

TIPOS DE CONTRATOS QUE EXISTEN TRAS EL FIN DEL DE 'OBRA Y SERVICIO' 10 PREGUNTAS Y RESPUESTAS PARA EMPRESARIOS Y TRABAJADORES

Desde el pasado 1 de abril de 2022 no se pueden hacer **contratos de obra o servicio**, con el fin de atajar la temporalidad.

El 1 de abril de este año 2022 entró plenamente en vigor las modificaciones legales de la reforma laboral aprobada por el Gobierno, con el respaldo de la patronal y los sindicatos, con el objetivo de combatir contra la contratación temporal en el mercado de trabajo.

Los cambios legislativos han provocado dudas e incertidumbre en pequeños y medianos empresarios, y también en autónomos, a la hora de elegir el tipo de contrato de los empleados que pretenden incorporar.

Diez preguntas sobre dudas tras la reforma laboral, que conviene conocer tanto a trabajadores como a empresarios.

1) ¿Puede realizarse un contrato de obra a partir del 31 de marzo de 2022?

Desde el 1 de abril de 2022 ya no pueden realizarse contratos de obra o servicio determinado, ya que estos han desaparecido de nuestra normativa laboral. Es más, los contratos de obra o servicio celebrados entre la entrada en vigor de la reforma laboral el 31 de diciembre de 2021 y el 31 de marzo de 2022, mantendrán su vigencia hasta su duración máxima, pero esta no podrá ser superior a **6 meses**.

2) ¿Qué contrato se debe utilizar como alternativa al contrato de obra?

Dependiendo de si la situación se va a repetir o no anualmente, podremos utilizar el contrato fijo discontinuo o el contrato por circunstancias de la producción.

3) ¿Qué contrato se debe utilizar para una contrata o subcontrata?

Ante la limitación de las posibilidades de contratar temporalmente, se permite usar los contratos fijos discontinuos para las contrata y subcontratas.

4) ¿Qué alternativa existe en caso de una obra o servicio puntual que no se va a repetir todos los años?

En el caso de una obra o servicio que no se va a repetir todos los años, se utilizará el contrato por circunstancia de la producción. Sin embargo, si existe periodicidad, se utilizará el contrato fijo discontinuo.

5) ¿Qué contrato se debe usar a partir de ahora cuando tengamos un incremento de la producción? ¿Cómo se interpreta el plazo de 90 días en los contratos por circunstancias de la producción?

En el caso de un incremento ocasional e imprevisible de la producción utilizaremos un contrato por circunstancias de la producción, cuya duración no podrá ser superior a 6 meses ampliables a 12 meses por Convenio Colectivo sectorial.

Sin embargo, si se trata de una situación ocasional pero previsible, solo se podrá utilizar por un máximo de 90 días naturales, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Además, estos 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada.

6) En los contratos por circunstancias de producción ¿cabe la posibilidad de prórroga hasta esa duración máxima de 6 meses? ¿O sería un único contrato para esa circunstancia concreta con la duración que se determine inicialmente (con el tope de 6 meses)?

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

7) ¿Qué sucede con los contratos de obra y servicio suscritos antes de la entrada en vigor de la reforma laboral: 31 de diciembre de 2021 y antes del 30 de marzo de 2022?

Los contratos suscritos en dicho periodo mantendrán su vigencia hasta su duración máxima, pero esta no podrá ser superior a 6 meses.

8) ¿Cuántos contratos temporales se pueden suscribir con el mismo trabajador?

No se podrán concatenar contratos temporales por circunstancias de la producción durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses, ya que si no se entenderá que hay fraude de ley en la contratación y el contrato se convertirá en indefinido.

9) ¿Se podrá contratar trabajadores fijos-discontinuos a través de las ETT y a tiempo parcial?

Tras la reforma laboral, existe la posibilidad de contratación de trabajadores fijos discontinuos por parte de las Empresas de Trabajo Temporal o ETT. Atendiendo a la literalidad de la norma, en principio, no se podrán celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, salvo que lo establezca el convenio colectivo.

10) ¿Qué sucede con el contrato de obra en el sector de la construcción/agrícola/hostelería?

En el sector de la construcción, tras la desaparición del contrato de obra, se crea una nueva modalidad sectorial específica que pasa a denominarse indefinido adscrito a obra con reglas específicas de extinción y que tiene por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, dentro del ámbito funcional del convenio estatal del sector.

En el sector agrícola, deberá utilizarse prioritariamente el contrato fijo discontinuo por tratarse de trabajos estacionales o vinculados a actividades productivas de temporada.

En el sector hostelero, la mejor opción será utilizar los contratos por circunstancias de la producción salvo repeticiones muy acusadas, en cuyo caso habría que acudir, también, al contrato fijo discontinuo.