

# CARACTERÍSTICAS DE LOS NUEVOS CONTRATOS TEMPORALES desde el 30 de marzo de 2021

*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, ha supuesto una modificación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se precisan las causas que justifican el recurso a la contratación de duración determinada y nuevas reglas sobre concatenación de contratos, también referidas a la cobertura de un puesto de trabajo.*

**Con carácter general, desde el 30/03/2022, el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.** Tras la modificación del artículo 15 del ET con la fecha indicada encontraremos la siguiente regulación de los contratos temporales:

- 1. Desaparece el «contrato por obra y servicio».**
- 2. Ha de justificarse 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.
- 3. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.**

## Contratos temporales impulsados por la reforma laboral 2022

### 1. Circunstancias de la producción

#### CAUSA

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a la situación de fijo-discontinuo (art. 16.1 del ET).

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

#### FORMALIDADES

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.

#### DURACIÓN Y POSIBLE PRÓRROGA

- Su duración **no podrá ser superior a seis meses**. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato **hasta un año**. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, **podrá prorrogarse**, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima
- En el supuesto de que esta modalidad contractual se realice para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de **noventa días en el año natural**, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

## INFORMACIÓN A LA Representación Legal de los Trabajadores (RLT)

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

### LIMITACIONES

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

### 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.

## 2. Sustitución de persona trabajadora

### CAUSA, FORMALIDADES Y DURACIÓN

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la **sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo**, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

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.

Para la **cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción** para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima

### 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.

## 3. Aspectos comunes a las distintas modalidades de contratación temporal impulsada por la reforma laboral 2022

### FRAUDE DE LEY

Se fijan una serie de condiciones en las que un contrato temporal adquiere la condición de fijo:

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

**A TENER EN CUENTA.** 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

## ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES

Sin perjuicio de las repercusiones de un posible fraude de ley en la contratación temporal, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, **durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses** mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

La empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los **diez 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 representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia. En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al SEPE 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 en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

## DERECHOS

Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

## INFORMACIÓN SOBRE LA EXISTENCIA DE VACANTES

La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

## PLANES DE REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD

Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.

Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

#### 4. Otros aspectos

##### INCREMENTO EN LA COTIZACIÓN RESPECTO A LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA INFERIOR A 30 DÍAS

El artículo 151 es objeto de modificación con la finalidad de establecer un incremento en la cotización respecto a los contratos de duración determinada inferior a 30 días, precisando asimismo los supuestos en que no procederá dicho incremento de cotización.

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

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

*3. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos a los que se refiere este artículo, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni a los contratos por sustitución».*

##### ENDURECIMIENTO DE LAS SANCIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

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

Las nuevas infracciones graves asociadas a incumplimientos normativos sobre contratación temporal [arts. 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.2.e) de la LISOS] **se sancionarán con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.**

##### EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO

**Se modifica la letra c) del artículo 49.1 del ET**, que queda redactada del siguiente modo:

*«c) **Por expiración del tiempo convenido.** A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.*

*Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos formativos, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.*

*Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.*

*Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días».*