

Real Decreto con cambios en los modelos de contratación a fecha 30/12/2021

Contrato temporal por causas productivas

a) **Seis meses (+ seis meses por convenio) para Incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones** que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

b) **90 días para Situaciones ocasionales, previsible y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos** previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

NOTA: ENCADENAMIENTO POR PERSONA Y POR PUESTO: 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.

NOTA PENALIZACIONES:

- Cotización adicional en los contratos de carácter temporal.
- Los contratos de duración determinada < 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización de este.
- 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.
- Fórmula $3 \times (37,53 \times 23,6\%) = 26,57$ euros.
- Esta cotización adicional no se aplicará a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrario.

Contratos de sustitución

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.

NOTA: En tal supuesto, 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 Formativo

a) **Formación en alternancia:** que tendrá por objeto 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. La duración del contrato: 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 periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. Máximo 30 años.

b) **Práctica profesional:** Podrá concertarse con quienes estuviesen 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. Titulación obtenida en los últimos 3 años. La duración del contrato: La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

NOTA: Se elimina la prohibición de hacer contratos de formación y aprendizaje a tiempo parcial.



Contrato Fijo Discontinuo

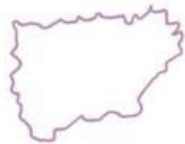
- El contrato fijo discontinuo entra en vigor en bloque con todas las modificaciones del art. 16 a los 3 meses de su publicación en el BOE. Por lo que en ETT no hay situaciones transitorias ya que antes no se puede realizar.
- El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización 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.
- El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse 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.
- Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.
- Existirá prestación por desempleo en los periodos de inactividad de los Fijos discontinuos.
- Debe de existir un sistema de llamamiento que permita dejar constancia de la comunicación y de las condiciones esenciales del llamamiento. Puede ser un sistema digital.
- **Se habilita su uso por parte de las ETT, modificando el art.10.3 de la ley 14/1994. Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo** para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos. Pero la puesta a disposición en el fijo discontinuo a través de ETT es en los mismos supuestos que los del art. 15. (importante dato).

NOTA: La antigüedad se calcula atendiendo a toda la duración de la relación laboral en aspectos como la promoción económica y profesional y **según el tiempo de servicios efectivamente prestados a efectos indemnizatorios.**

Modificación en la subcontratación y prioridad aplicativa del convenio de Empresa.

El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III.

- Limita la modificación a la eliminación de la prioridad en materia salarial (el resto del redactado quedaría como el actual del Estatuto).
- Régimen transitorio: Resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la publicación de esta norma en el Boletín Oficial del Estado.
- Los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores por la presente norma en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto.



Vacatio- legis: Periodo transitorio

No hay periodo transitorio para La penalización de los contratos de duración determinada < 30 días que tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización de este de 26,57 euros.

Sí hay periodo transitorio para:

TIPO DE CONTRATO	QUE SE ACTIVEN ANTES DE 31/12/2021	QUE SE ACTIVEN EN PERIODO TRANSITORIO 31/12/2021-30/03/2022	QUE SE ACTIVEN POSTERIOR EL PERIODO TRANSITORIO 30/03/2022
OBRA Y SERVICIO	Hasta su duración máxima	< ó= 6 meses	No se pueden hacer
ACUMULACIÓN DE TAREAS/CAUSAS PRODUCTIVAS	Hasta su duración máxima	< ó = 6 meses.	Duración máxima 6 meses o 90 días.

Artículo 15.5 TRLET

QUE SE FIRMEN ANTES DE 31/3/2021	QUE SE FIRMEN DESPUÉS DE 31/3/2022	CONTRATO VIGENTES A 30/12/2021 PERO FIRMADOS ANTES
Se aplica limitación persona 24 meses en un periodo de 30	Se aplica limitación persona y puesto 18 meses en un period de 24	Se aplica limitación persona y puesto de 18 meses en un period de 24, pero no sumas los anteriores contratos firmados con anterioridad.*

* Recomendación: En cualquier caso, aunque no parezca que sumen los contratos anteriores, con el cómputo total de contratos, recomendamos no excederemos de los 24 meses en un periodo de 30.