



RESUMEN¹ PARA EMPRESAS SOBRE LOS EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL EN LA CONTRATACION

RDL 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.

¹ Resumen elaborado por el Servicio a Empresas de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.

ÍNDICE

- 1. Introducción.**
- 2. Estructura del RDL 32/2021, de 28 de diciembre.**
- 3. Pilares de la reforma.**
- 4. Puntos claves de la reforma.**
- 5. Modificaciones al Estatuto de los Trabajadores y otras normas.**
- 6. Vigencia y régimen transitorio.**
- 7. Nuevos modelos contractuales.**
- 8. Bibliografía y Fuentes.**

1. INTRODUCCIÓN

Desde la aprobación del Estatuto de los trabajadores en 1980, el mercado de trabajo en España ha evolucionado arrastrando el lastre de la temporalidad, lo que ha impedido a las personas trabajadoras ejercer sus derechos y a las empresas acrecentar su productividad. La combinación de estos dos graves problemas: el desempleo y la temporalidad, tiene como consecuencia la precariedad, que da lugar a malas condiciones de empleo y no permite al sistema productivo optimizar su capacidad.

El mercado de trabajo español está sometido desde hace décadas a un grave desequilibrio en comparación con los países de Europa. España encabeza el ranking europeo de temporalidad con una diferencia de casi 12 puntos sobre la media de la Unión Europea. En consecuencia, la tasa de temporalidad y paro en España duplica la media europea.

Estos importantes desequilibrios en el mercado laboral español agravan los ciclos económicos, lastran los aumentos de productividad, aumentan la precariedad y profundizan las brechas sociales, territoriales y de género, porque la temporalidad se distribuye de manera desequilibrada según la edad o el género, ya que son las mujeres y las personas jóvenes las que sufren los mayores niveles de precariedad.

Asimismo, la temporalidad excesiva reacciona de tal forma que en cada crisis económica provoca pérdidas de numerosos puestos de trabajo. Entre otras correcciones a implementar, esta reforma laboral pretende combatir la temporalidad, evitando que en las crisis económicas se destruya sistemáticamente el empleo.

El **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**, que fue aprobado formalmente por las instituciones europeas (a través del Consejo ECOFIN) el 13/07/2021, tras ser adoptado por el Consejo de Ministros el 27/04/2021, incorpora en su **Componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”**, un paquete de reformas estructurales para promover el crecimiento sostenible.

El RDL 32/2021 introduce en la legislación española medidas para hacer efectivas cuatro de las reformas contenidas en el citado **Componente 23**, relativas a la simplificación de los contratos, modernización de la contratación y subcontratación

de actividades empresariales, y el establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad y estabilización del empleo.

El reforzamiento del contrato indefinido y la configuración de un sistema eficiente de lucha contra la precariedad laboral, son elementos imprescindibles para la construcción de una economía competitiva.

2. ESTRUCTURA del RDL 32/2021, de 28 de diciembre.

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, se estructura de la siguiente manera

- 5 Artículos.
- 7 Disposiciones Adicionales.
- 9 Disposiciones Transitorias.
- 1 Disposición Derogatoria.
- 8 Disposiciones Finales.

3. PILARES DE LA REFORMA

➤ Simplificación de los contratos de trabajo temporales.

El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido. Se establece una mayor limitación a la contratación temporal para supuestos tasados en la propia norma. Desaparece el contrato por obra o servicio determinado.

➤ Modernización de la contratación y de la sub-contratación.

➤ Mecanismos de flexibilidad interna y estabilidad en el empleo.

➤ Modernización de la negociación colectiva en cuanto a la ultra-actividad de los convenios.

4. PUNTOS CLAVES DE LA REFORMA.

➤ 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.
- Se reduce el período para adquirir la condición de indefinido cuando se producen contratos temporales continuados, que pasa de 24 meses en un período de 30 meses, a 18 meses en un período de 24.

➤ **Desaparición del 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 otro régimen para los concertados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022.

A los contratos celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2021, se les aplicará la normativa en vigor al momento de la celebración, y por lo tanto tendrán la duración máxima establecida en esa normativa.

En el caso de las contrataciones temporales celebradas entre 31/12/2021 y 30/03/2022, el plazo de duración no podrá superar los seis meses, por lo que solo se aplicarán hasta el 30 de septiembre de 2022.

➤ **Nuevos contratos de duración determinada.**

La contratación indefinida es la preferida por el legislador en el RDL 32/2021, se establece una mayor limitación a la contratación temporal, que se reserva para situaciones taxativas.

Junto a la modalidad indefinida, encontramos a partir del 30/03/2022 los siguientes 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.

➤ **Nuevos contratos formativos.**

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

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.

➤ **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 períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados (modificación del art. 16 del ET).

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 períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

➤ **Negociación colectiva. Prevalencia convenio sector y retorno de la ultra-actividad.**

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

5. MODIFICACIONES AL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y OTRAS NORMAS.

El RDL 32/2021 realiza una serie de modificaciones normativas con el objetivo de superar la segmentación injustificada del mercado de trabajo, así como las tasas de temporalidad, garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y estableciendo un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada.

Dichas modificaciones incluyen:

- * **Modificación del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores** estableciéndose un contrato formativo con dos modalidades: el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.
- * **Modificación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores:** desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado. Sólo podrá celebrarse el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.
- * **Modificación del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores:** desaparece la distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos.
- * **Modificaciones en los artículos 12 y 49 del Estatuto de los Trabajadores,** como resultado de los cambios en la ordenación y régimen jurídico de los contratos temporales.
- * **Modificaciones relativas a la modernización de la contratación y subcontratación de obras o servicios:** regulada en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose que la externalización debe justificarse en razones empresariales ajenas a la reducción de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de las empresas contratistas.

* **Medidas para la modernización de las medidas de flexibilidad interna.**

- Se incorporan una serie medidas para facilitar el uso de los expedientes temporales de empleo, como fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones - **artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores**, y un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo -**artículo 47 bis bis, que se incorpora a dicho texto legal**-para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, así como inversiones de carácter público, previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros.
- Se desarrolla la reducción temporal de jornada o la suspensión de contratos, por causa de fuerza mayor temporal debida a impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada, a consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente, incorporando como mecanismo disponible, con un carácter permanente, el régimen de los expedientes de regulación temporal de empleo a causa de la COVID-19.

* **Medidas para la modernización de la negociación colectiva**

- Se establecen las necesarias modificaciones en la negociación colectiva, en aspectos tales como la **ultra-actividad de convenios y la relación entre convenios sectoriales y de empresa**, asegurando las cautelas y garantías para que la descentralización de los convenios colectivos no provoque un efecto devaluador de costes retributivos o desventajas injustificadas entre las empresas, y aporte flexibilidad en la medida adecuada.
- Se recupera el papel central y se **fortalece** el ámbito legítimo de **actuación de los sujetos negociadores de los convenios colectivos**.

* **Otras medidas**

- Se modifican o introducen nuevas disposiciones adicionales relativas a los **contratos formativos celebrados con personas con discapacidad**; al compromiso de **reducción de la tasa de temporalidad**; a las **acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo** previstos en el artículo **47 y 47 bis bis** del Estatuto de los Trabajadores; al **acceso a los datos de los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**; y, finalmente, al **convenio colectivo aplicable a las contratas o subcontratas suscritas con centros especiales de empleo.**

* **Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción**

- **El artículo 2 del RDL 32/2021 introduce una modificación de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción relativa a la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.**

* **Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral**

- **El artículo cuarto del RDL 32/2021, modifica la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, introduce un nuevo apartado 7 en el artículo 9 relativo al incremento del crédito disponible para las empresas para la financiación de acciones en el ámbito de la acción programada.**

6. VIGENCIA Y RÉGIMEN TRANSITORIO.

ENTRADA EN VIGOR RDL 32/2021: 31/12/2021	
EXCEPCIONES: LAS SIGUIENTES MODIFICACIONES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ENTRARÁN EN VIGOR EL 30/03/2022 (A LOS 3 MESES DE LA PUBLICACIÓN DEL RDL)	
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	Relativo al contrato a tiempo parcial, se elimina: <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>
Derogación apartados 1 y 2 de la disposición adicional decimoquinta, la disposición adicional decimosexta y la disposición adicional vigesimoprimera.	D.A. 15 ^a . Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en Administraciones Públicas. D.A. 16 ^a Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público. D.A. 21 ^a . Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.

RÉGIMEN TRANSITORIO		
CONTRATOS LABORALES REFORMADOS POR RDL 32/2021		
TIPO CONTRATO	NORMATIVA APLICABLE	RDL 32/2021
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 RDL 32/2021 (31/12/2021).	Seguirán vigentes según la normativa aplicable anterior al 31/12/2021 , y resultarán aplicables hasta su duración máxima.	D.T. 1 ^a
Contratos duración determinada [art. 15.1 a) ET] celebrados antes de la entrada en vigor del RDL 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 RDL 32/2021 .	D.T. 3 ^a
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 RDL 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 RDL 32/2021 .	D.T. 3 ^a
CONTRATOS CELEBRADOS ENTRE 31/12/2021 Y 30/03/2022		
Contratos duración determinada: obra y servicio y contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación tareas o exceso pedidos celebrados desde el 31/12/2021 y hasta el 30/03/2022.	Seguirán vigentes y les será de aplicación la normativa anterior al RDL 32/2021. SU DURACIÓN NO PODRÁ SER SUPERIOR A 6 MESES.	D.T. 4 ^a
LÍMITES ENCADENAMIENTO CONTRATOS (D.T. 5^a RDL 32/2021)		
Contratos de trabajo suscritos con anterioridad al 31/12/2021.	Se aplicará el límite anterior al RD-ley 32/2021: «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).	
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» (Redacción del nuevo art. 15.5 del ET en vigor el 30/03/2022).	

7. NUEVOS MODELOS CONTRACTUALES.

Además de la modalidad de contratación indefinida, el RDL 32/2021 establece los siguientes tipos de contratos a partir del 31/03/2022:

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.

d) Contrato fijo de obra en el Sector de la Construcción.

Desarrollo:

a) Contratos de duración determinada:

Contrato de trabajo de duración determinada por 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 contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.</p>			
Duración y posible prórroga	Duración con carácter general: 6 meses (ampliable a un año por convenio colectivo).	Possible 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 .	Possible 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.			
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.				
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).				

Contrato de duración determinada por sustitución de la 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	Sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva depuesto de trabajo:	Durante la ausencia de la persona sustituida.
	Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora:	Durante la reducción de jornada de la persona trabajadora.
	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.	

b) Contratos formativos:

Contrato de formación dual o en alternancia trabajo y formación.	
Destinatarios	Personas que no tengan titulación y quieran compatibilizar sus estudios con el trabajo remunerado.
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).
Possible 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).
Requisitos de la persona trabajadora	<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>
Periodo de prueba	No podrá establecerse.
Actividad laboral desarrollada por la persona trabajadora	<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%, durante el primer año, o al 85%, 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>
Formación teórica	Pendiente de desarrollo reglamentario tanto su contenido como la financiación de la actividad formativa.

Limitaciones	<p>Edad hasta 30 años 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.</p> <p>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 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 en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p>
Tutorías	<p>La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formacion, 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 extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni a turnos, excepto cuando debido a la naturaleza de la actividad, las actividades formativas para la adquisición del aprendizaje previsto en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros períodos.</p> <p>Reglamentariamente se establecerán requisitos 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 sobre si las personas a 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 formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios	
Destinatarios	Personas con titulación pero sin experiencia, para facilitar su integración en el mundo laboral.
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	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.
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>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 distintos certificados.</p>
Período de prueba	Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
Actividad laboral desarrollada por la persona trabajadora	<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>
Formación teórica	Se establecerá reglamentariamente.

Retribución	<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>
Otras especificaciones	<p>A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.</p> <p>No se podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET.</p> <p>Reglamentariamente se establecerán los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los contratos formativos, 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 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.</p>

c) Contrato fijo-discontinuo:

- Modalidad contractual establecida en el art. 16 ET, reformado por RDL 32/2021, entra en vigor el 31/03/2022.
- 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.**
- Es el contrato **adecuado** para el desarrollo de los trabajos de prestación de servicios en las **contratas mercantiles o administrativas** que siendo previsibles formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- La incorporación a la actividad de las personas trabajadoras se realiza a través de un llamamiento a la actividad.
- Si la contratación fija discontinua se justifica para el desarrollo de los trabajos de prestación de servicios por la **celebración de contratas**, el **período de inactividad** no puede superar los **3 meses**, salvo convenio colectivo.
- **Podrán celebrarse por ETTs.**
- **En caso de despido, la nueva regulación reconoce el derecho a que la antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no únicamente el tiempo de servicios efectivamente prestados.**

d) Contrato fijo de obra en el sector de la construcción:

- Es un contrato “sui generis” que se recoge para empresas que estén sujetas al Convenio general del 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).
- Los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora.
- Son motivos inherentes a la persona trabajadora:
 - Cuando rechaza la recolocación.
 - Cuando la cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permita su integración en estas por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.
 - Cuando no exista en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional, una vez analizada su cualificación o posible cualificación.
- **En caso de extinción, la indemnización del 7% del salario devengado durante toda la vigencia del contrato.**

8. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES.

- 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, publicado en el BOE el 30 de diciembre de 2021.
- Guía de Contratos, Servicio Público Empleo Estatal. Contratos indefinidos: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-indefinido.html>
- Guía de Contratos, Servicio Público Empleo Estatal. Contratos temporales: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-temporal.html>
- Dossier paso a paso Reforma Laboral. Iberley-Colex. <https://www.iberley.es/noticias/iberley-pone-disposicion-clientes-usuarios-dossier-gratuito-webinar-sobre-reforma-laboral-2022-31428>
- Webinar sobre Reforma Laboral, Vento Abogados & Asesores, <https://www.youtube.com/watch?v=I6ybVdgJRT4>