

Estimados clientes,

Siguiendo con el afán de mantenerles debidamente informados, venimos a comunicarles que, de acuerdo con la información ofrecida anteriormente, el pasado 30 de diciembre de 2021, se publicó en el BOE 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.

De este modo, con la intención de hacerles llegar las novedades más relevantes que dicha normativa introduce en materia laboral de forma clara, vamos a proceder a desglosarlas por materias, que serán objeto de 3 circulares diferentes.

De acuerdo con ello, en la presente abordaremos las novedades en materia de contratos de trabajo.

Antes de comenzar con el análisis de las novedades, conviene señalar que, si bien la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 32/2021 general, se fijó a partir del 31 de diciembre de 2021, en determinados artículos se ha previsto un plazo distinto, que iremos indicando para su constancia.

Novedades en materia de Contratos de Trabajo.

1º Duración del Contrato de trabajo (artículo 15 ETT):

- El Contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido.
- El Contrato de trabajo de duración determinada únicamente podrá celebrarse:
 - a) Por circunstancias de la producción (definidas en el nuevo artículo 15 del ET):
 - Por incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere: Duración máxima del Contrato de 6 meses, ampliable por Convenio Colectivo a 1 año.
 - Para atender situaciones ocasionales y previsibles, que tengan una duración reducida y delimitada.

- Duración máxima 90 días en el año natural, que no podrán ser utilizados de forma continuada.

- b) Por sustitución de la persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo:
 - Podrá iniciarse hasta 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida.
 - Podrá concertarse para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora.
 - Podrá celebrarse para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción, sin que su duración pueda ser superior a 3 meses.

- **Se reduce el cómputo de los contratos encadenados para tener consideración de trabajador/a fijo:**
 - Pasando a realizarse dicho cómputo, como sigue:

Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, mediante 2 o más contratos por circunstancias de la producción.
 - Este nuevo cómputo será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor de la nueva redacción de dicho artículo.
 - Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo, período y plazo, se tomará en consideración el contrato vigente a 31 de diciembre de 2021.

- Los contratos de duración determinada **celebrados antes del 31 de diciembre de 2021**, resultarán aplicables hasta su duración máxima, concretamente:
 - Contratos por obra y servicio determinados.
 - Contratos eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, o excesos de pedidos y contratos de interinidad.
- Y los contratos de duración determinada celebrados **entre el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022**, se regirán por la normativa vigente en la fecha en que se hubieran concertado y no podrán tener duración superior a 6 meses.

Entrada en vigor de la nueva redacción del artículo 15 del ETT, el día 30 de marzo de 2022.

2º **Cotización adicional en contratos de duración determinada (artículo 151 LGSS):** en aquellos de tiempo inferior a 30 días, habrá una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo.

3º **Contrato formativo (artículo 11 ETT):**

- Se modifica el modelo fijándose dos modalidades:
 - **Contrato formativo en alternancia con el trabajo retribuido:** se limita el contrato de formación para jóvenes de hasta 30 años. Duración mínima de entre 3 meses a 2 años.
 - **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:** se limita por un periodo de entre 6 y 12 meses y se podrá utilizar solo durante los 3 años posteriores al fin de los estudios.
- Los contratos en prácticas y para la formación vigentes antes de la entrada en vigor de estas novedades, serán aplicables hasta su duración máxima.

Entrada en vigor de la nueva redacción del artículo 11 del ETT, el día 30 de marzo de 2022.

- 4º **Contrato fijo-discontinuo (artículo 16 ETT):** se matiza su definición, de forma que lo decisivo será su objeto. Quedaría por tanto destinado a trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada. Prestación intermitente, periodos de ejecución ciertos, determinados e indeterminados.

Entrada en vigor de la nueva redacción del artículo 16 del ETT, el día 30 de marzo de 2022.

Esperamos que esta información resulte de interés y quedamos como siempre a su disposición si precisaran ampliar la misma o surgiera cualquier duda o cuestión al respecto.

Reciban un cordial saludo,