** la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará **una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas**. Multa de **1.000 € en su grado mínimo y 10.000 € en su grado máximo**.

Infracciones de las ETT y empresas usuarias

Se modifican los artículos 18.2 c) y 19.2 b): constituyen infracciones graves formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos. Se considerará una **infracción por cada persona trabajadora afectada**. Multa de **1.000 € en su grado mínimo y 10.000 € en su grado máximo**.

Preguntas y respuestas

Contratos por circunstancias de la producción



1. ¿Cómo se realiza el cómputo de los 90 días del contrato por circunstancias de la producción (necesidades previsibles), por empresa o por trabajador?

El cómputo es por empresa, por lo que la empresa podrá hacer contratos de esta modalidad durante un total de 90 días no consecutivos, contratando cada uno de esos 90 días al número de personas trabajadoras que estime necesario (sin límite alguno), siempre obviamente que esté justificado recurrir a este tipo de contrato porque concurren las necesidades ocasionales y previsibles exigidas legalmente.

Por ejemplo, si en una semana la empresa contrató a 4 personas trabajadoras, se habrían consumido 7 días y no 28 días (7*4).

2. ¿Qué significa que los 90 días del contrato temporal por circunstancias previsibles “no podrán ser utilizados de manera continuada”?

Significa que la empresa no podrá suscribir contratos bajo esta modalidad de duración de 90 días consecutivos. No obstante, la norma no aclara qué fraccionamiento puede llevarse a cabo dentro de esos 90 días, por lo que entendemos que siempre que no sean 90 días consecutivos y que no se aprecie fraude de ley, todas las fórmulas serían posibles (días sueltos, un período de 50+40 días, 30+30+30 días, etc.).

3. ¿Se puede prorrogar el nuevo contrato temporal que como máximo se puede realizar 90 días naturales?

No, no se prevé posibilidad de prórroga.

4. Los contratos eventuales que se celebren hasta el 30/03/2022 ¿computan para los 90 días?

No, no computan, ya que el contrato temporal por necesidades ocasionales previsibles (90 días no consecutivos) entra en vigor el 30 de marzo de 2022.

5. ¿Quién establece lo que es una necesidad previsible o imprevisible?

Es la empresa la que decide si se encuentra en un caso de necesidad previsible o imprevisible, atendiendo a las circunstancias concurrentes y es quien deberá acreditar dichas circunstancias en caso de ser requerida por la Inspección de Trabajo.

Preguntas y respuestas

Contratos por circunstancias de la producción



6. Qué tipo de contrato se le hace a una persona para 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?

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.

7. ¿Qué contrato se haría para una empresa que realiza eventos como fiestas de cumpleaños, comuniones, que son de 1 día o 2?

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.

8. ¿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?

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”.

9. 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 contratas, subcontratas o concesiones administrativas?

No. El nuevo contrato por circunstancias de la producción (vigente desde el 30/03/2022) excluye como causa justificativa de la temporalidad las contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad ordinaria de la empresa. Solo cabría en su caso si la contrata no fuera la actividad ordinaria de la empresa y fuera imprevista.

Preguntas y respuestas

Generales



10. ¿Con esta reforma se limitan o prohíben los contratos de relevo?

No. En la medida en que solo se modifican los artículos 11, 15, 16 (contratos formativos, contratos eventuales y fijos discontinuos), el contrato de relevo, que se regula en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores mantiene la misma regulación.

11. ¿El incremento de cotización por contrato de duración inferior a 30 días, es por contrato o por día cotizado?

Se trata de un incremento por contrato, con independencia del número de días de ese contrato, siempre que sea menor de 30 días.

12. ¿Se podrían hacer prórroga a los contratos de duración determinada?

Si la pregunta va referida a los contratos eventuales vigentes a 31-12-2021, la norma permite que sigan vigentes hasta su duración máxima, por lo que entendemos que podrían prorrogarse por una sola vez si nos encontramos dentro de los límites temporales.

Si la pregunta va referida a los nuevos contratos por circunstancias de la producción, podrán prorrogarse. La normativa prevé que cuando el nuevo contrato de duración determinada obedezca a circunstancias imprevisible de la producción, su duración no podrá ser superior a 6 meses (ampliable a 12 meses por convenio colectivo de ámbito sectorial) y que 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.

13. En subrogaciones de contratos formalizados con anterioridad a 31-12-2021, ¿qué normativa, respecto a su duración, se le aplica?

Los contratos de duración determinada (por obra o servicio, de interinidad y eventuales) así como los fijos de obra, formalizados antes del 31-12-2021, resultarán aplicables hasta su duración máxima, rigiéndose por la normativa anterior.

Preguntas y respuestas

Generales



14. Hay convenios que permiten usar el contrato de interinidad (410 o 510) o sustitución (en la normativa actual) para cubrir periodo de vacaciones y otros permisos retribuidos de los trabajadores. Con la normativa actual, para cubrir vacaciones, si el convenio lo permite ¿se pueden seguir usando el contrato 410 o 510 para cubrir vacaciones?

A partir de la entrada en vigor del artículo 15 (30 de marzo de 2022), para cubrir vacaciones habrá que acudir al contrato de duración determinada por circunstancias imprevisibles de la producción. Para cubrir ausencia con reserva de puesto de trabajo (IT, excedencia por cuidado de menor, etc.), habrá que acudir al contrato de sustitución de la persona trabajadora.

15. ¿La regla de 18 meses en un periodo de 24, tendrían en cuenta los contratos de sustitución? ¿y a los contratos de relevo?

En la actual redacción del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, se refiere a la suscripción de 2 o más “contratos por circunstancias de la producción”, por lo que no se tendrían en cuenta los contratos de sustitución, los formativos ni los contratos de relevo.

16. ¿El contrato de interinidad como tal se mantiene vigente, o se sustituye por el de circunstancias de la producción?

Queda sustituido a partir del 30-03-2022 por el contrato temporal por “sustitución de la persona trabajadora”, que prevé los siguientes cambios respecto del anterior contrato de interinidad:

- 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 15 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 3 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.

Preguntas y respuestas

Generales



17. Conforme a la Disposición Transitoria 4ª, los contratos de duración determinada que se celebren entre el 31-12-2021 y el 30-03-2022 tendrán una duración máxima de 6 meses. Pero si mi convenio me permite una duración máxima de 12 meses, ¿puedo prorrogarlo llegado esos 6 meses?

No, la duración máxima será de 6 meses, ya que se trata de un régimen especial transitorio.

18. La persona trabajadora que se haya cogido la baja por maternidad y una vez finalizada disfruta a continuación del periodo de vacaciones ¿Qué contrato habría que formalizar a la persona que la sustituye?

En este caso, tendríamos que hacer dos contratos. Uno de sustitución (cuya duración será lo que dure la baja) y otro será el de circunstancias de la producción (punto 1 por incremento ocasional e imprevisible) ya que las vacaciones es el supuesto de hecho encajado en esta modalidad contractual.

19. 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?

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).

20. ¿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?

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. 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.

Preguntas y respuestas

Contratos fijos discontinuos



21. En el caso de los fijos discontinuos, ¿la indemnización se calcularía por el tiempo trabajado o por el tiempo trabajado efectivo?

El artículo 16.6 del Estatuto de los Trabajadores establece que 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.

No obstante, el Tribunal Supremo venía interpretando que a efectos del cálculo de la indemnización por despido, se tendría solo en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestados.

De esta forma, habrá que esperar a que se pronuncien los Tribunales al respecto.

22. En lo que respecta al cómputo de trabajadores para determinar número de delegados de personal o comité de empresa, al pasar de temporales a fijos discontinuos, ¿se va a incrementar el número de personas en comités de empresa lo que conlleva a más horas sindicales etc. o hay algún cambio en el cómputo?

No se han modificado las reglas de cómputo, por lo que los trabajadores fijos discontinuos computarán como un trabajador, con independencia de los días efectivamente trabajados.

23. Si los fijos discontinuos máximo tienen que tener 3 meses de inactividad, ¿qué contrato hay que hacer si por ejemplo sólo trabajan 5 meses?

Esa limitación de los 3 meses de inactividad (cuando el convenio colectivo no establece otro plazo) solo aplica cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas.

En este sentido este plazo está pensado para el momento de terminación del contrato mercantil que da vida a la contrata.

Así, se establece que una vez cumplido dicho plazo de 3 meses de inactividad, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, es decir, que la empresa deberá proceder bien al despido del empleado bien a su inclusión en un ERTE, por ejemplo.

Preguntas y respuestas

Contratos fijos discontinuos



24. Si un trabajador es fijo discontinuo en varias empresas a la vez y una de sus empresas le hace un llamamiento, pero no acude porque está de alta en ese momento en otra, ¿se entiende que la empresa puede rescindir su contrato por baja voluntaria? ¿Qué ocurriría, si se llama a incorporación a un fijo discontinuo y decide NO incorporarse?

Al no haber atendido el llamamiento (siempre que no concurra un motivo válido según lo que en su caso establezca el convenio colectivo de aplicación), se consideraría que ha renunciado voluntariamente a su contrato fijo discontinuo.

25. ¿Se puede hacer un contrato fijo discontinuo con jornada a tiempo parcial? ¿o debe ser a tiempo completo y sólo salvo que se pacte en convenio sectorial que lo permita?

El art. 16.4 indica al respecto: “4. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos.” Por lo tanto, solo se podrán celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial cuando así lo determine la negociación colectiva.

26. ¿Existe un plazo máximo de trabajo en el contrato fijo-discontinuo? ¿Cuánto tiempo pueden estar inactivos? ¿Los tres meses sólo afectan a las contratadas?

No se establece una duración del tiempo de trabajo efectivo ni de la inactividad. No obstante, habrá que atenerse a lo establecido por convenio colectivo. Efectivamente, se prevé esa especialidad en materia de contratadas.

27. ¿Qué contrato se podrá hacer a un trabajador en hostelería (camarero), para fin de semana o una fiesta o eventos especiales?

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. Por ello, habría que formalizar un contrato fijo discontinuo o un contrato indefinido a tiempo parcial. Analizar si estamos ante necesidades ocasionales, previstas o imprevistas: analizar si entendemos que son fines de semana puntuales y algún evento puntual que provocan desajustes temporales entre el empleo estable y disponible.

Contrato fijo de obra en el sector de la construcción



DA 3ª Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción

- Desaparece el contrato fijo de obra.
- Se modifica la DA 3ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, para regular la extinción del contrato indefinido de obra por motivos inherentes al trabajador **en el sector de la construcción** (no aplicable al personal de estructura).

- En el sector de la construcción, una vez finalizada la obra, la empresa deberá ofrecer una **propuesta de recolocación** a la persona trabajadora, previo desarrollo, si es preciso, de un proceso de formación a cargo de la empresa.
- Si (i) la persona trabajadora rechaza la oferta, (ii) la persona no es apta para la nueva obras que la empresa tenga en la provincia incluso después de la formación o (iii) no existe en la provincia otra obra acorde a su cualificación, se produce la extinción del contrato, con una **indemnización del 7%** calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo y hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato.



Preguntas y respuestas

Contratos fijos de obra



28. ¿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?

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.

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

En referencia a la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción se indica: «la extinción regulada en este artículo no resulta aplicable a las personas trabajadoras que formen parte del personal de estructura». Es decir, que al 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».

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

El contrato de obra en la construcción pasa a ser indefinido con carácter general.

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.

Contratos formativos

Artículo 11 ET. Contratos formativos



Se suprimen las siguientes modalidades contractuales:

- Contrato en prácticas;
- Contrato para la formación y aprendizaje;
- Contrato para la formación dual universitaria.



Se crea el nuevo **contrato formativo**, en el que encontramos dos modalidades:

- Contrato de formación en alternancia;
- contrato formativo para la obtención de una práctica profesional.

1. El contrato de formación en alternancia

- **Objeto:** compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo (SNE).
- **Destinatarios:** aquellos que no tengan titulación para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Asimismo, personas con otra titulación siempre que no tuvieran contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y sector productivo.
- **Edad máxima:** 30 años en el caso de ciclos formativos del ámbito del catálogo del SNE.
- **Duración:** según el plan formativo, mínimo 3 meses y máxima de 2 años.
- **Límite:** un contrato por cada ciclo formativo, titulación universitaria, etc. No obstante, podrán formalizarse contratos de este tipo con varias empresas en base al mismo siempre que respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder de los 2 años.
- **Tiempo de trabajo:** puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial, pero siempre compatible con la formación. No superior al 65% durante el primer año y al 85% durante el segundo año.

Contratos formativos

Artículo 11 ET. Contratos formativos



1. El contrato de formación en alternancia (cont.)

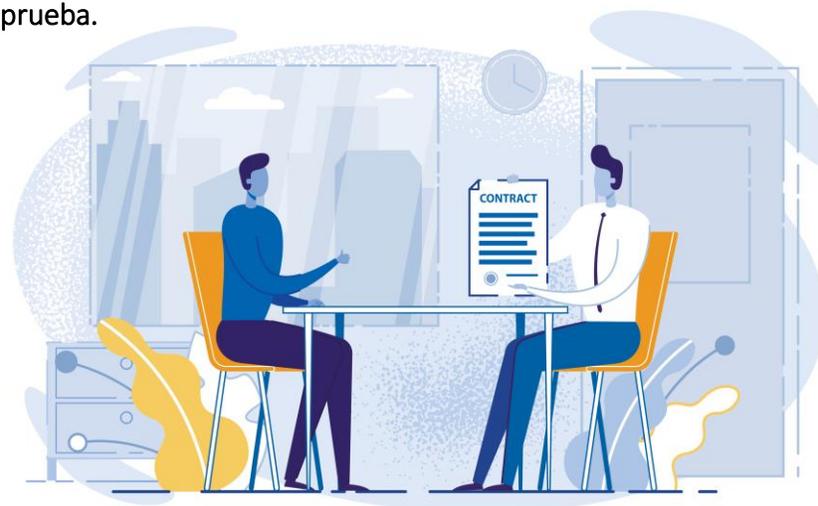
• Requisitos:

- La actividad desempeñada debe estar relacionada con las actividades formativas;
- La persona trabajadora contará con dos tutores, uno designado por el centro o entidad de formación y otro por la empresa;
- Los centros formativos elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y requisitos de tutoría;
- Parte sustancial del contrato: formación teórica y práctica.

• Prohibiciones:

- No puede celebrarse si la persona trabajadora ha desempeñado actividad o puesto en la misma empresa más de 6 meses;
- Las personas trabajadoras no podrán realizar horas complementarias, horas extraordinarias, trabajos nocturnos ni trabajos a turnos;
- Se prohíbe el periodo de prueba.

- **Retribución:** la prevista en el Convenio Colectivo. En su defecto, la retribución no será inferior al **60%** el primer año ni al **75%** el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en proporción al tiempo de trabajo efectivo.



Contratos formativos

Artículo 11 ET. Contratos formativos



2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios

- **Objetivo:** adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.
- **Destinatarios:** aquellos que tengan título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.
- **Límite temporal:** el contrato deberá concertarse dentro de los **3 años**, o de los **5 años** si se concerta con una persona con **discapacidad**, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
- **Duración:** no podrá ser inferior a **6 meses** ni **exceder de un año**.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración dentro de estos límites.

- **Periodo de prueba:** máximo **1 mes**, salvo que el Convenio establezca otro plazo.
- **Tiempo de trabajo:** puede concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

- **Tutores e itinerarios formativos:**

- La empresa debe elaborar un plan formativo y asignar un tutor.
- A la finalización del contrato, la empresa deberá entregar al trabajador un certificado del contenido de la práctica.

- **Prohibiciones:**

- **No puede celebrarse por quien haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses. A estos efectos, los títulos de grado, máster y doctorado no se considerarán la misma titulación.**
- **No podrán realizar horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.**

- **Retribución:**

- La establecida en el convenio colectivo para este tipo de contratos y en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.
- Nunca deberá ser inferior a la retribución del contrato de formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo.

Contratos formativos

2. Normas comunes en los contratos formativos



Indefinidos de carácter ordinario: los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

Periodo de prueba y antigüedad: se prohíbe segundo período de prueba y el contrato formativo computa para antigüedad en la empresa.

ERTE o mecanismo RED: estos contratos se podrán concertar cuando se estén aplicando alguna de las medidas de flexibilidad interna previstas en los artículos 47 y 47 bis ET, siempre que no sustituyan las funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por la suspensión o reducción de jornada.

Actividades/puestos de trabajo: 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.



Forma y contenido del contrato: por escrito y debe incluir el plan formativo.

Seguridad Social: cobertura total en materia de seguridad social.

Duración: interrupción del computo de duración del contrato en caso de IT, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género.

Entrada en vigor: A los 3 meses de la publicación en el BOE (30 de marzo de 2022).

Límites de edad y duración máxima: inaplicación de los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social.

Preguntas y respuestas

Contratos formativos



31. ¿Qué pasará con los actuales convenios para realizar prácticas como becarios en empresas?

El régimen de los becarios no se ha visto por el momento afectado. No obstante, se prevén cambios, ya que la Disposición Adicional 2ª del RD-ley 32/2021 establece que el Gobierno, en el plazo de seis meses desde el 31-12-2021, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las practicas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

32. Si hemos tenido becarios en prácticas curriculares o no curriculares durante 6 meses ¿podemos hacerles este contrato formativo de obtención de práctica profesional?

El apartado j) del artículo 11.2 del ET prevé que **NO se podrán celebrar contratos formativos en alternancia** cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.

Por lo que se refiere a los contratos para la obtención de práctica profesional, el apartado b) del artículo 11.3 del ET establece deberá concertarse dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. 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 3 meses, **sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.**

En definitiva, si se trata de un contrato para la formación en alternancia, atendiendo a la literalidad de la norma y la finalidad que pretende dársele en la exposición de motivos, en nuestra opinión, lo más conservador es entender que no podrá suscribirse si las prácticas curriculares o extracurriculares se han realizado en la empresa por un tiempo superior a 6 meses y, en el contrato para la obtención de práctica profesional, no se computa en el plazo las prácticas curriculares necesarias para la obtención de la titulación, pero si se tiene en cuenta el tiempo que ha estado en la empresa cursando prácticas extracurriculares.

Preguntas y respuestas

Contratos formativos



33. Una persona que ya tiene un contrato en prácticas desde hace un año ¿podría concertar contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios por los dos años que podrían restar?

Si una persona tiene un contrato en prácticas desde hace un año y, por consiguiente, conforme a la normativa anterior, lo que correspondería sería prorrogar ese contrato hasta su duración máxima, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera del RD.

DT 1ª: 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.

34. ¿Qué ocurre para los contratos en prácticas que estén ahora en su 2º año?

Como hemos indicado anteriormente, los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje (redacción anterior ET), vigentes a la entrada en vigor de la norma, resultarán aplicables hasta su duración máxima, conforme a la normativa anterior.

35. Una persona que ha sido contratada en puesto diferente al de su formación de forma temporal, ¿podría ser contratada por contrato formativo para su FP posteriormente?

1. Por lo que respecta a los contratos de formación en alternancia: se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional 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.

2. En lo que respecta al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: 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.

Preguntas y respuestas

Contratos formativos



36. El salario para los contratos formativos, si el convenio tarda en establecer algo, ¿puede ser el porcentaje del antiguo contrato en prácticas hasta que vuelva a firmarse el nuevo convenio y se recoja este aspecto?

No, el salario de los nuevos contratos formativos, es decir, los suscritos a partir del 30 de marzo de 2022 conforme a la nueva regulación, en materia de retribución, se deberán regir por lo establecido en los Convenios Colectivos de aplicación y en su defecto:

1. Para los contratos de formación en alternancia: la retribución no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% 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.
2. Para los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. 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.

37. Si ya estuve contratado durante 1 año con un contrato en prácticas asociado a titulación universitaria, ¿podría ahora optar a un segundo año en prácticas por la misma titulación?

No, lo que si se podría hacer es acordar una prórroga de ese contrato en prácticas hasta el límite máximo de los dos años que permite ese tipo de contrato.

38. En los contratos para la obtención de práctica profesional para trabajadores titulados, ¿el salario es el mismo que el de un trabajador ordinario que sí tiene experiencia?

La norma establece que la retribución será la establecida en el convenio colectivo para este tipo de contratos y solo en su defecto, será la retribución del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. Por tanto, los Convenios Colectivos podrán establecer retribuciones interiores a las de los trabajadores ordinarios.

39. Un contrato en prácticas que vence al año en abril de 22 ¿puedo ampliarlo 1 año más?

Si no se ha llegado a su duración máxima, es decir, los dos años, si se podría prorrogar por el tiempo que reste hasta esa duración, aunque sea con posterioridad al 30 de marzo de 2022, ya que no se trata de un contrato nuevo, sino de una prórroga de un contrato ya suscrito conforme a la anterior normativa.

Preguntas y respuestas

Contratos formativos



40. Los trabajadores de contratos formativos para obtener la práctica que tienen titulación ¿pueden hacer trabajos nocturnos? ¿es necesario que tengan a otro trabajador que lo esté supervisando?

Si pueden realizar trabajos nocturnos, ya que la prohibición de realizar el trabajo en este horario está prevista únicamente para los contratos de formación en alternancia.

Respecto a la pregunta sobre si es necesario que esté supervisado, la redacción actual exige que estos trabajadores tengan un tutor que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

41. Los contratos en prácticas hechos anteriormente ¿podrán seguir teniendo el pago del 60% el primer año?

Si, porque se rigen por la normativa anterior hasta que finalicen.

42. Si se hace contrato de formación anterior a 28-02-2022 ¿sigue siendo exonerado en seguridad social?

Si, en principio no se ha previsto ninguna prohibición sobre la exoneración en Seguridad Social de los contratos formativos regidos por la normativa anterior.

A close-up, shallow depth-of-field photograph of several people in business attire clapping their hands. The focus is on the hands in the foreground, which are clapping together. The background shows other people's hands and parts of their clothing, all slightly out of focus. The overall tone is professional and celebratory.

i Muchas

gracias!



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Gracias

Financiado por:





Deloitte hace referencia, individual o conjuntamente, a Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”) (*private company limited by guarantee*, de acuerdo con la legislación del Reino Unido), y a su red de firmas miembro y sus entidades asociadas. DTTL y cada una de sus firmas miembro son entidades con personalidad jurídica propia e independiente. DTTL (también denominada "Deloitte Global") no presta servicios a PROSEGURs. Consulte la página <http://www.deloitte.com/about> si desea obtener una descripción detallada de DTTL y sus firmas miembro.

Deloitte presta servicios de auditoría, consultoría, legal, asesoramiento financiero, gestión del riesgo, tributación y otros servicios relacionados, a PROSEGURs públicos y privados en un amplio número de sectores. Con una red de firmas miembro interconectadas a escala global que se extiende por más de 150 países y territorios, Deloitte aporta las mejores capacidades y un servicio de máxima calidad a sus PROSEGURs, ofreciéndoles la ayuda que necesitan para abordar los complejos desafíos a los que se enfrentan. Los más de 312.000 profesionales de Deloitte han asumido el compromiso de crear un verdadero impacto.

Esta publicación contiene exclusivamente información de carácter general, y ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro o entidades asociadas (conjuntamente, la “Red Deloitte”), pretenden, por medio de esta publicación, prestar un servicio o asesoramiento profesional. Antes de tomar cualquier decisión o adoptar cualquier medida que pueda afectar a su situación financiera o a su negocio, debe consultar con un asesor profesional cualificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte será responsable de las pérdidas sufridas por cualquier persona que actúe basándose en esta publicación.