

Con la publicación de la reforma laboral y su nueva redacción, los contratos temporales se reducen a dos: **contratos formativos y contratos eventuales (incluye sustitución)**.

CONTRATO FORMACIÓN

Contrato formación DUAL



- Para titulados de FP, estudios universitarios o catalogo de especialidades formativas el Sistema Nacional de Empleo.
- **Tiempo efectivo de trabajo:** no podrá superar el 65% el primer año y 85% el segundo año.
- Sin periodo de prueba.



Edad hasta 30 años

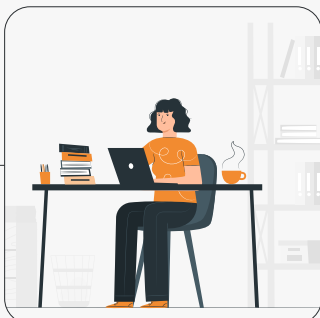


Mín. 3 meses
Máx. 2 años



+ 60% el 1er año
+75% 2do año

Contrato formación obtención de práctica profesional



- Deberá concertarse dentro de los 3 años (o cinco si es persona con discapacidad) a la terminación de los estudios.
- Periodo de prueba máximo de 1 mes.



Mín. 6 meses
Máx. 1 año



Según convenio y categoría

CONTRATOS TEMPORALES

Contrato eventual

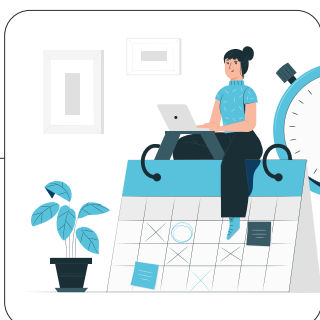


- **Causa:** incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones generadas por un desajuste temporal. Ejemplo: periodos vacacionales.
- **Situación ocasional previsible:** duración máxima 90 días.
- No se podrá concertar para cubrir contratos, subcontratas o concesiones administrativas.



Máx. 6 meses a 1 año

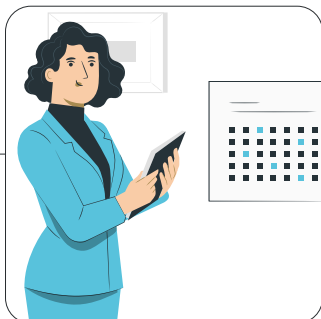
Contrato de sustitución



- Se podrá concertar la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto.
- Para completar las jornadas reducidas por causa legal.
- Concertar cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección, sin superar los 3 meses, por una sola vez.
- Personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, adquirirán condición de personas trabajadoras fijas.



¡IMPORTANTE! Los contratos que tengan una duración inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresa de 26 euros por cada contrato, cuantía fija.

**Contrato
fijo discontinuo**

- Trabajos Estaciones o vinculados a actividades productivas de temporada o de prestación intermitente.
- Deberá contener la duración del periodo de actividad, jornada y distribución horaria de carácter estimado, debiendo concretarse en el llamamiento.
- La empresa deberá comunicar a la RLT (Representación Legal de los trabajadores) un calendario con las previsiones de llamamientos anuales (año natural) así como los datos de altas efectivas, una vez se produzcan.



Antigüedad no tendrá en cuenta inactividades.



Podrá pactarse en convenio la celebración a tiempo parcial.

RÉGIMEN TRANSITORIO

Contratos suscritos antes del 31 de diciembre de 2021, estarán vigentes hasta su duración máxima, según la norma anterior.

Contratos para obra y servicio determinado y contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

Contrataciones temporales: la nueva redacción entrará en vigor el 31 de marzo de 2022.

CONCATENACIÓN DE CONTRATOS

Lo previsto en la redacción dada por el presente RDL al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores se aplicará a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

Contratos suscritos con anterioridad: se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.



Si quieres saber más, te lo contamos en nuestra web asesoranza.es

