

En este boletín informativo analizaremos las principales novedades que afectan a los diferentes tipos de contratos de trabajo tras la aprobación de la reforma laboral de 2022, que entraron en vigor el 30 de marzo de 2022.

Veremos qué es un contrato de trabajo y lo que supone, enumeramos los incentivos y las bonificaciones a la contratación, y cómo realizar la tramitación online de contratos de trabajo.

Tipos de contratos de trabajo aplicables en 2022, agrupados en cuatro bloques:

- contratos indefinidos,
- contratos temporales,
- contratos para la formación y el aprendizaje y
- contratos en prácticas.

I
N
B
F
O
O
L
R
E
M
T
A
Í
T
N
I
V
O



CONTRATOS DE TRABAJO: DEFINICIÓN Y CONCEPTO

Los **contratos de trabajo** son los **acuerdos que se celebran entre trabajadores y empresas** para regular las relaciones entre los mismos, dando lugar a una serie de obligaciones y derechos por ambas partes, entre las que destacan: actividad y tareas a realizar, remuneración, horario, jornada, vacaciones, periodo de prueba y duración del contrato.

Tanto las pymes como los autónomos pueden darse de alta como empresarios en la Seguridad Social mediante la presentación del modelo TA.6, lo que les convierte en empleadores y les confiere la capacidad de contratar y tener personal en nómina tras la firma de los correspondientes contratos de trabajo.

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

Existen básicamente **4 tipos de contratos de trabajo**:

- ☞ Contrato indefinido.
- ☞ Contrato temporal.
- ☞ Contrato para la formación y el aprendizaje.
- ☞ Contrato en prácticas.

Siendo solo 4, sorprende que se haya hablado tanto de la necesidad de simplificar los tipos de contratos de trabajo existentes en España.

Eso se debe a que **hay más de 30 "subtipos" de contratos** de trabajo que se encuadran dentro de estas 4 grandes modalidades.

A estos sub-tipos de contratos de trabajo se les puede ir añadiendo diferentes cláusulas y fórmulas condicionantes que adaptarán las condiciones del contrato a las necesidades de la empresa y a las características del trabajador.

La **reforma laboral de 2022** introduce **importantes variaciones**, sobre todo en lo que a la **limitación de los contratos temporales**

☞ Contrato indefinido

♦ Características generales:

Los contratos indefinidos son aquellos contratos de trabajo que se conciertan sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

Son por tanto adecuados para ofrecer estabilidad, compromiso y buenas condiciones laborales a tus trabajadores y lógicamente, entre todos los tipos de contratos de trabajo son los más deseados por los

trabajadores

Si vas a optar por una contratación indefinida necesitas saber lo siguiente:

Su formalización puede ser verbal o escrita, salvo los acogidos al programa público de fomento de la contratación indefinida, discapacitados, etc., u otros que estipulen la obligación de formalizarse por escrito. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.



Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación:

- Los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar en derecho.
- Los trabajadores con contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de fijos. Esto no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

♦ *Tipos de contratación indefinida:*

Así, entre los diferentes tipos de contratos indefinidos, se incluyen los siguientes en función de las fórmulas condicionantes que se incluyan:

- Contrato indefinido ordinario.
- Personas con discapacidad.
- Personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- Personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.
- Personas desempleadas de larga duración.
- De trabajadores en situación de exclusión social.
- Víctimas de violencia de género, doméstica o víctimas de terrorismo.
- De excluidos de empresas de inserción.
- De familiar de trabajador autónomo.
- De mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo.
- Del servicio del hogar familiar.
- De trabajo en grupo.
- De alta dirección.
- De conversión de contrato temporal en indefinido para personas con discapacidad.

📌 **Contrato temporal**

Entre todos los contratos de trabajo, los temporales son los más adecuados cuando tienes que incorporar a un trabajador por un tiempo determinado o para una actividad muy concreta.

CONTRATO TEMPORAL



⇒ Los principales tipos de contratos de trabajo temporales son los siguientes:

♦ *Contrato de trabajo por obra o servicio determinado*



- Su objeto es la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia.
- La duración será el tiempo que dure la obra o servicio determinado. No pudiendo tener duración superior a 3 años ampliable en doce meses más por Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto por convenios sectoriales de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.
- El contrato de trabajo se realizará siempre por escrito.
- Podrá ser a jornada completa o a jornada parcial.
- A la finalización del contrato se indemnizará al trabajador en función de la fecha en la que se formalizó el contrato.
- Se podrá convertir el contrato en indefinido:
 - Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
 - Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
 - Si llegado el término no se hubiera producido

denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.

También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

♦ *Contrato Eventual por circunstancias de la producción*

- Su objeto es atender circunstancias de la producción, acumulación de tareas, excesos de pedidos y situaciones similares.
- La duración será de un máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12, y por convenio colectivo la duración puede ser hasta 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.
- Se podrá formalizar una única prórroga.
- El contrato de trabajo se realizará por escrito salvo que la duración sea inferior a 28 días y éste sea a jornada completa.
- Podrá ser a jornada completa o a jornada parcial.
- A la finalización del contrato, llegado a término, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015.



- Se podrá convertir el contrato en indefinido:
 - Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

- Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
- Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
- También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

◆ *Contrato de Interinidad*



- Su objeto es sustituir a trabajadores con reserva de su puesto de trabajo, suspensión de contrato para cubrir temporalmente un puesto durante el proceso de selección o sustitución en periodos de vacaciones.
- Específicamente se podrá realizar en supuestos de sustitución por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de trabajadores autónomos y socios de sociedades cooperativas.
- La duración coincidirá con el tiempo que dure la causa que lo fundamenta.
- El contrato de trabajo se realizará obligatoriamente por escrito.
- La jornada será a tiempo completo salvo que el sustituido tenga un contrato a tiempo parcial o una jornada reducida.

Además, se **limita la duración del período de prueba en los contratos temporales** a un máximo de un mes en aquellos contratos de trabajo cuya duración no sea superior a seis meses.

Otros tipos de contratos temporales:

- Contrato de trabajadores en situación de exclusión social; víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo.
- De trabajadores de exclusión social por empresa de inserción.

- De trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo.
- De situación de jubilación parcial.
- De relevo.
- A tiempo parcial con vinculación formativa.
- De trabajos de interés social/fomento de empleo agrario.
- De trabajadores del servicio del hogar familiar.
- De personas con discapacidad.
- De personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- De investigadores.
- De trabajadores penados en instituciones penitenciarias.
- De menores y jóvenes en centros de menores.

📌 **Contrato para la formación y el aprendizaje**

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene las siguientes características:

- Objeto: proporcionar la cualificación necesaria para el desempeño de una profesión.
- Se podrá celebrar este contrato con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007 de 13 de diciembre, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción, que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente, ni en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación.



- Características: duración mínima de 1 año y máxima de 3 años.
- Actividad formativa: el tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- Retribución: la retribución del trabajador será proporcional al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio y nunca por debajo de la parte proporcional del salario mínimo interprofesional.
- Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social.
- Bonificaciones en la cuota de los trabajadores a la Seguridad Social: el incentivo será una reducción del 100% en las cuotas a la Seguridad Social del trabajador contratado y del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social cuando la plantilla de la empresa sea menor de 250 personas o del 75% si es igual o mayor de 250 trabajadores.
- Incentivos a la transformación en indefinidos: 1.500 euros/año de deducción de cuotas empresariales a la seguridad social, durante tres años. En el caso de mujeres se incrementa hasta 1.800 euros.

Otros tipos de contratos de trabajo para el aprendizaje

- De personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- En programas de empleo y formación
- En empresas de trabajo temporal (ETT)

Contrato en prácticas



- Su objeto es facilitar la práctica profesional de los trabajadores adecuada a su nivel de estudios.
- Los trabajadores deberán tener una licenciatura, diplomatura universitaria, técnico o técnico superior de

formación profesional o título equivalente, finalizada hace menos de 5 años (para los trabajadores discapacitados hace menos de 6 años).

- La duración es de 6 meses hasta dos años. Se podrán prorrogar por periodos mínimos de 6 meses y un máximo de 2 prórrogas.
- El contrato podrá ser a jornada completa o parcial y se realizará por escrito.
- La retribución mínima será la pactada en convenio colectivo, y en su defecto el 60% o el 75% (durante el primer y segundo año respectivamente) del salario fijado para cualquier otro trabajador del mismo puesto de trabajo.
- El periodo de prueba será el que establezca el convenio colectivo. En su defecto no podrá ser superior a 1 mes para los titulados de grado medio, ni de 2 meses para los de grado superior.
- El contrato de trabajo se realizará por escrito.
- Si se formaliza con un discapacitado tendrá una bonificación 50% de las cuotas empresariales a la seguridad social.

Otros tipos de contratos en prácticas:

- De personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- En empresas de trabajo temporal (ETT)

Novedades en los tipos de contratos con la reforma laboral de 2022

La aprobación de la reforma laboral por el Congreso de los Diputados en febrero de 2022 ha supuesto la llegada de una serie de cambios que afectan a aquellos autónomos que tengan contratados a trabajadores.

Principales cambios en los diferentes tipos de contratos laborales:

- **Contratos indefinidos:** los contratos indefinidos pasan a ser el modelo por defecto de contratación, salvo algunas excepciones.
- **Contratos temporales:** pasarán a ser de dos tipos: 1) Por sustitución del trabajador, debiendo especificarse el nombre de la persona sustituida. 2) Por circunstancias de la producción, para empleos de temporada (máximo 90 días) y para picos de producción.
- **Contratos por obra o servicio:** con la reforma laboral

desaparecen, aunque se podrán mantener hasta seis meses después de su entrada en vigor.



- **Contratos fijos discontinuos:** se les va a dar prioridad en situaciones de trabajos estacionales o de temporada con respecto a los trabajos temporales. Además, se considerará que el trabajador ha permanecido en la empresa todo el tiempo de la relación laboral de cara a su antigüedad.
- **Contratos formativos de formación dual: empleo y formación en alternancia, con restricciones a la jornada, una duración de entre 3 meses y 2 años, limitados a jóvenes menores de 30 años y salarios mínimos del 60% el primer año.**
- **Contratos formativos de obtención de la práctica profesional:** de entre 6 meses y 1 año de duración, siempre que no hayan pasado más de 3 años desde la finalización de los estudios.
- **Aumento de las sanciones por falsos contratos temporales:** se endurece el control sobre los falsos contratos temporales. Los contratos suscritos sin una causa bien motivada y sin respetar la duración serán sancionados. Habrá multas de hasta 10.000 euros si se cometen infracciones en materia de falsa temporalidad. Además, se impondrá una multa por cada uno de los contratos irregulares que se detecten en el negocio.

Validez del contrato

La **falta de consentimiento**, bajo **coacciones o amenazas**, será motivo suficiente para **invalidar el contrato de trabajo**, aunque cumpla el resto de los requisitos.



A este motivo también se le suma el hecho de que el contrato tenga como finalidad el desarrollo de actividades ilegales.

Bonificaciones a la contratación

Para acceder a bonificaciones empresariales a la contratación, tendrás que saber lo siguiente:

Existen **bonificaciones tanto para la contratación indefinida como para la contratación temporal.**

Las bonificaciones son deducciones de la cuota que resultan de la aplicación de determinados porcentajes a la misma y que tienen como finalidad la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas.

Están destinados a la contratación de trabajadores que pertenecen a determinados colectivos sociales.

Requisitos para acceder a incentivos y bonificaciones

- Estar al corriente en el cumplimiento de tus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes.
- No haber sido excluido del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.
- La persona que contrates tiene que estar desempleada e inscrita en el Servicio Público de Empleo.
- Si el contrato de trabajo que realizas es a jornada parcial sólo tendrás derecho a una proporción del incentivo en función de la jornada.
- En caso de concurrir en más de una bonificación sólo podrás elegir una de ellas.

Contratos con bonificaciones en las cuotas empresariales:



Principales colectivos con contratación indefinida bonificada

- Personas con discapacidad.
- Trabajadores procedentes de ETT.
- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Personas en situación de exclusión social.
- Personas en situación de exclusión social contratadas en empresas de inserción.
- Víctimas del terrorismo.

Colectivos con contratación temporal bonificada

- Víctimas del terrorismo.
- Víctimas de violencia doméstica.
- Víctimas de violencia de género.
- Víctimas de trata de seres humanos.
- Trabajadores en situación de exclusión social.
- Contratos de interinidad para sustituir a trabajadores en diversas situaciones.
- Contratos de interinidad con discapacitados para sustituir a trabajadores discapacitados.

Colectivos beneficiados con bonificaciones a la contratación para la formación y el aprendizaje

- Personas con discapacidad

Otros tipos de contratos

Otros tipos de contratos que son menos comunes y que su conversión en indefinidos también da lugar a bonificación:

- **Sustitución por jubilación anticipada.** Este contrato de trabajo tiene por objeto la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de sesenta y cinco a sesenta y cuatro años.
- **Contrato de relevo.** Es el que se concerta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma

empresa.

Tramitación online de contratos de trabajo: **Contrat@**

La aplicación **Contrat@** está a disposición de los empleadores para llevar a cabo la comunicación de la **contratación online**.

Esta aplicación permite a los empresarios que actúan en nombre propio y a las empresas y profesionales colegiados que actúen en representación de terceros, comunicar el contenido de la contratación laboral a los Servicios Públicos de Empleo desde su propio despacho o sede profesional.

A través de **Contrat@ se pueden comunicar los datos de:**

- Contratos.
- Copias básicas.
- Prórrogas.
- Llamamientos de fijos discontinuos.
- Pactos de horas complementarias.

El **procedimiento** se puede llevar a cabo de **tres formas:**

- A través de la comunicación de datos.
- A través del envío de ficheros XML.
- A través de Servicios Web.

Para usar este servicio se requiere disponer de una **Autorización de los Servicios Públicos de Empleo**. Para ello se debe cumplimentar una Solicitud de Autorización y presentarla con la documentación precisa en dichos Servicios Públicos.

