

# REFORMA LABORAL

## Los nuevos contratos de trabajo y su incidencia en entidades y colectivos ciudadanos



## CONTENIDO

<b>1. MARCO JURÍDICO.....</b>	<b>3</b>
1.1. Introducción.....	3
1.2. Objetivos .....	3
<b>2. CONCEPTOS CLAVE Y PRINCIPIOS BÁSICOS .....</b>	<b>4</b>
2.1. ¿Qué es un contrato de trabajo?.....	4
2.2. ¿Quiénes forman parte de un contrato de trabajo?.....	4
2.3. ¿Qué derechos y obligaciones tenemos como parte integrante de una relación contractual? .....	4
2.4. Contrato vs acuerdo de voluntariado .....	5
<b>3. PRINCIPALES TIPOS DE RELACIONES CONTRACTUALES Y ENTRADA EN VIGOR .....</b>	<b>6</b>
3.1. Normativa .....	6
3.2. Conceptos clave .....	6
<b>4. RÉGIMEN TRANSITORIO DE LA REFORMA .....</b>	<b>7</b>
4.1. Normas de contratación laboral .....	7
<b>5. TIPOS DE CONTRATO .....</b>	<b>8</b>
5.1. Contrato indefinido.....	8
5.2. Contrato de duración determinada.....	9
5.3. Contratos formativos .....	10
<b>5. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.....</b>	<b>11</b>



---

## 1. MARCO JURÍDICO

---

### 1.1. Introducción

El preámbulo del RDL 32/2021 que publicó la modificación de las normas laborales, establece como causa para esa reforma el intentar acabar con dos de los problemas endémicos de nuestro mercado laboral, el **desempleo y la temporalidad**. La combinación de ambos ha dado lugar a que hablemos de una gran precariedad laboral. Esto ha provocado la reforma de la normativa laboral, del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley General de la Seguridad Social, la última de muchas, que trata de incidir en el mercado de trabajo desde la modificación legislativa.

Desde la óptica del preámbulo de la norma, la temporalidad ha afectado no solo al mercado laboral, sino al crecimiento de las empresas y a su productividad.

Pero es que además, siempre conforme indica dicho preámbulo, dicha volatilidad del mercado de trabajo ha supuesto que en épocas de crisis haya grandes pérdidas de puestos de trabajo sin atender –para paliar los efectos negativos de la crisis– a otros medios o caminos alternativos a la extinción de los contratos como podría ser la formación o la flexibilidad interna.

Esto ha provocado una norma que hace mucho hincapié en la negociación colectiva, que da una vuelta a los distintos modelos de relaciones contractuales lo que provoca distintos tempos de entrada en vigor, distintos momentos en la aplicación de dicha reforma, sobre todo en lo que respecta a la nuevas modalidades de contratación y su coexistencia con las ya existentes.

Así el **RDL 32/2021 de 28 de diciembre**, como norma general entró en vigor en fecha 31 de diciembre de 2021, pero algunas partes de dicha reforma entraron en vigor 3 meses después, es decir, el 30 de marzo de 2021.

### 1.2. Objetivos

Acercar a las entidades no lucrativas y colectivos asociativos los conceptos básicos en relación a la aplicación práctica de la reforma laboral 2022.

Identificar aquellos aspectos del funcionamiento de las entidades y colectivos que puedan verse afectados por la nueva regulación de los contratos laborales a partir de la entrada en vigor del **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.

Realizar un análisis normativo que permita discriminar qué tipo de relación contractual es más aconsejable para cada tipo de actividad a desarrollar.



---

## 2. CONCEPTOS CLAVE Y PRINCIPIOS BÁSICOS

---

### 2.1. ¿Qué es un contrato de trabajo?

Una relación laboral es un acuerdo entre dos partes, una denominada empleador/a y otra trabajador/a, por la cual el trabajador/a se compromete a prestar sus servicios profesionales bajo la dirección y organización del empleador/a a cambio de una retribución.

Una relación contractual de estas características, está expresamente regulada en el real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

### 2.2. ¿Quiénes forman parte de un contrato de trabajo?

Una entidad/asociación/Entidad No Lucrativa/empresa y una persona trabajadora.

### 2.3. ¿Qué derechos y obligaciones tenemos como parte integrante de una relación contractual?

Las asociaciones y ENL tienen, al igual que las empresas, una serie de obligaciones legales como son el alta de la persona trabajadora en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como la cotización mensual, y comunicar la contratación ante el SEPE.

Los trabajadores tienen derechos y obligaciones, siendo así que sus obligaciones se convierten en derechos para la entidad o empresa empleadora.

Derechos del trabajador:

- A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.
- A la promoción y formación en el trabajo.
- A no ser discriminados para acceder a un puesto de trabajo.
- A la integridad física y a la intimidad.
- A percibir puntualmente la remuneración pactada.
- Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

Deberes del trabajador:

- Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia.
- Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su función directiva.
- No realizar la misma actividad que la empresa en competencia con ella.
- Contribuir a mejorar la productividad.

Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

## 2.4. Contrato vs. acuerdo de voluntariado

El **contrato laboral** tiene notas de ajeneidad, retribución, sometimiento a la dirección y organización de la empresa. El **acuerdo de voluntariado**, tiene carácter solidario, libre, voluntario y no retribuido.

El **contrato laboral** es un acuerdo entre el empresario y el trabajador por el cual éste se obliga a prestar determinados servicios y bajo la dirección y organización del empresario a cambio de una remuneración. La **relación del voluntario** con la entidad, ha de plasmarse por escrito, no está sujeta a remuneración alguna y el compromiso en la relación es mucho menos exigente que en la relación laboral.

El **contrato laboral** es un acuerdo que tiene que comunicarse al servicio público de empleo, dar de alta el mismo en el Régimen General de la Seguridad Social y cotizar mensualmente. La **relación del voluntario** con la Entidad, no puede estar sujeta a remuneración alguna y el compromiso en la relación es mucho menos exigente que en la relación laboral (existe mucha normativa laboral y apenas hay normativa sobre voluntariado), no existiendo obligación de comunicarlo ni al SEPE ni a la Seguridad Social.



---

### 3. PRINCIPALES TIPOS DE RELACIONES CONTRACTUALES Y ENTRADA EN VIGOR

---

#### 3.1. Normativa

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### 3.2. Conceptos clave

**Contrato.** Acuerdo, generalmente escrito, por el que dos o más partes se comprometen recíprocamente a respetar y cumplir una serie de condiciones.

El **contrato de trabajo** es un convenio bilateral o multilateral, mediante el cual quedan determinados los derechos y obligaciones que se tendrán durante el desarrollo de una actividad remunerada.

**Empresario** El empresario es aquella persona/s que se encarga/n de la dirección y gestión de una empresa, entidad, asociación, comunidad de bienes, etc

**trabajador** Un trabajador/a es la persona física que presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, otra empresa o institución.



---

## 4. RÉGIMEN TRANSITORIO DE LA REFORMA

---

### 4.1. Normas de contratación laboral

#### ¿Cuándo entran en vigor?

##### Contratos celebrados antes del 31/12/2021:

- Contratos formativos en prácticas y para la formación y el aprendizaje: seguirán vigentes según la normativa aplicable antes del 31/12/2021, y resultarán aplicables hasta su duración máxima.
- Contratos duración determinada art. 15.1 a) del ET (Estatuto de los Trabajadores): Si están vigentes a día 31/12/2021, serán aplicables hasta su duración máxima y se regirán por la normativa anterior.
- Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación tareas o exceso pedidos y contratos interinidad art. 15.1.b) ET: Si están vigentes a día 31/12/2021, serán aplicables hasta su duración máxima y se regirán por la normativa anterior.

##### Contratos celebrados entre 31/12/2021 y el 30/03/2022

- Contratos de duración determinada: obra y servicio y contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación tareas o exceso de pedidos: Seguirán vigentes y les será de aplicación la normativa anterior al RD-ley 32/2021.  
**Duración máxima 6 meses**

##### Límites al encadenamiento de contratos

Los contratos celebrados a partir de 31/12/2021 se reputarán indefinidos cuando *en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratados/as durante un plazo superior a dieciocho meses.* (Redacción actual art. 15.5 Estatuto de los Trabajadores)

Contratos celebrados con anterioridad a 31/12/2021 se reputarán indefinidos cuando *en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses.* (Antigua redacción del art. 15.5 Estatuto de los Trabajadores)



---

## 5. TIPOS DE CONTRATO

---

### 5.1. Contrato indefinido

Es aquel que no tiene estipulado fin de forma previa, no tiene fecha de finalización.

El contrato tipo actualmente es el contrato de trabajo indefinido. (Art. 15 ET). Esto supone:

- **Desaparición del «contrato por obra y servicio».**
- **Justificación de 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.
- El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por **circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.**

#### Contrato fijo-discontinuo Art. 16 ET

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 contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Se deberá formalizar 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, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.



El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

## 5.2. Contrato de duración determinada

A) Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción.  
Art. 15.2 ET.

**Causa** Incremento ocasional e imprevisible de las circunstancias de la producción que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible.

**Formalización** 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.

**Limitaciones** No puede responder a situaciones de trabajo fijo-discontinuo definidas en el art. 16.1 del ET.

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.

Duración con carácter general: 6 meses (ampliable a un año por convenio colectivo).

Duración en el supuesto de situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada: un máximo de 90 días en el año natural.

Fin de contrato: indemnización de 12 días por año de servicio o parte proporcional o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

B) Contrato de trabajo de duración determinada por sustitución de persona trabajadora.  
Art. 15.3 ET.

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, 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.

cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. Plazo máximo 3 meses.

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.

**fin de contrato:** NO se tendrá derecho a recibir una indemnización según la letra c) del artículo 49.1 del ET.

### 5.3. Contratos formativos

#### Contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación. Art. 11.2 ET

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.

Duración entre 3 meses y 2 años

No cabe periodo de prueba

La actividad laboral deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 %, durante el primer año, o al 85 % durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación.

En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al 65 % el primer año ni al 75 % el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas,

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.

#### Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Estar 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 (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio), así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Podrá concertarse dentro de los tres años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios (cinco años si se concierta con una persona con discapacidad)

Periodo de prueba, un mes, salvo lo establecido en convenio colectivo.

la retribución no podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.



---

## 5. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

---

Dossier Paso a Paso, Reforma Laboral 2022. Criterios de aplicación práctica. Iberley Editorial Colex

Modalidades de contratos SEPE:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

Guía de contratos:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion.html>

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:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-21788-consolidado.pdf>