



CONCEPTO

03

Modalidades de contratación del personal

Con la reforma laboral operada con el RDL 32/2021, se llevaron a cabo una serie de cambios relacionados con las modalidades contractuales que se centran principalmente en los **contratos temporales**.

En este sentido, se modifica el art. 15 del ET en relación con el **contrato por circunstancias de la producción** que ahora presenta dos modalidades en función de que concurran incrementos ocasionales imprevisibles o previsibles, en el que se incluirán expresamente los supuestos para cubrir ausencias por vacaciones de otros trabajadores.

Asimismo, se unifican y reconstruyen los antiguos **contratos para la formación y el de prácticas en un solo contrato denominado formativo**.



Cuadro-Resumen de los tipos de contrato tras los cambios normativos del año 2021:

Tipos de contratos fijos/temporales

INDEFINIDO	Indefinido
	Fijo discontinuo
TEMPORALES	Por circunstancias de la producción imprevisibles
	Por circunstancias de la producción previsibles
	Sustitución
FORMATIVOS	Formación en alternancia
	Obtención de la práctica profesional

* los distintos contratos pueden ser a jornada completa o parcial

CONTRATO INDEFINIDO

El contrato indefinido es aquel que **se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato**. El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito y **podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos**.

CONTRATOS TEMPORALES

El contrato de trabajo de duración determinada **sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora**. El contrato de trabajo de duración determinada podrá celebrarse a jornada completa o parcial, se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando la duración del contrato por circunstancias de la producción sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

El contrato de trabajo de formación en alternancia tendrá por objeto **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.**

CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

ALGUNAS CONSIDERACIONES DESTACABLES A TENER EN CUENTA TRAS CAMBIOS NORMATIVOS

Consideración 1

Se reemplaza y deroga el anterior **contrato de interinidad por un contrato de sustitución.** Éste se podrá celebrar para sustituir personas durante la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto, para cubrir una jornada reducida por causa legal o convencional y para cubrir vacantes durante los procesos selectivos.

Consideración 2

De acuerdo con la nueva normativa, el **contrato por circunstancias de la producción** se ha desdoblado en **dos modalidades:**

1. Circunstancias relacionadas con el **incremento ocasional e imprevisible** de la actividad.
2. Para atender **situaciones ocasionales, previsibles** y que tengan una **duración reducida y acotada en el tiempo.**



Consideración 3

Reconocimiento del contrato como fijo

Cuando se produzca la **concatenación de contratos temporales**, se reconoce la condición de fija a aquella persona trabajadora que hubiese ocupado un puesto de trabajo, **con o sin solución de continuidad, en un periodo de referencia de veinticuatro meses, durante al menos dieciocho meses mediante contratos por circunstancias de la producción, concertados directamente o mediante ETTs.**

Consideración 4

Contrato fijo discontinuo.

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.

Asimismo, **podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.**

El contrato fijo discontinuo **debe formalizarse siempre por escrito y recoger ciertos elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria.**

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, **se deberán establecer los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.** 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.**



Otras consideraciones

- En los casos de prácticas, formación dual u otros casos similares, habrá que estar pendiente del desarrollo del estatuto del becario para poder valorar su verdadero alcance.

- **No cabe periodo de prueba** en el contrato en alternancia y se reduce a un mes en el contrato en prácticas.

* *Formación Dual: formación en alternancia con el trabajo retribuido (con compensación económica) por cuenta ajena. El desempeño de esta actividad laboral estará destinado a adquirir una práctica profesional adecuada al nivel de estudios de la persona trabajadora.*

Recomendaciones finales

- Dadas las diferentes casuísticas posibles y su complejidad, se recomienda **contar con asesoramiento profesional** para la correcta gestión relativa a las contrataciones laborales.

- Las **pymes de comercio, generalmente, externalizan la contratación de determinadas funciones** (gestión laboral, contable, gestión de la página web y redes sociales, entre otras). En este sentido, y guiados por el asesoramiento profesional en la materia, **en los casos de necesidades puntuales de contratación** por circunstancias de la producción o similar, será conveniente **valorar la conveniencia de utilizar los servicios de una ETT o realizar el contrato laboral directamente**, teniendo en cuenta las posibles ventajas/desventajas de cada opción en los distintos casos.



Promueve:



Financia:

