

CONTRATOS TEMPORALES A PARTIR DEL 31 DE MARZO DE 2022

Con la reforma laboral se elimina uno de los contratos ampliamente utilizados por las empresas: el de **obra y servicio**, contrato que era concertado para la realización de obras o servicios determinados, en jornada completa o parcial, con autonomía y sustantividad propia, dentro de la actividad de la empresa.

La supresión del contrato temporal por obra y servicio supone que las empresas solo podrán contratar temporalmente para cubrir circunstancias de la **producción** y para la **sustitución** de personas trabajadoras.

Las empresas deberán expresar claramente la **causa de temporalidad**, señalando la causa que habilita la contratación temporal, las circunstancias que lo justifican, así como su conexión con la duración prevista para el desarrollo de la actividad.

La celebración de un tipo de contrato temporal u otro dependerá de la causa específica de temporalidad a que obedece, pudiéndose utilizar a partir del 31 de marzo del presente año sólo uno de los dos contratos temporales anteriormente citados:

1 - Contrato temporal por circunstancias de la producción

Este tipo de contrato laboral se puede concertar cuando se de alguna de estas dos causas de temporalidad:

- El **incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones de la demanda**, incluso de la actividad normal de la empresa, que generen un desajuste temporal entre la plantilla disponible y la que se necesita. Entre estos ajustes/oscilaciones se entienden también aquellos que deriven de las vacaciones anuales. La duración de este contrato es de máximo **6 meses**, ampliable hasta un tope de 12 meses a través de la negociación en convenio sectorial.
- **Situaciones ocasionales, previsibles** y que tengan una duración reducida y claramente delimitada. Las empresas pueden usar este tipo de contratos un máximo de **90 días** no consecutivos en el año natural.

2 - Contrato temporal de sustitución

Este segundo tipo de contrato temporal sería el “antiguo de interinidad”, y es el adecuado para:

- **Sustituir a un empleado** con derecho a reserva de puesto de, en cuyo caso podrá anticiparse el contrato hasta 15 días antes de ausentarse la persona a sustituir.
- **Completar la jornada reducida** (por causas legales o convencionales) por otro trabajador de la empresa.
- Cubrir de manera temporal un puesto de trabajo durante el **proceso de selección** o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. En tal caso el contrato no podrá durar más de 3 meses.

CONTRATOS TEMPORALES A PARTIR DEL 31 DE MARZO DE 2022

¿Se mantienen los contratos temporales firmados antes de la reforma laboral?

La regulación de los nuevos tipos de contratos temporales se aplicará a partir del **31 de marzo de 2022** pero cabe la posibilidad de que durante 2022 una empresa pueda continuar aplicando la regulación anterior a la introducida por la reforma laboral en dos situaciones concretas:

- En el caso de los contratos de duración determinada concertados **antes del 31 de diciembre de 2021**, hasta que se complete su duración máxima (por ejemplo, de manera general hasta tres años en el caso de los contratos por obra y servicio)
- en el caso de los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos suscritos **desde el 31 de diciembre de 2021** y hasta el 30 de marzo de 2022, durante 6 meses desde su firma.