

Principales contenidos modificados por la Reforma Laboral (I)

En materia de contratación:

- **Contratos formativos.** Frente las tres modalidades recogidas en la anterior legislación (para la formación y el aprendizaje, en prácticas y para la formación dual universitaria) el real decreto-ley 32/2021 establece una modalidad única de contratos formativos, que podrán ser de 2 tipos:
 - o Contrato de formación en alternancia, en el que se compatibiliza la formación profesional con la actividad retribuida.
 - o Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional con la retribución establecida en el convenio colectivo.

En caso de incumplimiento empresarial de las obligaciones formativas estos contratos adquirirán consideración de indefinidos de carácter ordinario.

Los convenios sectoriales podrán determinar puestos de trabajo, actividades y niveles o grupos profesionales para los contratos formativos. La RLT (art. 11.5 ET) deberá ser informada sobre los acuerdos de cooperación educativa o formativa y la actividad tutorial.

- **Duración del contrato de trabajo.** Desaparecen los contratos de Obra o Servicios, Circunstancias del mercado y Acumulación de tareas (aun tratándose estas de la actividad normal de la empresa). Ahora la ley establece presunción sobre celebración de contrato indefinido y limita los contratos de duración determinada a dos modalidades:
 - o Circunstancias de la producción, por incremento ocasional e imprevisible (no más de 6 meses ampliables a un año por convenio sectorial) o situaciones ocasionales, previsibles de duración reducida y delimitada, para un máximo de 90 días en el año natural (no de manera continuada), con independencia de trabajadora/es que sean necesarios. Este supuesto deberá informarse de su previsión de uso a la RLT en el último trimestre del año y no será aplicable en el marco de contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas si las situaciones se refieren a la actividad habitual u ordinaria de la empresa.
 - o Sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto, también para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora y para cobertura temporal del puesto de trabajo durante el proceso de selección.

Se pretende así poner fin a otros muchos tipos de contratos temporales para dejar básicamente dos modalidades: por sustitución de trabajadores y por circunstancias de la producción (sean estas previsibles o imprevisibles), que sirven para contrataciones excepcionales de muy corta duración, que se pueden prever.

También se reduce el “encadenamiento”, de forma que un contrato tendrá consideración de fijo si se encadenan - ya sea del mismo trabajador, sea del mismo puesto - 2 o más contratos en un periodo de 24 meses por plazo superior a 18 meses. (art. 15.5 ET), frente al plazo de 24 meses en un periodo de 30 meses que establecía la legislación anterior.

Los Convenios colectivos podrán establecer Planes de reducción de la temporalidad, criterios generales de relación volumen contratación temporal / plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, porcentajes máximos de temporalidad y consecuencias del incumplimiento. (art. 15.8 ET).

- **Contrato fijo-discontinuo.** Los contratos de este tipo vienen a impulsar como una fórmula contractual fija para sustituir a modalidades que antes eran temporales. De esta forma el trabajador mantiene una relación estable con la empresa, aunque solo trabaje en determinados periodos de actividad (trabajos muy estacionales o cíclicos). Este tipo de contratos están concebidos:
 - o Para trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, trabajos de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
 - o Para trabajos en el marco de la ejecución de contrataciones mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

- Para empresas de trabajo temporal y persona contratada para ser cedida.

Se informará a la RLT el calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas.

Posibilidad de regulación convencional sobre: elaboración de censo anual del personal fijo discontinuo; periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento.

Como antigüedad computará toda la duración de la relación laboral, no el tiempo de servicios efectivamente prestados. (art.16.6 ET).