

## Condiciones de los diferentes tipos de contrato de trabajo que deja la nueva reforma laboral (RD-Ley 32/2021)

La nueva reforma laboral, el RD-Ley 32/2021, ha cambiado los tipos de contrato de trabajo en España. Se mantienen cuatro modalidades de contratos, pero las nomenclaturas, causas y duraciones, varían.

En la actualidad, la legislación laboral española reconoce los siguientes tipos de contratos laborales:

- Contrato indefinido.
- Contratos formativos.
- Contratos de duración determinada.
- Contratos fijos-discontinuos.

Aunque, dentro de cada tipo de contrato, existen varias modalidades.

### **Contrato indefinido: ¿qué es?**

El contrato indefinido es aquel que se firma sin establecer un límite en la duración del contrato. Podrá ser verbal o escrito, y la jornada podrá ser completa o parcial.

Esta **será la forma de contratación habitual** para todos los contratos que se celebren desde el 31 de diciembre de 2021 (fecha de entrada en vigor de la reforma laboral). La nueva reforma laboral establece que, una vez expirada la duración máxima de los contratos de duración determinada, si no hay comunicación previa, se entenderá que ese contrato pasa a ser indefinido.

### **¿Qué tipos de contratos formativos existen?**

Se establecen dos tipos de contratos formativos:

- Contrato de formación en alternancia.
- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

## **¿Qué características tiene el contrato de formación en alternancia?**

Este contrato tiene como objetivo compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

La duración, de entre **tres meses y dos años**, será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo. Si la duración ha sido inferior a la máxima establecida y no se ha obtenido el título, el contrato se podrá prorrogar hasta la obtención del mismo. **No podrá superar la duración máxima de dos años.**

Como es un contrato que busca compatibilizar estudios con trabajo, **durante el primer año la jornada no podrá ser superior al 65%. Durante el segundo año, no superará el 85% de la jornada** máxima pactada en convenio colectivo o de la jornada máxima legal.

## **¿Puedo hacer horas extraordinarias si me han contratado con un contrato de formación en alternancia?**

No, las personas que tengan contrato de formación en alternancia no pueden realizar horas complementarias y extraordinarias.

Además, tampoco podrán realizar trabajos a turnos y no se establecerá periodo de prueba.

## **¿Qué es el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios?**

Este contrato, enfocado a personas que hayan terminado sus estudios superiores (grados formativos, carreras universitarias, certificados profesionales, etc.) está destinado a adquirir una práctica profesional adecuada al nivel de estudios realizados.

El contrato debe tener una **duración de entre seis y doce meses**. Deberá llevarse a cabo **dentro de los tres años siguientes a la finalización de los estudios; cinco, si se contrata a personas con discapacidad.**

## **¿Cabe la realización de horas extraordinarias en este tipo de contrato formativo?**

No, al igual que ocurre con los contratos de formación en alternancia. Las personas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos en los que se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

## **¿Qué son los nuevos contratos de duración determinada?**

Esta nueva manera contractual viene a sustituir a los contratos de obra y servicio determinado y pueden ser de dos tipos:

- Por circunstancias de la producción.
- Por sustitución de la persona trabajadora.

En ambos casos hay que **acreditar que concurre una causa justificada con la temporalidad** y, para ello, se debe detallar en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

## **¿Cuáles son las características de los nuevos contratos de duración determinada?**

- Su duración **no puede superior a seis meses, máximo un año** si así lo recoge el convenio colectivo.
- Si el contrato se ha firmado por una duración inferior a la máxima legal, se podrá prorrogar tantas veces se desee hasta alcanzar el máximo de los seis meses o la máxima recogida en convenio colectivo.
- 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, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos expuestos anteriormente.

## **¿Qué características tiene el contrato para la sustitución de personas trabajadoras?**

Este tipo de contratos podrá celebrarse en cualquiera de los siguientes supuestos:

- Sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora.
- Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.

**Su duración no puede ser superior a tres meses** y no podrá celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

## **¿Qué son los contratos fijos-discontinuos?**

Los contratos fijos-discontinuos están destinados para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Se podrá concertar para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa; así como entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada.

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.

Tienen derecho a que la empresa les informe (junto a la representación legal de las personas trabajadoras) sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario para que puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria (estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento).

### **¿Qué derechos tienen las personas trabajadoras a tiempo parcial?**

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

### **¿Cómo se efectúa la conversión de este tipo de contratos laborales?**

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no podrá imponerse de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.