

Circular 1/22-10.marzo.2022-CC22030001

## REFORMA LABORAL 2022

Medidas destacadas del **Real Decreto-ley 32/2021** de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Algunos aspectos, como los referentes a los contratos de duración determinada, formativos y fijos discontinuos, serán **de aplicación a partir del 30/03/2022**. En definitiva, con la nueva norma los **contratos se presumen concertados por tiempo indefinido y desaparecen los contratos de obra**, reduciendo las modalidades de contratación temporal.

También se introducen con carácter estable mecanismos de suspensión de contratos y/o reducción de jornada de forma flexible, fruto de la experiencia de la reglamentación COVID-19. Asimismo, la negociación colectiva vuelve a tener protagonismo.

### ➤ RÉGIMEN TRANSITORIO

- Los contratos para obra o servicio determinado, los contratos eventuales por las circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los de interinidad **celebrados antes del 31/12/2021** resultaran aplicables hasta su duración máxima en los términos recogidos en la norma anterior, (**adquirirán la condición de fijo los contratados durante un plazo superior de 24 meses en un periodo de 30 meses, con o sin solución de continuidad**).
- Los contratos para obra o servicio determinado y los contratos eventuales por las circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, **celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022**, se regirán por la normativa anterior, **si bien su duración no podrá ser superior a seis meses**.

### ➤ CONTRATACIÓN A PARTIR DEL 30/03/2022

- **Desaparece el contrato por obra o servicio**
- Se potencia el contrato **fijo discontinuo**. Deberá concertarse para trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada, así como aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Serán además colectivo preferente para establecer acciones formativas en los periodos de inactividad.

### ➤ CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA

Se reducen las modalidades de este tipo de contratación de manera que solamente podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

### ➤ **Por circunstancias de la producción se entenderá**

- El **aumento ocasional e imprevisible o aquellas oscilaciones** (ejemplo: las vacaciones anuales) que generan un desajuste temporal de empleo en la empresa. Este tipo de contrato **no podrá durar más de seis meses**, ampliables a otros seis más si lo especifica el Convenio Colectivo sectorial. Si se concierta por una duración inferior a la establecida, se podrá prorrogar por una sola vez sin que la duración total exceda de la máxima.
- Situaciones **ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada** (ejemplo: campañas de navidad, verano). Podrán utilizarse durante **un total de 90 días en el año natural, pero no de manera continuada**. No podrán utilizarse en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

Es **requisito indispensable** que se especifique en estos contratos con suficiencia y precisión:

- La **causa habilitante** de la contratación temporal.
- Las **circunstancias concretas** que la justifican.
- Su **conexión con la duración prevista**.

### ➤ **Por sustitución de la persona trabajadora se entenderá:**

- La sustitución a personas con derecho a reserva de puesto de trabajo durante la suspensión del contrato (en cuyo caso podrá anticiparse el contrato hasta 15 días antes de ausentarse la persona a sustituir)
- Para cubrir la jornada reducida por causa legal o convencional.
- Cubrir vacantes en un proceso de selección, **no podrá exceder de tres meses**.

Es **requisito indispensable** que se especifique en el contrato:

- El nombre de la persona sustituida.
- La causa de la sustitución.

**Se reduce el plazo de encadenamiento de contratos y el período de referencia será pasando de 24 meses en un período de 30 meses, a 18 meses en un período de 24 meses para considerarlos indefinidos.**

### ➤ **CONTRATO FIJOS DISCONTINUOS**

- El contrato fijo discontinuo pasa a incluir no solo los trabajos de naturaleza estacional o de temporada, sino también aquellos de **prestación intermitente, que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados** (que dejan, por tanto, de estar sujetos a la regulación del contrato a tiempo parcial).
- Se reconduce a las empresas ordinariamente contratistas a la suscripción de contratos fijos discontinuos con sus trabajadores adscritos a las contrata, cuyos periodos de inactividad, sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones y no podrán extenderse más allá del plazo máximo que fije el convenio sectorial o, en su defecto, tres meses, más allá del cual la empresa deberá recurrir a las medidas coyunturales que prevé el ET.
- Las ETT también podrán suscribir estos contratos con sus trabajadores cedidos.

- Se fija ahora por Ley que el **llamamiento** deberá realizarse por escrito o constar debidamente notificado a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.
- Los convenios colectivos sectoriales podrán dotar de contenido (opciones de empleo y formación) los períodos de inactividad.
- Se amplía a todos los convenios colectivos (no solo sectoriales), la posibilidad de acordar la celebración a tiempo parcial de contratos fijos-discontinuos
- Se pone fin a la problemática relativa al “**cálculo la antigüedad**” de las **personas fijas discontinuas**, disponiéndose que se calculará teniendo en cuenta **toda la duración efectiva de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestado.**

## ➤ CONTRATOS FORMATIVOS

Los contratos formativos obedecerán a dos modalidades: la formación en alternancia con el trabajo retribuido y el desempeño de una actividad laboral para la obtención de una práctica profesional adecuada.

### ➤ Contrato para la formación en alternancia

Compatibiliza la actividad laboral retribuida con procesos formativos (FP, Universidad o Catálogo de cualificaciones profesionales del Sistema Nacional de Empleo).

- Con quienes no tengan titulación para concertar un contrato para la obtención de práctica profesional y no hayan desempeñado actividad en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo **durante más de seis meses.**
- Con personas de cualquier edad, salvo en el caso del Catálogo de cualificaciones profesionales que deberán ser menores de 30 años de edad.
- **Duración mínima de tres meses prorrogables hasta la obtención de título y como máximo hasta dos años**, según el plan o programa formativo.
- Límite de un contrato por cada ciclo formativo.
- Se designarán dos tutores, una por la empresa y otro por la entidad de formación.
- La jornada de trabajo efectivo no será superior al 65% el primer año, y al 85% al segundo, no pudiendo realizar horas complementarias, horas extras, trabajo a turnos o jornadas nocturnas.
- La retribución se adaptará al convenio colectivo y no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo año. Asimismo, no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional proporcional a la jornada de trabajo efectivo.
- No podrá establecerse periodo de prueba.

### ➤ Contrato para la obtención de la práctica profesional

Podrá celebrarse con quienes estén en posesión de una titulación universitaria, de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado de formación profesional, enseñanzas artísticas o deportivas que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad profesional, **siempre que se concierte dentro de los tres años** (o de los cinco con una persona con discapacidad) siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

- No podrá concertarse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o **realizado actividad formativa en la misma empresa por un tiempo superior a tres meses**, exceptuándose los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación.
- La empresa elaborará un **plan formativo** en el que se especifique el contenido de la práctica profesional que se ajustará al nivel de estudios o formación, asignando un tutor o tutora para el seguimiento de dicho plan.
- La duración la podrán establecer los convenios colectivos sin que pueda ser **inferior a seis meses ni superior a un año**.
- Se podrá establecer un periodo de prueba que no excederá de un mes.
- No podrán realizar horas extraordinarias.
- La retribución será fijada en el convenio colectivo. En su defecto será la correspondiente a la del grupo profesional y nivel retributivo por sus funciones.

Los contratos en prácticas y para la formación y aprendizaje vigentes a la entrada en vigor de esta norma seguirán de aplicación hasta su duración máxima.

Las empresas en ERTE o acogidas al Mecanismo RED podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

Las empresas podrán solicitar al SEPE información sobre contratos formativos suscritos con anterioridad a fin de comprobar los límites de duración máxima.

## ➤ OTROS ASPECTOS DE LA REFORMA LABORAL

### ➤ Subcontratación de actividades empresariales

- Siempre habrá un convenio colectivo sectorial aplicable. El convenio sectorial a aplicar podrá ser el de la actividad desarrollada en la empresa principal u otro, si así lo determina la negociación colectiva sectorial dentro de sus normas generales.
- El convenio de empresa solamente podrá aplicarse por la contratista si determina mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación.

### ➤ Negociación colectiva

- La nueva norma recupera la **ultra-actividad indefinida**, es decir, que las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa.
- **Se deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa**, estableciéndose el suelo salarial del convenio del sector.

### ➤ Flexibilidad interna. Mecanismo permanente para la estabilidad en el empleo

Se incorporan medidas para facilitar el uso de los expedientes temporales de empleo, como fórmula previa alternativa y prioritaria a las extinciones, así como se crea un nuevo mecanismo para atender necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste temporal, previa declaración mediante acuerdo del Consejo de Ministros.

### ERTE ETOP (Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción)

- El periodo de consultas se reduce a siete días para las empresas de menos de 50 trabajadores, previa constitución de la comisión representativa.
- Se reduce a cinco días el plazo máximo para constituir dicha comisión representativa. Cuando no exista representación de las personas trabajadoras se reducirá a 10 días.

### ERTE por FUERZA MAYOR (impedimento y limitación)

- Se incorporan de forma estable como causa de fuerza mayor el impedimento o las limitaciones a la actividad por decisiones de la autoridad gubernativa.
- Requerirán un informe preceptivo de la Inspección de trabajo.
- La Autoridad laboral deberá resolver en cinco días. El silencio administrativo será positivo.

### Para ambas modalidades de ERTE

- La reducción de jornada será entre un 10 y un 70 por ciento.
- Posibilidad de afectar o desafectar a personas trabajadoras en función de la actividad de la empresa, incrementando así la flexibilidad.
- Se refuerza la información a la representación de las personas trabajadoras durante su aplicación.
- Prohibición de horas extras, nuevas contrataciones laborales y externalizaciones.
- Posibilidad de obtener bonificaciones y exoneraciones en las cuotas de seguridad social y financiación condicionadas al desarrollo de acciones formativas para los trabajadores en ERTE. En el ETOP de un 20% y en el de fuerza mayor de un 90%.
- Estarán vinculadas al mantenimiento del empleo durante los seis meses siguientes a la finalización del ERTE.
- Las empresas verán aumentado el crédito disponible para formación.

### ➤ Mecanismo red de flexibilidad y estabilización en el desempleo

- La empresa, para poder acogerse, habrá de justificar los motivos y desarrollar un periodo de consultas.
- Modalidades:
  - **Cíclica.** Ante una caída transitoria o cíclica de la demanda por causas macroeconómicas. Podrán suspenderse contratos o reducir jornada de personas trabajadoras durante un plazo máximo de un año. Se incentivará la formación de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión.
  - **Sectorial.** Proporciona apoyo a la recualificación de las personas trabajadoras en empresas y sectores en transición que requieren cambios permanentes. La empresa podrá activar este mecanismo durante un plazo máximo inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una. Con la solicitud la empresa deberá aportar un plan de recualificación de los afectados. Se facilitará la transición profesional de las personas trabajadoras afectadas.

➤ **Recordatorio de obligaciones laborales de obligatorio cumplimiento para las empresas**

- Protección de datos.
- Plan de riesgos laborales.
- Control horario.
- Registro retributivo.
- Plan de igualdad (Desde el 7/3/2022 obligatorio para empresas de más de 50 trabajadores).
- Plan de acoso.

**Nota:** La información contenida en esta circular es de carácter general y su finalidad es estrictamente divulgativa. En consecuencia, la información y comentarios que se incluyen en la misma no constituyen asesoramiento jurídico de ningún tipo.