

REFORMA LABORAL 2022

NUEVA REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ENTRADA EN VIGOR: 30 MARZO DE 2022

0. INTRODUCCIÓN.

El Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (en adelante, el Real Decreto-ley o RDL) fue publicado en el BOE el pasado 31 de diciembre de 2021. Aunque la mayor parte de su contenido entró en vigor en esa fecha, la nueva regulación en materia de contratación laboral no lo hizo hasta el pasado miércoles **30 de marzo de 2022**.

La principal novedad es el establecimiento de un nuevo marco normativo para la contratación que tiene como finalidad principal la limitación de la temporalidad, estableciendo expresamente como ordinario el contrato indefinido y limitando la contratación temporal a causas tasadas.

A continuación, se detallan las principales novedades en la regulación de los contratos de trabajo:

1. ENTRADA EN VIGOR Y RÉGIMEN TRANSITORIO.

Con carácter general, la entrada en vigor del RDL 32/2021 tuvo lugar el pasado 31 de diciembre de 2021, a salvo de algunas excepciones que lo hicieron el **30 de marzo de 2022**, y que se detallan a continuación:

- Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores:

ANTERIOR NORMATIVA	RD-L 32/2021
<p>Art. 11 Contratos formativos</p> <p>Antiguas modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none">- contrato en prácticas.- contrato para la formación y aprendizaje.	<p><u>Se suprime la anterior redacción</u></p> <p>Se sustituyen las anteriores modalidades por:</p> <ul style="list-style-type: none">- contrato para la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena.- contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

<p>Art. 15 ET</p> <p><i>“1. El contrato de <u>trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada</u>”</i></p>	<p><u>Se modifica la redacción contemplando expresamente la presunción general del contrato indefinido:</u></p> <p><i>“1. El contrato de trabajo <u>se presume concertado por tiempo indefinido</u>”.</i></p> <p><u>Se suprimen apartados a) b) y c)</u></p> <p>Se incluye una nueva redacción en la que se eliminan los contratos de obra o servicio determinado, eventuales y de interinidad, así como la vinculación de la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos a la contratación temporal. También se limita la contratación temporal a un solo contrato de duración determinada que podrá celebrarse en base a dos causas: por circunstancias de la producción o por sustitución del trabajador.</p>
<p>Art. 12.3 ET</p> <p><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>	<p><u>Se suprime apartado 3.</u></p>
<p>Disposición adicional decimoquinta</p> <p><i>“2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados no será de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.</i></p>	<p><u>Se suprimen apartados 2 y 3.</u></p>

<p>3. Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5, solo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5 no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley”.</p>	
<p>Disposición adicional decimosexta</p> <p>Relativo a la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.</p>	<p><u>Se deroga.</u></p>
<p>Disposición adicional vigesimoprimer</p> <p>Referida a la sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.</p>	<p><u>Se deroga.</u></p>

El hecho de que parte del contenido entre en vigor a los 3 meses de su publicación en el BOE da lugar al establecimiento de un **RÉGIMEN TRANSITORIO** en el que conviven varias modalidades contractuales. En este sentido, distinguimos varios períodos:

a) **Contratos celebrados antes de la entrada en vigor de la norma (anteriores al 31 de diciembre de 2021):**

Los contratos formativos (contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje), contratos de duración determinada (contratos de obra y servicio determinado y contratos fijos de obra) y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación tareas o exceso pedidos y contratos interinidad vigentes antes de la entrada en vigor del RD-ley 32/2021, **serán aplicables hasta su duración máxima y se regirán por la normativa anterior.**

b) Contratos celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 y hasta el 30 de marzo de 2022.

Los contratos formativos (contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje) que se celebren entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 **serán aplicables hasta su duración máxima y se regirán por la normativa anterior.**

Sin embargo, los contratos de duración determinada (contratos de obra y servicio determinado y contratos fijos de obra) y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación tareas o exceso pedidos que se celebren entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022, **seguirán vigentes y les será de aplicación la normativa anterior, aunque su duración máxima no podrá ser superior a 6 meses.**

RÉGIMEN TRANSITORIO DE LA CONCATENACIÓN DE CONTRATOS.

La entrada en vigor el 30 de marzo de 2022 de la nueva redacción del art. 15.5 del ET tiene como consecuencia que los contratos de trabajo **suscritos a partir del 31 de diciembre de 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».*

En contrapartida, a los contratos de trabajo **suscritos antes del 31 de diciembre de 2021** les será aplicable el límite establecido en la normativa anterior, esto es: *“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”.*

2. PRESUNCIÓN CONTRATO INDEFINIDO COMO REGLA GENERAL.

Como ya adelantábamos, una de las medidas acometidas por la reforma laboral y que entró en vigor el 30 de marzo de 2022 fue **reconocer expresamente que, con carácter general, el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.**

Así lo dispone la nueva redacción del art. 15 del ET: *“1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido (...)”* cuando la anterior normativa disponía que *“podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada (...)”.*

Además, esta presunción tiene implicaciones en las diferentes modalidades contractuales como la desaparición del «contrato por obra y servicio determinado», el requerimiento de justificación de la temporalidad de la contratación (deberá especificarse la causa habilitante, las circunstancias

concretas y el nexo con la duración prevista) y que el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por dos causas: las circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

3. DESAPARICIÓN DEL CONTRATO POR OBRA Y SERVICIO.

Desde el 30 de marzo de 2022 desaparece la posibilidad de celebrar contratos por obra y servicio, sin perjuicio del régimen transitorio indicado anteriormente.

4. NUEVA REGULACIÓN DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO.

Se modifica el art. 16 del ET; en consecuencia, los supuestos en que puede celebrarse esta modalidad de contrato son los siguientes:

- 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.**
- Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de **contratas mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria** de la empresa.
- Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo **entre una ETT y una persona contratada para ser cedida**, en los términos previstos en el artículo 10.3 la Ley 14/1994 de las ETT (también modificado por este RD-Ley 32/2021 con efectos a partir del 31-12-2021).

Este contrato deberá formalizarse **por escrito** y deberá reflejar los **elementos esenciales de la actividad laboral**, como la duración del periodo de actividad, la jornada, la distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Asimismo, mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el **llamamiento** de las personas fijas-discontinuas. 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.

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

El plazo del trabajador para ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento se inicia desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

- **Ampliación supuestos para concertarlo:**
 - ✓ Trabajos estacionales o de temporada.
 - ✓ Prestación intermitente con períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
 - ✓ Prestación de servicios en el marco de ejecución de contrata y subcontratas.
 - ✓ Entre las ETT y las personas contratadas para ser cedidas.
- Se **flexibiliza la determinación de la jornada** en el contrato pudiendo concretarse cuando se produzca el llamamiento.
- **Llamamiento por escrito o notificando** a la persona trabajadora interesada.
- **Deberes de información:**
 - ✓ A la RLT antes de cada ejercicio de las previsiones de llamamiento.
 - ✓ A las personas fijas-discontinuas y a la RLT sobre las vacantes de carácter fijo ordinario.
- Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una **bolsa sectorial de empleo** en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad

5. NUEVOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

Para que se reduzca la temporalidad es necesario simplificar los tipos de contratos, generalizar la contratación indefinida y devolver al contrato temporal la causalidad que se corresponde con la duración limitada. La simplificación y reordenación de las modalidades de contratación laboral persigue diseñar adecuadamente estos nuevos tipos de contratos para que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal, evitando una utilización abusiva de esta figura y una excesiva rotación de personas trabajadoras.

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.**

Asimismo, 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.

Los nuevos contratos de duración determinada vigentes a partir del 3 de marzo de 2022 son los siguientes:

5.1 Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción.

Esta modalidad de contrato está prevista en el art. 15.2 del ET.

Desde la presunción del carácter indefinido del contrato de trabajo, sólo se admiten dos supuestos tasados de contratos temporales por circunstancias de la producción:

- i. Incrementos ocasionales e imprevisibles y oscilaciones de la actividad que conlleven un desajuste temporal.
- ii. Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

En el primer caso, podrán celebrarse este tipo de contratos cuando tengan como **causa el 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.**

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.

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 contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

Con carácter general su duración será de **6 meses**, que podrán ser ampliados a un año por convenio colectivo.

Es posible realizar una 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.

En el supuesto de que tenga como **causa situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada**, su duración máxima será de 90 días en el año natural. No obstante, los 90 días no podrán emplearse de manera continuada.

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

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

CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

- ✓ Se requiere especificar en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal circunstancias concretas y su conexión con la duración prevista.

➤ CIRCUNSTANCIAS PREVISIBLES	➤ CIRCUNSTANCIAS IMPREVISIBLES
<ul style="list-style-type: none"> • Objeto: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Situaciones ocasionales y previsibles que tengan una duración reducida y delimitada. - <u>Se excluye:</u> la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa. • Duración: <ul style="list-style-type: none"> - <u>Máximo de 90 días al año</u> que no podrán ser continuos, con independencia de trabajadores necesarios en cada uno de dichos días. 	<ul style="list-style-type: none"> • Objeto: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Circunstancias de la producción imprevisibles, aunque se trate de la actividad normal de la empresa, u oscilaciones que generan un desajuste temporal entre empleo disponible y requerido. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Para cubrir las oscilaciones ocasionales se encuentran las vacaciones. • Duración: <ul style="list-style-type: none"> - <u>Máximo 6 meses, ampliable por Convenio a 1 año.</u> - Si el contrato inicial es inferior a un año puede acordarse una prórroga, pero sin exceder dicho límite.

5.2 Contrato de trabajo de duración determinada por sustitución de persona trabajadora.

Este tipo de contrato viene regulado en el art. 15.3 ET.

Existen tres **causas** que pueden ser justificativas de la celebración de esta modalidad:

1. 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.
2. 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.
3. Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

Ha de especificarse siempre en el contrato el **nombre de la persona sustituida y la causa** de la sustitución.

Por su parte, la reducción de jornada ha de ampararse en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo.

En el caso de sustitución de otro trabajador o para completar la jornada reducida de otra persona, la duración de este contrato será la misma que la de la contingencia que la origina.

En el caso de que se trate de una cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración máxima será de 3 meses (o el plazo inferior recogido en el convenio colectivo). Superada la duración máxima no puede celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto).

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.

CONTRATO POR SUSTITUCIÓN

- **Objeto:**
 - ✓ Sustitución de persona trabajadora
 - ✓ Completar jornada de trabajador con jornada reducida
 - ✓ Cobertura temporal durante proceso de selección (máximo 3 meses).
- **Requisitos formales:**
 - ✓ Nombre sustituido.
 - ✓ Causa sustitución
 - ✓ Puesto de trabajo que va a desempeñar el sustituto.
- **Duración:**
 - ✓ Mientras dure la ausencia.
 - ✓ Se podrá iniciar hasta 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida.

6. SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN: MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO ADSCRITO A OBRAS.

Se modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la Construcción, disponiendo que en el momento de finalización de la obra a la que se encontraba adscrito el contrato, la Empresa deberá realizar una propuesta de recolocación a la persona trabajadora que, en caso de ser necesario, también conllevará la realización de un proceso de formación.

Realizada la propuesta empresarial antecitada, el contrato finalizará:

- i) si la persona trabajadora rechaza la citada propuesta;
- ii) si la cualificación de la persona afectada no resulta adecuada para el nuevo puesto pese a la formación recibida;
- iii) por inexistencia de obras en la provincia.

En el supuesto de finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización equivalente al 7% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.

7. NUEVOS CONTRATOS FORMATIVOS.

Se establecen dos nuevos tipos de contratos formativos, vigentes a partir del 30 de marzo de 2022: el contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación y el contrato para la obtención de práctica profesional.

7.1 Contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación.

Regulado en el art. 11.2 del ET.

Tiene como 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.

Se podrá celebrar 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. 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

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).

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).

No puede establecerse período de prueba.

La actividad laboral desarrollada por la persona trabajadora deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral. 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.

Está pendiente de desarrollo reglamentario tanto el contenido de la formación como la financiación de la actividad formativa.

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 podrá celebrarse con personas de hasta treinta años.

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.

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.

La persona contratada contará con una **persona tutora** designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.

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.

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 trasladarse a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

- Con estudiantes que **carezcan de titulaciones o certificados profesionales** o que, teniéndolos, **no hayan tenido un contrato formativo** previo en el mismo sector productivo o para el mismo nivel formativo.
- No puede haber trabajado en el mismo puesto en la misma empresa anteriormente durante más 6 meses.
- Se **amplía la edad** del contrato de formación, que pasa de 25 a **30 años** (salvo en caso de discapacidad o exclusión social).
- **Duración:** mínima es de 3 meses y máxima de 2 años.
- Un solo contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo.
 - Se podrán concertar varios contratos con distintas empresas si cada contrato responde a distintas actividades, sin exceder el total de contratos el límite de 2 años.
- **Jornada:**
 - ✓ Parcial/completa.
 - ✓ Límite: no podrá ser superior al 65% en el primer año, y al 85% en el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación.
 - ✓ No podrá realizar horas extras ni complementarias, salvo fuerza mayor.
 - ✓ No trabajos nocturnos ni a turnos, salvo que la actividad formativa no se pueda realizar en otro periodo.
- **Retribución:** establecida en Convenio Colectivo. No podrá ser inferior al 60% el primer año y al 75% el segundo, respecto de la retribución fijada en el convenio colectivo para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas.
- **No podrá establecerse periodo de prueba.**
- Si cuando finalice el contrato de trabajo, la persona trabajadora continúa en la empresa, no podrá pactarse ningún periodo de prueba y se computará a efectos de antigüedad la duración del contrato de formación.

7.2 Contrato para la obtención de la práctica profesional.

Se encuentra regulado en el art. 11.3 del ET.

Tiene como causa la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

La duración de este contrato **no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año**. 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.

La persona trabajadora deberá 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.

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). 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.

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.

Se podrá establecer un **periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes**, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. 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.

La formación teórica se establecerá reglamentariamente.

La **retribución** 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. 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.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la **certificación** del contenido de la práctica realizada.

Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional **no podrán realizar horas extraordinarias**, salvo 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

CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL.

- Con quienes estén en posesión de un título universitario, de grado, máster, certificado o equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.
- Deberá concertarse **dentro de los 3 años o 5 años** (discapacidad) siguientes a la finalización de los estudios.
- Es necesario que el trabajador no haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses.
 - No computan los periodos de formación o prácticas exigidos para la obtención del certificado que habilita esta contratación.
- **Duración:** mínima de 6 meses y máxima de 1 año (salvo con personas con discapacidad o exclusión social).
 - No podrá contratarse al trabajador por tiempo superior al máximo:
 - ✓ En distintas empresas en virtud de la misma titulación o certificado.
 - ✓ En la misma empresa: en el mismo puesto de trabajo, aunque se trate de distinta titulación o certificado.
- **Periodo de prueba de máximo 1 mes.**
 - A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de la antigüedad en la empresa.
- **Retribución:** la fijada en el convenio colectivo aplicable para estos contratos, o, en su defecto, la del grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas.

8. COTIZACIÓN ADICIONAL EN CONTRATOS DE DURACIÓN DE- TERMINADA.

El RD-ley 32/2021 modifica el artículo 151 de la LGSS, aunque su entrada en vigor ya se ha producido el pasado 31 de diciembre del 2021, hacemos a continuación una breve reseña de su implicación.

La nueva normativa aplicable instaura un **incremento en la cotización respecto a los contratos de duración determinada inferior a 30 días**, los cuales tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo.

La cotización adicional se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.

Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos celebrados con:

- 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 y,
- Contratos por sustitución

9. ENDURECIMIENTO DE LAS SANCIONES.

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.

FIN DOCUMENTO

El presente boletín divulgativo contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico, y se emite bajo la condición de mejor criterio o parecer fundado en Derecho.