

ESTOS SON LOS 2 NUEVOS CONTRATOS TEMPORALES EN 2022 TRAS LA REFORMA LABORAL

A partir del 30-3-2022: esta es la fecha fijada para que entren en vigor las nuevas normas de contratación laboral que quedan reflejadas en la nueva reforma laboral.

Queda algo menos de un mes para que las empresas cumplan con la obligación de adaptar los contratos de sus trabajadores en plantilla al nuevo marco establecido tras la reforma laboral, en la que prevalece la contratación indefinida. En concreto, la fecha máxima establecida está fijada para el próximo 30 de marzo, esto es, 3 meses desde su publicación en el BOE. Por lo que conviene saber cómo quedan los contratos temporales que, por otra parte, recordemos que desaparecen los contratos de obra, interinidad y eventuales, recogidos en el [artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores](#).

Así lo establece el Real Decreto-ley 32/2021, de 28-12, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Por lo que a partir del próximo 30 de marzo solo existirá un contrato de duración determinada, debidamente justificado, por circunstancias de la producción o por sustitución de una persona trabajadora y tendrán una duración determinada.

No obstante, hay determinadas situaciones en las que se mantienen las anteriores, es decir, los de obra y servicio, eventual, interinidad y formativos. En concreto en estas circunstancias:

- En el caso de los contratos de duración determinada concertados antes del 31-12-2021, hasta que se complete su duración máxima.
- En el caso de los contratos de duración determinada para obra o servicio y eventuales suscritos desde el 31-12-2021 y hasta el 30-3-2022, durante 6 meses desde su firma.
- En el caso de contratos formativos suscritos hasta el 30-3-2022, hasta que se complete su duración máxima.

Contratos por circunstancias de la producción: características, causas y duración

Las empresas podrán formalizarse contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida. Asimismo, las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida. Está regulado en el [artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores](#) y recoge las siguientes modalidades de uso:

- Por circunstancias ocasionales e imprevisibles (no estacionales): pudiendo extenderse el contrato hasta 6 meses o, como máximo, hasta 1 año si así lo amplía el convenio sectorial.
- Por circunstancias ocasionales y previsibles (aún estacionales) y que tengan una duración reducida: las empresas podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días (no continuados) en el año natural, sin límite de trabajadores.

Contratos por sustitución de una persona trabajadora: características, causas y duración

Establecido en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, esta modalidad sustituye al derogado contrato de interinidad y se podrá llevar a cabo bajo estas situaciones:

- Cuando exista derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida, la causa de la sustitución y durante la ausencia.
- Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo, medida que promueve y es coherente con el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de su vida personal y laboral. Durante la reducción de jornada de la persona trabajadora.
- Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.