

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

WEBINAR 'PRINCIPALES CAMBIOS DE LA ÚLTIMA REFORMA LABORAL'

## Grant Thornton: “Las empresas tendrán que acudir a otras figuras contractuales tras la supresión del contrato por obra y servicio”

La socia de Laboral de Grant Thornton, Soraya Muñoz, aconseja a las empresas estudiar la jurisprudencia sobre el contrato fijo-discontinuo. Una figura que “da inseguridad jurídica”

Los expertos de la Firma coinciden en que las reformas en modalidades contractuales, negociación colectiva o nuevos mecanismos de flexibilidad, serán finalmente menores a las inicialmente previstas

Madrid, 25 de enero de 2022

El Congreso de los Diputados debate estos días la aprobación de la reforma laboral aprobada por el Consejo de Ministros por Real Decreto Ley 32/2021, tras el acuerdo alcanzado entre el Ejecutivo, sindicatos y empresarios a finales de diciembre.

A la espera de que finalmente sea aprobada por la Cámara, los expertos de laboral de [Grant Thornton](#) analizan las principales claves a través del **webinar ‘Principales cambios de la última reforma laboral para el 2022’**, organizado por la Firma, sobre el Real Decreto Ley que contempla reformas en el marco de contratación, de negociación colectiva, de subcontratación y en cuanto a la flexibilidad de los ERTes.

La socia de Laboral de Grant Thornton, [Soraya Muñoz](#) y el abogado del Departamento de Laboral, Antonio Vallet, han explicado que una de las novedades de la reforma es la implantación del contrato indefinido como modalidad contractual general, por lo que se suprimiría el contrato de obra y servicio a partir del 30 de marzo de 2022.

La **socia de Laboral de Grant Thornton, Soraya Muñoz** resalta que “no habrá contratos de obra y servicio en ningún sector, incluido el de la construcción a pesar de que tiene su normativa convencional, con especificidades, que establece límites. Esto

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

también afectará a empresas que prestan servicios puntuales. A partir de ahora se tendrá que acudir a otro tipo de figuras”.

Otra de las novedades que contempla la normativa es la restricción de la contratación temporal. **El abogado del Departamento Laboral de Grant Thornton, Antonio Vallet**, indica que “sólo existirá un contrato de duración determinada que podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora”. El abogado explica que para la primera modalidad se han de producir las siguientes causas: un incremento ocasional o imprevisible de la actividad o cuando la empresa se encuentre ante oscilaciones que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el requerido. El contrato en estos casos mencionados señala el experto, “no podrá tener una duración superior a 6 meses sin perjuicio de que el Convenio Colectivo lo prorrogue a 1 año”.

Para el segundo supuesto, por sustitución de la persona trabajadora, equivalente al **antiguo contrato de interinidad**, la reforma contempla que se pueda “simultanear en el tiempo la prestación de servicios del trabajador sustituto y el trabajador a sustituir, siempre y cuando no superen 15 días”. Procede este contrato en el supuesto en el que se complete la jornada laboral reducida de una persona trabajadora y la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, que tendrá una duración máxima de 3 meses.

El contrato **fijo-discontinuo**, tipo de contrato laboral indefinido, que se firma para trabajos que se desarrollan de manera intermitente en el tiempo, también presenta modificaciones. El Real Decreto Ley indica que esta figura se puede utilizar en la ejecución de contratos, actividades administrativas o contratos mercantiles; se fija un tipo de llamamiento escrito o medio fehaciente y la empresa debe trasladar a la RLT el calendario con las previsiones de llamamiento anual o semestral, entre otros.

**La socia de Laboral de Grant Thornton, Soraya Muñoz** considera que, sobre este tipo de contrato, la nueva regulación “no aclara mucho porque casi todo lo deja al arbitrio de la negociación colectiva, que tampoco ha hecho mucho desarrollo”. La empresa también tendrá la potestad de regular cuestiones importantes que no están contempladas en la norma. “Aconsejamos a las empresas a estudiar la jurisprudencia. Hay mucho por escribir, muchos criterios y es una figura que da inseguridad jurídica”, expuso la Socia.

Los profesionales de Grant Thornton indican también que se modifica la redacción del art.11 del Estatuto de los Trabajadores que establece un **contrato formativo susceptible de suscripción en dos supuestos distintos**: el contrato de formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, que tendrá una duración máxima de 2 años y el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios, que tendrá una duración de 1 año.

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

La **negociación colectiva** es otra de las materias afectadas por el Real Decreto Ley en dos aspectos: la prioridad aplicativa limitada de los convenios de empresa y la vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos. **El abogado del Departamento Laboral de Grant Thornton, Antonio Vallet** indica que en el primero, “el convenio de empresa deja de tener prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial sobre el salario base y los complementos salariales”, y en el segundo, que “las condiciones establecidas en convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa”.

Uno de los mecanismos laborales que más se han reavivado durante el COVID-19 es el **ERTE, que también ha sufrido modificaciones**. La nueva normativa contempla dos tipos: ERTE ETOP, que modifica su periodo de consultas para empresas de menos de 50 trabajadores que pasará a ser de 15 días y el ERTE por fuerza mayor que podrá ser ordinario o clásico, que mantiene su regulación, o gubernamental, provocada cuando hay impedimentos del Gobierno para desarrollar la actividad, como por ejemplo, un confinamiento.

---

### Sobre Grant Thornton

Grant Thornton es una Firma de servicios de auditoría, consultoría y asesoramiento fiscal, legal y financiero. Pertenece a una de las organizaciones mundiales líderes en servicios profesionales, Grant Thornton Internacional, con 62.000 profesionales presentes en más de 140 países. En España cuenta con un equipo de más de 900 profesionales multidisciplinar, transversal, con experiencia y visión empresarial, que da servicio a más de 3.500 clientes en 11 oficinas repartidas por el territorio nacional: Madrid, Barcelona, Bilbao, Castellón, Las Palmas, Málaga, Murcia, Pamplona, Valencia, Vigo y Zaragoza.

---

Para ampliar información o hablar con profesionales de Grant Thornton, no dudes en llamarnos:

#### DEPARTAMENTO COMUNICACIÓN GRANT THORNTON

**POLICARPO AROCA**  
Director de Comunicación  
T 91 576 39 99  
M 650 71 31 21  
[Polcarpo.aroca@es.gt.com](mailto:Polcarpo.aroca@es.gt.com)

**ANA QUESADA**

#### ROMAN

**GINÉS CAÑABATE**  
T 91 591 55 00  
M 649 21 44 70  
[g.canabate@romanrm.com](mailto:g.canabate@romanrm.com)

**SANTIAGO DOMÉNECH**  
T 91 591 55 00  
M 626 333 858  
[santiago.domenech@romanrm.com](mailto:santiago.domenech@romanrm.com)

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  

Técnico de Comunicación  
T 91 576 39 99  
[ana.quesadaesteban@es.gt.com](mailto:ana.quesadaesteban@es.gt.com)