



GerbonsaEscandell
Consultores y Abogados

CONTRATOS DE TRABAJO TRAS LA NUEVA REFORMA LABORAL DEL REAL DECRETO-LEY 5/2022, DE 22 DE MARZO.

1. INDEFINIDOS.

1. El contrato de trabajo se presume concertado por **tiempo indefinido**.

2. Fijos- discontinuos.

- Objeto:
 - o Naturaleza estacional o de temporada,
 - o intermitentes periodos de ejecución. Tanto para fechas ciertas como inciertas.
 - o Ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
 - o ETT respecto personal cedido a las empresas usuarias.
- Formalización: Siempre por escrito.
 - o Requisitos mínimos: Periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.
 - o Llamamiento: Deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación. Preaviso conforme al convenio colectivo de aplicación o acuerdo con la empresa.
- Especialidad para los contratos realizados con motivo de contratos o subcontratas: Los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones (3 meses máximo).



GerbonsaEscandell
Consultores y Abogados

- Antigüedad: Derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.

3. Contratos indefinidos adscritos a obra construcción.

- Objeto: Aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción.
- Finalización:
 - o Se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por esta.
También finalización de obra la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.
 - o Finalizada la obra la empresa deberá ofrecer una propuesta de recolocación previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.
 - o Causas de finalización:
 - El trabajador tiene 7 días para rechazar a la recolocación
 - Imposibilidad por causas inherentes persona trabajadora (preaviso 7 días).
 - La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en estas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones. (preaviso 15 días)
 - La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional (preaviso 15 días)



GerbonsaEscandell
Consultores y Abogados

- Indemnización: del 7% sobre todos los conceptos devengados durante la relación laboral.
- Convenio colectivo: El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica.

2. TEMPORALES

a) Circunstancias de la producción

- **Causas coyunturales (imprevisibles)**

- Objeto: incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible.
Incluidas aquellas oscilaciones que derivan de las vacaciones anuales
- Duración: 6 meses. Ampliable a 12 meses por convenio sectorial (¡CUIDADO! Ha día de hoy no es ampliable, hay que esperar a que los convenios colectivos se vayan actualizando en esta materia).
 - Prórroga: Una única vez con el límite de duración máxima.

- **Causas ocasionales, previsibles**

- Objeto: Para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.
- Duración: máxima de noventa días en el año natural. No podrán ser utilizados de manera continuada. Es decir, no pueden ser 90 días seguidos.

Notas características a ambos:

Madrid 1
c/ Príncipe, 5. 3ª planta
28012 Madrid
Telf. 91 420 30 00

Madrid 2
c/ San Bernardo, 64. 4ª planta
28015 Madrid
Telf. 91 508 02 16

Madrid Sur
c/ Aguacate, 29. 1ª planta
28044 Madrid
Telf. 91 508 02 16

Guadalajara
c/ Peaje, 2
19240 Jadraque (Guadalajara)
Telf. 94 989 11 94



GerbonsaEscandell
Consultores y Abogados

1. No se pueden utilizar si su objeto da lugar a un contrato fijo discontinuo.
2. No será causa justificativa las contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa (en este caso hay que usar el fijo discontinuo)
3. Indemnización obligatoria de 12 días por año a su finalización.
4. Recargo cotización:
 - a. Baja contrato duración inferior a 30 días (multiplicar por 3 la base mínima diaria del GC 8 para cc) = cotización adicional (37,53 x 23,6% x 3 = 26,57 €)
 - b. recargo 40% cuota empresa contingencias comunes duración efectiva igual o inferior 5 días
5. Encadenamiento de contratos: Dos o más contratos misma empresa, grupo o ETT (sucesión o subrogación). Plazo 18 meses en un periodo de 24 meses.
6. Irregularidad contratos duración determinada
 - Infracción administrativa grave LISOS
 - Se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas
 - Sanción de 1.000 a 10.000 euros

b) sustitución de persona trabajadora.

- Objeto: Tres tipos de causas:
 - **Reserva de puesto de trabajo**
 - Puede suscribirse con una anticipación de 15 días antes de que se suspenda el contrato de la persona a sustituir.
 - **Completar jornada reducida.**
 - **Cobertura proceso selección o promoción contrato indefinido:** duración máxima 3 meses
- Recargo de cotización: 40% duración efectiva igual o inferior 5 días

3. FORMACIÓN.

Madrid 1
c/ Príncipe, 5. 3ª planta
28012 Madrid
Telf. 91 420 30 00

Madrid 2
c/ San Bernardo, 64. 4ª planta
28015 Madrid
Telf. 91 508 02 16

Madrid Sur
c/ Aguate, 29. 1ª planta
28044 Madrid
Telf. 91 508 02 16

Guadalajara
c/ Peaje, 2
19240 Jadraque (Guadalajara)
Telf. 94 989 11 94



GerbonsaEscandell
Consultores y Abogados

a) Contrato de formación en alternancia: (personas que se estén formando)

- Objeto: 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.
- Características trabajador: No hay límite de edad con una excepción: Solo menores de 30 años en el ámbito de certificados profesionales de nivel 1 y 2: o de programas del Catálogo de especialidades formativas del SPEE.
- Acuerdo de cooperación centro-empresa y doble tutoría (entidad formativa y empresa). El tutor de la empresa debe tener formación o experiencia adecuada que permita acreditar la tutorización.
- Plan formativo individual elaborado por centro formativo (contenido formación, calendario actividades, requisitos de tutoría para cumplir objetivos).
- Actividad desempeñada: directamente relacionada con actividades formativas que justifican contratación.
- Duración (prevista en el Plan formativo): entre 3 y 24 meses, continuados o alternos. (se permiten prórrogas hasta máximo los 2 años)
- Jornada: Máximo de jornada efectiva 65% (año 1º) u 85% (año 2º)
- Prohibición de: periodo de prueba, horas extras, complementarias o nocturnas.
- Retribución: La establecida en el convenio para los contratos de formación o, supletoriamente, el 60% (año 1º) 75% (año 2º) de la propia de la actividad desempeñada; siempre SMI.

Madrid 1
c/ Príncipe, 5. 3ª planta
28012 Madrid
Telf. 91 420 30 00

Madrid 2
c/ San Bernardo, 64. 4ª planta
28015 Madrid
Telf. 91 508 02 16

Madrid Sur
c/ Aguacate, 29. 1ª planta
28044 Madrid
Telf. 91 508 02 16

Guadalajara
c/ Peaje, 2
19240 Jadraque (Guadalajara)
Telf. 94 989 11 94



GerbonsaEscandell
Consultores y Abogados

b) Contrato formativo para obtención de práctica profesional. (personas que ya han finalizado los estudios)

- Objeto: desempeñar actividad para adquirir práctica profesional adecuada al nivel de estudios alcanzado.
- Prohibición: no puede celebrarse si el trabajador ha desempeñado actividad o puesto de trabajo en la empresa por más de 6 meses.
- Características del trabajador: Personas con estudios terminados hace menos de 3 años y menos de 5 años para los discapacitados.
- Título universitario, medio, superior, especialista, máster profesional, certificado profesional, artístico o deportivo.
- Duración: Entre 6 y 12 meses,
- Jornada: tiempo completo o tiempo parcial.
- Periodo de Prueba: máximo de un mes, ampliable con convenio
- Prohibición de realización de h. extras
- Retribución: Retribución según convenio o grupo profesional funciones

4. TRABAJO A DISTANCIA.

IMPORTANTE: LA REFORMA LABORAL SUPRIME EL ARTÍCULO DEDICADO AL TRABAJO A DISTANCIA. SIENDO APLICABLE LA LEY DEL TELETRABAJO.

Artículo 13. Trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

Madrid 1
c/ Príncipe, 5. 3ª planta
28012 Madrid
Telf. 91 420 30 00

Madrid 2
c/ San Bernardo, 64. 4ª planta
28015 Madrid
Telf. 91 508 02 16

Madrid Sur
c/ Aguacate, 29. 1ª planta
28044 Madrid
Telf. 91 508 02 16

Guadalajara
c/ Peaje, 2
19240 Jadraque (Guadalajara)
Telf. 94 989 11 94



GerbonsaEscandell
Consultores y Abogados

se entenderá por:

a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

A) Limitaciones en el trabajo a distancia: En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

B) Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.

- a. El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia
- b. Una copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

C) Contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia.

- a. Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b. Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar



GerbonsaEscandell
Consultores y Abogados

la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

- c. Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d. Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e. Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f. Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g. Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h. Medios de control empresarial de la actividad.
- i. Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j. Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k. Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l. Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

D) El derecho al abono y compensación de gastos.

- 1) El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.
- 2) Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.