

Tipos de contrato de trabajo en 2022 tras la Reforma Laboral

Con la reciente reforma laboral, los tipos de contrato de trabajo en España han sido objeto de importantes modificaciones. 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 establece cambios que afectan directamente a la contratación laboral.

Repasamos los aspectos clave de las modalidades de contrato de trabajo, con las novedades más relevantes para este año 2022.

- [Contrato de trabajo indefinido](#)
 - [Contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra](#)
- [Contrato de trabajo temporal](#)
 - [Desaparición del contrato por obra y servicio determinado](#)
 - [Contrato por circunstancias de la producción](#)
 - [Contrato por sustitución de persona trabajadora](#)
- [Contrato de trabajo fijo discontinuo](#)
- [Tipos de Contrato de trabajo formativos](#)
 - [Contrato de formación en alternancia](#)
 - [Contrato para la práctica profesional](#)
 - [Bonificaciones en contratos de formación y aprendizaje](#)
- [Cuándo aplicarán los cambios en las modalidades de contrato de trabajo](#)

Los tipos de contratos de trabajo vigentes en 2022



CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

- ✓ Sin periodo de tiempo establecido
 - ✓ Límite para encadenar contratos y concretar indefinido: 18 meses (en periodo de 24 meses)
-



CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

- ✓ Desaparece el Contrato por obra y servicio determinado
 - ✓ En vigencia:
 - Contrato por circunstancias de la producción
 - Contrato por sustitución de la persona trabajadora (contrato de interinidad)
-



CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO

Referencia para:

- ✓ Actividad estacional o de temporada
 - ✓ Empresas de trabajo temporal (ETT)
 - ✓ Contratas y subcontratas
-



CONTRATOS DE TRABAJO FORMATIVOS

- ✓ Contrato de formación en alternancia
 - ✓ Contrato para la práctica profesional
-

Contrato de trabajo indefinido

Uno de los aspectos en los que incide más directamente la nueva reforma laboral es en el carácter que se le otorga a este contrato, con el objetivo de evitar la temporalidad: el [contrato fijo indefinido](#) se establece sin límite de tiempo y dentro del mismo encontramos varias tipologías como el contrato para personas con discapacidad, el de Alta dirección o el de Trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción, entre otros.

La reforma laboral de 2022 también introduce aspectos relevantes en la concreción del contrato laboral indefinido, como son el periodo establecido para encadenar contratos y pasar a ser indefinido, que se limita a 18 meses (en 24 meses). La normativa anterior establecía un límite mucho más amplio: de 24 meses en un marco de 30.

Por otro lado, la reciente reforma laboral también introduce novedades relevantes específicas para el contrato indefinido adscrito a obra y establece la subida del [SMI 2022](#) para los trabajadores.

Contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra

En este caso, el contrato está determinado para servicios o tareas cuya finalidad está vinculada a la construcción. Aquí se especifica que al concluir la obra el empresario tendrá la obligación de realizar una propuesta a la persona trabajadora para su recolocación. Dicha propuesta se debe realizar en un plazo de 5 días y por escrito.

Además, las causas de la extinción del contrato deberán producirse bajo los siguientes supuestos:

- Rechazo de recolocación por parte de la persona trabajadora.
- Falta de cualificación para obra en la provincia.
- Inexistencia de obras en la provincia.

Contrato de trabajo temporal

Hasta el momento existían tres tipos de contratos temporales:

- de obra o servicio determinado
- eventual (por circunstancias de la producción)
- y de interinidad.

Con la reforma laboral recientemente aprobada los contratos de duración determinada quedan afectados por varios cambios:

Desaparición del contrato por obra y servicio determinado

El [contrato por obra y servicio](#) determinado desaparece en la nueva regulación y su derogación se materializará a partir del 31 de marzo de 2022 (hasta esa fecha, se puede realizar su formalización, con un máximo de 6 meses de duración). Con este relevante cambio, las nuevas modalidades de contrato de duración determinada se relacionan con las circunstancias de la producción o bien con la sustitución de la persona trabajadora:

Contrato por circunstancias de la producción

Esta modalidad de [contrato de trabajo temporal](#) está establecida para situaciones muy concretas, como oscilaciones de la actividad normal. La duración no podrá superar los 6 meses, ampliable a 1 año por convenio del sector.

La conversión de contrato temporal a indefinido queda muy claramente definida en la [reforma laboral 2022](#): la irregularidad determinará la condición de indefinido del contrato. En caso de irregularidad, se determinará la condición de indefinido del contrato en cuestión, con la consideración de infracción administrativa y sanciones de 1.000 a 10.000 euros por cada persona contratada irregularmente.

Contrato por sustitución de persona trabajadora

Se guía por los mismos criterios que el contrato de interinidad. La nueva reforma laboral introduce un cambio significativo: el sustituto podrá iniciar la prestación de servicios durante 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida.

Contrato de trabajo fijo discontinuo

Esta modalidad es la utilizada como referencia para una actividad estacional o de temporada, así como por ETT y contratas y subcontratas. También se contempla para periodos a fecha determinada o indeterminada.

Las personas trabajadoras tienen, mediante el [contrato fijo-discontinuo](#), los mismos derechos que en el indefinido, entre ellos, la indemnización por despido.

Tipos de Contrato de trabajo formativos

Existen dos tipos de contratos formativos:

- Contrato de formación en alternancia
- Contrato para la práctica profesional

Se han fijado una serie de puntos clave sobre los que se sustentan ambos contratos formativos:

- Acción de la Seguridad Social: comprende desde contingencias y prestaciones, hasta el desempleo y Fondo de Garantía Social.
- Adopción, nacimiento, incapacidad temporal o riesgo durante el embarazo: son escenarios que causan la interrupción del cómputo de tiempo de la duración del contrato.
- El convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o autonómico: determina aspectos tales como actividades, niveles o [grupos profesionales](#) o puestos de trabajo.
- El contrato incluye obligatoriamente el plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas o las actividades de tutoría.
- Se establecen, una serie de bonificaciones en los contratos, de carácter específico para la formación y el aprendizaje.

Contrato de formación en alternancia

El objeto de este tipo de contrato es simultanear el proceso formativo con la actividad laboral retribuida. El ámbito de actuación es la formación profesional, estudios universitarios o catálogo de especialidades en el Sistema Nacional de Empleo. Con la reforma laboral se han introducido novedades relevantes en este tipo de contrato, que afectan a:

- La duración mínima del contrato: de 3 meses, con un máximo de 2 años.
- El tiempo de trabajo efectivo: no puede superar el 65% de la jornada máxima durante el primer año, y el 85% el segundo.
- La posibilidad de indemnización: no genera indemnización a su finalización, y existe una prohibición expresa de realizar horas complementarias y horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

Contrato para la práctica profesional

Está dirigido a todas aquellas personas trabajadoras que están en posesión de un título universitario, máster profesional, certificado del sistema de formación profesional o título de grado medio o superior. Los cambios más significativos que han sido incluidos tras la reforma laboral afectan a varios aspectos:

- No puede tener una duración no inferior a 6 meses ni mayor a un año en la misma o distinta empresa.
- El tiempo establecido puede ser completo o parcial.
- No se puede realizar horas extras, si bien sí que son posibles las complementarias.

- La retribución queda contemplada en el convenio. Si no fuera así, la reciente reforma laboral establece que se debe aplicar la del grupo profesional y nivel de retribución correspondiente a las funciones que se desempeña.

Bonificaciones en contratos de formación y aprendizaje

Finalmente, se establecen una serie de bonificaciones en los contratos de formación y aprendizaje.

- Se reducen al 100% las cuotas empresariales para empresas de menos de 250 trabajadores y al 75% para empresas con más de 250. En caso de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil los mismos porcentajes aplican como bonificación.
- Se financia la formación con bonificaciones en las cuotas empresariales por horas de acuerdo con distintos porcentajes de la jornada laboral (25% primer año, y 15% segundo y tercer años). Como bonificación adicional se bonifican costes de tutorización (1,5 euros por alumno y hora de tutoría máximo, hasta 40 h por mes y alumno; 2 euros en empresas de menos de 5 trabajadores).
- Se incentiva con 1.500 o 1.800 euros el paso a indefinidos durante 3 años para mujeres, y en los trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil este mismo incentivo se aplica como bonificación.

Cuándo aplicarán los cambios en las modalidades de contrato de trabajo

El Real Decreto-ley de reforma del mercado de trabajo se publicó en el BOE del 30 de diciembre de 2021 y entró en vigor el 31 de diciembre, según recoge el texto. Con este punto de partida y la posterior aprobación en el Congreso, la reforma entrará en vigor en tres meses, es decir el 31 de marzo de 2022, plazo que tienen las empresas para adaptarse a la nueva normativa.

Tal y como establece la Reforma Laboral (RD Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral) el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora (NOTA: el de sustitución es la modificación del extinto contrato de interinidad).

Con la entrada en vigor de los nuevos (o modificados) contratos por circunstancias de la producción, establecidos en el art 15.2 del ET, con la nueva redacción dada al mismo por el RDL 32/2021, debemos tener en cuenta estas novedades a la hora de comunicar el alta de los trabajadores a través del Sistema RED. Qué códigos de contrato hay que consignar**

Según lo informado en el BNR 03/2022, además de identificarse el tipo de contrato 402 (tiempo completo) o 502 (tiempo parcial), deberemos anotar en el campo de "COLECTIVO DE TRABAJADORES" los valores que se indican a continuación:

Para los contratos por circunstancias de la producción por causas imprevisibles: código 967.

Para los contratos de circunstancias de la producción por causas previsibles: código 968

Además, recordamos algunas pinceladas de las características de estas modalidades:

– Causas Imprevisibles

Se entenderá que cabe esta modalidad ante el incremento ocasional e imprevisible que, incluso tratándose de la actividad normal de la empresa, genera un desajuste temporal entre el empleo de trabajadores estables y el que se requiere para cubrir ese incremento de actividad.

¡Importante!:: Aquí se incluye también la cobertura de las vacaciones anuales del personal estable. Su duración es de un máximo de seis meses, prorrogables hasta 12 meses por convenio colectivo de ámbito sectorial y con máximo de 1 prórroga.

– Causas Ocasionales y Previsibles

Su duración es de máximo 90 días en el año natural, sin que puedan ser utilizados de manera continuada. Esto independientemente de las personas que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las diferentes situaciones, que deberán ser debidamente concretadas e identificadas en el contrato.

Hay que tener en cuenta que en el último trimestre de cada año, la empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores una previsión anual de la utilización de estos contratos.