

**REF.LAB.: 2022/03**

**FECHA: 03-01-2022**

**ASUNTO: REFORMA LABORAL PARA 2022.**

Estimado cliente:

El día 30-12-2021 se ha publicado el Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre por la que se aprueba la conocida como Reforma Laboral. Procedemos a continuación a resumirle los cambios más importantes regulados en dicha norma y que entrarán en vigor a partir del 31-12-2021 (salvo en los casos en que indicamos otra fecha):

## **I.- Novedades en materia de contratación laboral.**

### **I.1. Contratación indefinida.**

- Los contratos de trabajo se presumirán celebrados por tiempo indefinido, salvo que se utilice alguna de las modalidades de contratación temporal, y dicho contrato temporal sea correcto tanto formalmente como en cuanto a la causa legal utilizada.
- Contrato indefinido adscrito a obra: Se crea esta modalidad solo en el sector de la construcción, y tendrán por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción. Su régimen será el siguiente:
  - Una vez finalizada la obra, o por disminución del volumen de obra por realización de las unidades de ejecución, la empresa deberá ofrecer una propuesta de recolocación, previo desarrollo, si es preciso, de un proceso de formación a su cargo.
  - Si la persona trabajadora rechaza la oferta o motivos inherentes a la misma, determinan la imposibilidad de recolocación: por no existir puesto adecuado, o por no haber obras en la misma provincia. En este caso se produce la extinción del contrato (con independencia del número de afectados), con una indemnización del 7% sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo de aplicación, devengados durante toda la vigencia del contrato.

### **I.2. Eliminación del contrato por obra o servicio determinado y del contrato eventual por circunstancias de la producción.**

- Se elimina el contrato temporal por obra o servicio determinado a partir del 31-03-2022.



- Los contratos por obra o servicio y los contratos eventuales, celebrados antes del 31-12-2021, se rigen por la normativa anterior y podrán tener la duración máxima establecida en dicha normativa.
- Los contratos por obra o servicio y los contratos eventuales, celebrados entre el 31-12-2021 y el 30-03-2022 se rigen también por la normativa anterior, pero su duración máxima será de 6 meses.

### **I.3. Contratos formativos.**

La nueva regulación de estos contratos entrará en vigor el 31 de marzo de 2022. Habrá dos modalidades de contratos formativos:

#### **1) Contrato de formación en alternancia:**

- Objeto: compatibilizar la actividad laboral retribuida con los procesos formativos de formación profesional, estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Destinatarios: Quienes no tengan un título para poder suscribir un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.
- Edad: Con carácter general no existe límite de edad, pero se limita hasta 30 años cuando se suscriba el contrato en el marco de certificados profesionales de nivel 1 y 2 o de programas públicos o privados de formación en alternancia que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Duración: mínimo 3 meses y máximo 2 años, continuados o no.
- Tiempo de trabajo efectivo: no podrá ser superior al 65%, durante el 1º año, o al 85%, durante el 2º año, de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- Retribución: La fijada en convenio o, en su defecto, no podrá ser inferior al 60% el 1º año y al 75% el 2º año, de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Y en ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- Plan formativo individual: Recogerá el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para su cumplimiento. Habrá un tutor designado por el centro o entidad formativa y otro por la empresa. Se elaborará por el centro o entidad formativa con la participación de la empresa.
- No se podrán celebrar cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- No podrán realizarse horas complementarias ni extraordinarias, salvo por causa de fuerza mayor.
- No tendrán periodo de prueba.



- Cotización: se regula un nuevo sistema de cotización a partir del 31-03-2022, que será aplicable también a los anteriores contratos de formación y aprendizaje aún vigentes.

## **2) Contrato para la obtención de la práctica profesional:**

- Objeto: el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.
- Destinatarios: quienes estén en posesión de un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
- Duración: mínimo 6 meses y máximo 1 año.
- Periodo de prueba: no podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- Retribución por tiempo de trabajo efectivo: será la fijada en convenio y, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- La empresa elaborará un plan formativo individual y asignará un tutor.
- No podrán realizarse horas extraordinarias, salvo por causa de fuerza mayor.

## **3) Normas comunes a ambos contratos formativos:**

- Se considerará indefinido el contrato formativo que se celebre en fraude de ley o en el que se incumplan las obligaciones y los requisitos formativos.
- Se podrán realizar en empresas en ERTES, siempre que no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por el ERTE.
- La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y FOGASA.
- Cotización: si se conciertan con discapacitados, hay una bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes, durante la vigencia del contrato.



- Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje vigentes antes de esta norma, así como los que se celebren hasta el 30-03-2022 se registrarán por la normativa anterior, incluso en lo relativo a la duración máxima (2 y 3 años respectivamente).

#### **4) Estatuto del Becario:**

- En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, se negociará con los agentes sociales la elaboración de un Estatuto del Becario, para regular la formación práctica tutorizada en empresas u organismos y la actividad formativa en el marco de las practicas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

#### **I.4. Contrato de duración de determinada.**

La nueva regulación de estos contratos entrará en vigor el 31 de marzo de 2022. Habrá dos modalidades de contratos de duración determinada:

##### **1) Por circunstancias de la producción,** que a su vez puede ser de dos tipos:

- a. Por incremento ocasional e imprevisible o por oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere (incluidas vacaciones del personal), siempre que no responda a los supuestos del fijo-discontinuo.
  - Duración: 6 meses ampliable a un año por convenio colectivo sectorial.
- b. Para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.
  - Duración: 90 días en el año natural. Se podrán contratar todas las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones. Estos 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada.
  - Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a los representantes de los trabajadores la previsión anual de estos contratos.
  - Las empresas contratistas, subcontratistas o concesionarias de la administración podrán concertar este contrato cuando concurren las circunstancias de la producción citadas.
  - Las ETT podrán celebrar un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan a un supuesto de contratación de los contemplados en los dos tipos del contrato por circunstancias de la producción citados.



2) **Por sustitución**, en los siguientes supuestos:

- a. De una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo. Como novedad, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, por el tiempo imprescindible para la transición y como máximo durante 15 días.
- b. Para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora, por causas legales o convencionales.
- c. Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, con una duración máxima de 3 meses.

3) **Normas comunes a estos contratos temporales:**

- a. Cotización adicional de unos 26 euros, con cada baja, en contratos de menos de treinta días (excepto empleados de hogar, contratos de sustitución, agrarios o de la minería del carbón).
- b. Adquisición de la condición de fijo en los siguientes casos:
  - Si se incumple la regulación de estos contratos o no son dados de alta en la Seguridad Social.
  - Si en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses (antes eran 30 y 24 meses), con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, o por subrogación, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por ETT. Para este nuevo sistema de encadenamiento de contratos y respecto de contratos anteriores a la nueva norma, solo se tomará en consideración el contrato vigente a 31-12-2021.
  - Si se ocupa un puesto de trabajo que haya estado ocupado, con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT.

### **I.5. Contrato fijo-discontinuo.**

La nueva regulación entra en vigor el 31-03-2022 y se podrá concertar para:

- 1) La realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.



- 2) Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en su defecto, será de tres meses.
- 3) Por las ETT para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias (según los contratos de duración determinada) debiendo coincidir los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos.

Otras novedades destacables son las siguientes:

- Mediante convenio colectivo, o en su defecto a nivel de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales de los llamamientos.
- La empresa trasladará a los representantes de los trabajadores, al inicio de cada año natural, las previsiones de llamamientos.
- La antigüedad (excepto para indemnizaciones) se calculará atendiendo a toda la duración de la relación laboral, y no solo el tiempo de prestación efectiva de servicios.
- Por convenio colectivo se podrá regular una indemnización a abonar en cada finalización de campaña.
- Los fijos-discontinuos deberán ser informados de las vacantes fijas ordinarias que se produzcan.

## **II.- Subcontratación.**

La única novedad es que el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable a la contratista o subcontratista.

Si la empresa contratista o subcontratista tiene convenio propio, tendrá prioridad de aplicación salvo en lo relativo a materia salarial, en la que se aplicará el convenio sectorial.

## **III.- ERTES.**

- 1) Novedades para los **ERTES ya regulados en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores:**
  - Se establece como causa de ERTE DE FUERZA MAYOR TEMPORAL los impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, consecuencia de decisiones adoptadas por la Autoridad Pública competente,



incluidas las orientadas a la protección de la salud pública. El procedimiento se flexibiliza en los términos del utilizado durante la pandemia del Covid-19 (comunicación a la Autoridad Laboral con la documentación acreditativa y silencio administrativo positivo en el plazo de 5 días).

- En los ERTES ETOP se reducen los plazos: 5 días para el nombramiento de la comisión negociadora o 10 días si no hay RLT y, en empresas de menos de 50 trabajadores 7 días para el periodo de consultas. También se establece la posibilidad de su prórroga, previo nuevo periodo de consultas con la comisión nombrada.
- Se priorizan medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.
- Posibilidad de desafectar y afectar a trabajadores en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como justificación de las medidas.
- No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales, salvo que las personas afectadas por el ERTE del centro de trabajo afectado no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar esas funciones o servicios.
- Se regulan determinadas exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes, siempre vinculadas a acciones formativas y a mantenimiento de empleo de 6 meses, si bien en caso de incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo habrá que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora despedida.
- La protección por desempleo será la de carácter general.
- Los ERTE por impedimento o por limitaciones a la actividad vinculados al COVID-19, regulados en el Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, seguirán rigiéndose por dicha norma hasta el día 28 de febrero de 2022.

## 2) **Nuevo Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.**

Ha de ser activado por el Consejo de Ministros, entrará en vigor el 31-03-2022, y tendrá por objeto que las empresas puedan solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo, previa la celebración de un periodo de consultas con la representación de los trabajadores y la autorización de la Autoridad Laboral. Se regulan dos modalidades:

- a) Cíclica, por una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- b) Sectorial, debido a que en un determinado sector de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de los trabajadores, con una duración máxima inicial de un año y posibilidad de dos prórrogas de 6 meses cada una.



Otras características de este nuevo mecanismo son:

- Se priorizan las medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.
- Posibilidad de desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como justificación de las medidas.
- No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales, salvo que las personas afectadas por el ERTE del centro de trabajo afectado no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar esas funciones o servicios.
- Se regulan determinadas exenciones en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes, siempre vinculadas a acciones formativas y a mantenimiento de empleo de 6 meses, si bien en caso de incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo habrá que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora despedida.
- La prestación por desempleo será del 70% de la base reguladora durante todo el tiempo de aplicación de la medida, sin necesidad de carencia ni consumo de prestaciones para el futuro. Entrará en vigor el 31 de marzo de 2022.

#### **IV.- Novedades sobre los Convenios Colectivos.**

- Se mantiene la prioridad aplicativa del convenio de empresa salvo en materia salarial, en que deberá aplicarse el convenio sectorial.

Régimen transitorio: esta modificación no será aplicable a los convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados antes del 31-12-2021, hasta el fin de su vigencia expresa y como máximo hasta el 31-12-2022. Alcanzado dicha fecha, los convenios deberán adaptarse en el plazo de 6 meses.

- Se establece la ultraactividad plena, es decir, en defecto de pacto, una vez transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo anterior hasta la firma de uno nuevo.

Régimen transitorio: esta ultraactividad indefinida se aplicará a los convenios colectivos ya denunciados a 31-12-2021.

#### **V.- Cambios en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.**

- Se tipifican nuevas infracciones relativas sobre todo a la incorrecta utilización de la contratación temporal, la contratación a través de ETT, la información sobre cobertura de vacantes en la empresa, las irregularidades en ERTES, ERES y el nuevo Mecanismo RED o el incumplimiento de la prohibición de contratar o externalizar durante los ERTES.
- A partir del 31-12-2021, las cuantías por las infracciones graves indicadas en el punto anterior se elevan a un mínimo de 1.000 € y un máximo de 10.000 €.



- Se regula que, en esta materia, se considerará la existencia de una sanción por cada persona trabajadora afectada.

#### **VI.- Prórroga del Salario Mínimo Interprofesional.**

En tanto en cuanto no se apruebe, en el marco del dialogo con los agentes sociales, el nuevo salario mínimo interprofesional para el 2022. Se prorroga el establecido para el año 2021 en el Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre.

Atentamente.

Fdo: D. Fernando Velasco Muñoz.