

CLAVES DE LA REFORMA LABORAL 2022

1. ENTRADA EN VIGOR

Real Decreto-ley 32/2021, 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo **entrará en vigor** al día siguiente de su publicación en el BOE, es decir, el **31-12-21**, con las excepciones que se indican en los apartados correspondientes.

2. DESAPARECE CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO

Desaparece el contrato por obra y servicio, teniendo en cuenta el siguiente régimen transitorio.

Los contratos de obra y servicio **celebrados antes del 31-12-21**, se rigen por la **normativa anterior**, es decir su duración **máxima será de 3 años**, ampliado a 4 si lo permite el convenio colectivo.

Para los contratos de obra y servicio **celebrados entre el 31-12-21 y 30-03-22** la duración **máxima es de 6 meses** desde la fecha de inicio.

3. CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA

La **nueva regulación entrará en vigor el 30-03-2022**. Tendrá **dos modalidades**:

➤ **Circunstancias de la producción**, con dos submodalidades:

1. El **incremento ocasional e imprevisible y las 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**, siempre que no responda a los supuestos del fijo-discontinuo que se verán a continuación.

- **Duración: 6 meses ampliable a un año por convenio colectivo sectorial.** Si el contrato es por una duración menor es posible una única prórroga hasta la duración máxima.
- Entre las oscilaciones se entenderán las que derivan de las **vacaciones anuales.**

2. Para atender **situaciones ocasionales, previsibles** y que tengan una **duración reducida y delimitada.**

- Duración un máximo de **90 días en el año natural que no podrán ser utilizados de manera continuada.**
- Se podrán contratar **todas las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones.**

La referencia de 90 días no es por trabajador, se trata de 90 días no consecutivos en la empresa. Es decir, los 90 días computan tanto si contratas a una única persona o varias en esta modalidad.

- Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán **trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.**

No se podrá utilizar el contrato de circunstancias de la producción para contratas, subcontratas o concesiones administrativas, para esta circunstancia el contrato deberá ser un contrato fijo-discontinuo o indefinido ordinario.

En ambos casos

- **Se mantiene la indemnización de 12 días** por año trabajado a la finalización del contrato
- **Contratos de menos de 30 días** cotización adicional de 26,57 euros en el 2022

➤ Por **sustitución** en los siguientes supuestos:

1. **De una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.** La **prestación de servicios podrá iniciarse 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida**, para un correcto traspaso de las funciones.
2. **Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora**, en virtud de causas legales o convencionales.
3. **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 3 meses.
 - Ha de especificarse «siempre» en el contrato el **nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.**
 - **Duración** por el **tiempo de la ausencia de la persona sustituida** o duración de la reducción de jornada

4. ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS CIRCUNSTANCIA PRODUCCIÓN

Se considerará contrato indefinido en las siguientes circunstancias

- Las **personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses**, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, **mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción**, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal. (Antes de la reforma era 24 meses en un período de 30)
- La **persona que ocupe 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 empresas de trabajo temporal.

5. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO.

La **nueva regulación entrará en vigor el 30-03-22**, momento hasta el cual estos contratos se suscribirán conforme a la normativa anterior a esta reforma.

- Se podrá **concertar**:
 - Para 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**.
 - Para el desarrollo de **trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos 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**.
 - Por las **ETT,s** para la **cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias**.
- **Mediante convenio colectivo** o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los **criterios** objetivos y formales por los que debe regirse el **llamamiento de las personas fijas-discontinuas**, que deberá realizarse **por escrito o** por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada.
- **Por convenio sectorial podrá establecerse**:
 - una bolsa sectorial de empleo para favorecer contratación y formación continua
 - establecer la posibilidad de la celebración a tiempo parcial
 - un periodo mínimo de llamamiento anual
 - una cuantía por fin de llamamiento.

- La **antigüedad** se calcula
 - En aspectos como la **promoción económica y profesional: según toda la duración de la relación laboral**
 - **Para indemnizaciones:** según el **tiempo de servicios efectivamente prestados**

- Consideración como **colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación** del sistema de formación profesional para el empleo **durante los periodos de inactividad.**

6. CONTRATO FORMATIVO

La **nueva regulación entrará en vigor el 30-03-2022.** Tendrá **dos modalidades:**

➤ **Contrato de formación en alternancia**

- **Objeto:** **compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos** en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Se puede formalizar con personas que carezcan de la **cualificación profesional** reconocida por las titulaciones o certificaciones profesionales exigidas para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional
- **Edad:**
 - Con **carácter general no existe límite de edad.**
 - **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:** Tiene que ser **compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior**

- **al 65% el 1er año y al 85%, en el 2º año,**

de la **jornada máxima** prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

- **Retribución:** el fijado en **convenio** y, en su defecto, no podrá ser inferior

- **al 60% el 1er año y al 75% el 2º año**

respecto 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 nunca menor al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.**

- **Plan formativo individual:**

Incluye el **contenido de la formación, calendario, actividades** y los **requisitos de tutoría** para su cumplimiento. Habrá **un tutor designado por el centro o entidad formativa y otro por la empresa.**

Elaborado por el **centro o entidad formativa con la participación de la empresa.**

- Se podrá **concertar:**

- A **tiempo parcial.**
- En **horario nocturno y a turnos solo** cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos.
- **Varios contratos con varias empresas** para cubrir las distintas actividades del ciclo, plan o programa formativo.

- **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 tendrá un periodo de prueba.**

➤ **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.
- Condiciones:
 - **Poseción de un título** universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o **certificado** del sistema de formación profesional.
 - Dentro de los **3 años**, o de los **5 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 currículum 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 1 mes**, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- **Retribución por tiempo de trabajo efectivo** el fijado en **convenio** y, en su defecto, la del **grupo profesional y nivel retributivo** correspondiente a las funciones desempeñadas. **En ningún caso 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.

Común a ambas modalidades:

- **Será indefinido ordinario** el contrato celebrado en fraude de ley o incumpliendo los requisitos formativos.
- **Se podrán realizar en empresas en ERTES**, siempre que las personas contratadas no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada.
- **Régimen transitorio**

Los contratos **en prácticas y para la formación y el aprendizaje celebrados hasta el 30-03-22**, se registrarán en base a la normativa anterior, por tanto, la duración **máxima será de 2 años para prácticas y 3 para los de formación**.

7. CONTRATO INDEFINIDO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Desaparece el contrato fijo de obra y el nuevo contrato será el contrato indefinido en el sector de la construcción.

Podrán celebrar este contrato las empresas que se rigen por el **convenio de la construcción** tendrán la consideración de **contratos indefinidos adscritos a obra** aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción.

La empresa, **una vez finalizada la obra, deberá ofrecer una propuesta de recolocación a la persona trabajadora**, previo desarrollo, si es preciso, de un proceso de formación a cargo de la empresa.

Si la **persona trabajadora rechaza la oferta o motivos inherentes a la misma determinan la imposibilidad de recolocación, por no existir puesto adecuado**,

se produce la **extinción del contrato**, con una **indemnización del 7%** calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato. Este régimen de extinción será aplicable **cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas**.

8. ERTES

MODIFICACIONES EN ERTE'S ETOP

- En el supuesto de **empresas de menos de 50 personas** de plantilla, la duración del **periodo de consultas no será superior a siete días**
- En caso de que la medida de suspensión de contrato o reducción de jornada sea **declarada por los tribunales como injustificada** se especifica que se procederá por **la empresa al ingreso de las diferencias de cotización** a la Seguridad Social.
- Se **regula la prórroga del ERTE** indicando que deberá ser tratada con la misma representación de los trabajadores en un **periodo de consultas de duración máxima de 5 días**, y la decisión empresarial será **comunicada a la autoridad laboral en un plazo de 7 días**, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.

MODIFICACIONES EN ERTE'S FUERZA MAYOR

- El procedimiento de reducción de la jornada de trabajo o la suspensión de los contratos de trabajo se iniciará mediante **solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente**, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras
- **La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución**. Este informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor. **La resolución de la autoridad laboral se** dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el **plazo de cinco días naturales desde la solicitud**, y

deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo.

- En el supuesto de que **se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período** determinado en la resolución del expediente, **se deberá solicitar una nueva autorización.**

ERTE'S FUERZA MAYOR POR DECISIONES ADOPTADAS POR LA AUTORIDAD PÚBLICA COMPETENTE

- **La fuerza mayor temporal podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente**, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública. Será de aplicación el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal con las siguientes particularidades
- La solicitud de **informe por parte de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo** y Seguridad Social **no será preceptiva.**
- La empresa deberá **justificar**, en la documentación remitida junto con la solicitud, **la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente**
- La autoridad laboral **autorizará el expediente si** se entienden **justificadas las limitaciones o impedimentos.**

REGLAS COMUNES A LOS ERTE ETOP Y DE FUERZA MAYOR

- La **reducción de jornada podrá ser de entre un 10 y un 70 %** y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. En la medida en que ello sea viable, **se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.**
- La empresa junto con la **notificación, comunicación o solicitud**, según proceda, a la autoridad laboral sobre su decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo comunicará, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan:

- El **período** dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato
- La **identificación de las personas** trabajadoras incluidas en el ERTE.
- El **tipo de medida a aplicar** respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.
- Durante el periodo de aplicación del expediente, **la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias** señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la RLT y previa comunicación al SEPE y a la TGSS en los plazos establecidos reglamentariamente.
- Dentro del periodo de aplicación del expediente **no podrán realizarse horas extraordinarias, ni establecerse nuevas externalizaciones** de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales **salvo que las personas** en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones **no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas** y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas (previa información a la RLT).
- Las **empresas que desarrollen las acciones formativas** a las que se refiere la DA 25ª ET, a favor de las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo, tendrán **derecho a un incremento de crédito** para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada
- Los **beneficios en materia de cotización** vinculados a los ERTE, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados, asimismo, **al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas.**

9. MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

Es un **instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo** que, una vez **activado por el Consejo de Ministros**, permitirá a las empresas la **solicitud voluntaria de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo**, sometidas a **periodo de consultas con la representación de los trabajadores y autorización de la autoridad laboral**.

Tiene **dos modalidades**:

- **Cíclica**, cuando se aprecie una **coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización**, con una **duración máxima de un año**.
 - **Sectorial**, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se **aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras**, con una **duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una**.
- Llamamiento a **priorizar la adopción de 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 causa justificativa de las medidas.
 - **No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales**. Esta prohibición **no resultará de aplicación** en el supuesto en que las personas en ERTE que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas.

- Se prevén **exenciones voluntarias en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta:**

En la **modalidad cíclica:**

- **60%** desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, **hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación.**
- **30% durante los cuatro meses siguientes a la finalización del plazo anterior.**
- **20% durante los cuatro meses siguientes a la finalización del plazo anterior.**

En la **modalidad sectorial:**

- **el 40%** vinculadas a la **puesta a disposición de las personas trabajadoras de acciones formativas** a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditada.
- En caso de **incumplimiento** de la puesta a disposición de las acciones formativas **hay que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora afectada por dicho incumplimiento.**
- La empresa tiene derecho a un **incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada.**
- Se habilita al **Consejo de Ministros** para impulsar las modificaciones legales necesarias para **modificar los porcentajes de estas exenciones** y también para **establecer la aplicación de exenciones a la cotización debida por los trabajadores reactivados**, tras los períodos de suspensión del contrato o de reducción de la jornada, en el caso de los expedientes de regulación temporal de empleo en la **modalidad cíclica.**

- Las **exoneraciones son de acogimiento voluntario por la empresa y condicionadas al mantenimiento del empleo** durante los **seis meses** siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

En caso de incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo **hay que devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora despedida.**

- Se prevé una **protección por desempleo del 70% de la base reguladora durante todo el tiempo de aplicación de la medida**, sin periodo de carencia ni consumo de prestaciones. **Entrará en vigor el 30-03-22**
- Se constituirá un **Fondo RED**, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, para financiar las necesidades del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exoneraciones, incluidos los costes asociados a la formación.

10. SUBCONTRATACIÓN

- 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.
- Cuando la **empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio**, se aplicará este excepto en material salarial donde tiene prioridad aplicativa el convenio sectorial.
- El convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista o subcontratista si determina mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación.
- Estas medida **no será aplicable** en los casos de contratas y subcontratas suscritas con los **centros especiales de empleo**
- **No se podrá realizar contratos de circunstancias** de la producción **en el marco de contratas**, subcontratas o concesiones administrativas, se

reconoce expresamente la posibilidad de **celebrar el contrato fijo-discontinuo**.

11. PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA

- Se mantiene la **prioridad aplicativa del convenio de empresa salvo en materia salarial**, en las cuantías de salario base y complementos salariales, donde prevalece el convenio sectorial.

Régimen transitorio:

- Para los convenios **publicados con anterioridad a 31-12-2021, la modificación será de aplicación una vez que estos pierdan su vigencia**, y, como **máximo**, en **un año** desde dicha fecha.
- Una vez alcanzado el plazo descrito en el apartado anterior, los convenios **deberán adaptarse en el plazo de seis meses**.

12. ULTRACTIVIDAD

- Una vez **finalizada la vigencia del convenio** y cuando hubiera transcurrido el proceso de negociación **sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo**.

Régimen transitorio:

- Los convenios colectivos denunciados a 31-12-2021, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia con ultractividad indefinida.

13. LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

Las nuevas infracciones graves asociadas a incumplimientos normativos sobre contratación temporal [arts. 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) y 19 ter.2.e) de la LISOS] se sancionarán con la multa siguiente: **en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.**

Las **infracciones operan por cada persona trabajadora afectada.**