

Reforma Laboral 2022: Resumen y principales claves

Toda & Nel-lo

Área de Derecho Laboral

Alerta informativa

A continuación, nos referimos a las principales novedades del Real Decreto-ley 32/2021, de 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.

A. CONTRATOS FORMATIVOS (Art. 11 ET):

Se establecen dos tipologías de contratos formativos:

- i. contrato de formación y alternancia y
- ii. contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.

Entrada en vigor: 30 de marzo 2022.

- i. **Formación en alternancia:** compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos (FP, universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo).
 - **¿Quién lo puede celebrar?**
 - Quienes **carezcan de cualificación** para realizar contratos formativos para la obtención de práctica profesional.
 - Personas **con titulación que no han tenido un contrato formativo previo** en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.
 - Personas de hasta 30 años.

- **Actividad y Tutor:** La actividad desempeñada debe estar directamente relacionada con las actividades formativas y se asignarán dos tutores: uno desde el centro formativo y otro desde la empresa.

Los centros de formación elaboraran un plan de formación calendario y requisitos de la tutoría junto con las empresas.

- **Duración:** un mínimo de tres meses y un máximo de dos años al amparo de un solo contrato de forma no continuada a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios.

Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No se podrán celebrar esta tipología de contratos el trabajador/a haya desempeñado la actividad, o puesto de trabajo correspondiente, con anterioridad en la misma empresa por tiempo superior a seis meses.

- **Jornada:** El tiempo de trabajo efectivo -compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas- no podrá ser superior al 65% (durante el primer año) o al 85% (durante el segundo) de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal. No podrán realizar horas extraordinarias o complementarias ni realizar trabajos nocturnos ni a turnos, salvo excepciones.
- No podrá establecerse periodo de prueba.
- **Retribución:** La retribución será la establecida por convenio colectivo de aplicación respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas y en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- El trabajador en formación no podrá realizar ni horas complementarias, ni trabajos nocturnos o a turnos.

ii. **Contrato formativo para la obtención de la práctica adecuada al nivel de estudios:**

- **¿Quién lo puede celebrar?**

- Quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas.
- **Dentro de los 3 años** (o 5 en caso de persona con discapacidad) siguientes a la finalización de los estudios.

- **Duración:** De 6 meses a un año. Los convenios colectivos podrán regular la duración.

En virtud de una misma titulación no podrá superarse, en ningún, caso la duración máxima.

- Aunque existan diferentes titulaciones o certificados que permitan la concertación de este tipo de contratos tampoco se podrá estar contratado en formación para la misma empresa.
- Se podrá establecer un periodo de prueba de **-máximo- un mes**.
- **Actividad:** La Empresa deberá elaborar el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional y asignará a una persona tutora.
- No podrán realizar horas extraordinarias.
- **Retribución:** La retribución será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

iii. **Previsiones comunes a este tipo de contratos**

- No se pueden realizar horas extraordinarias ni complementarias.
- La acción protectora de Seguridad Social comprende todas las contingencias (también desempleo y FOGASA).
- Situaciones de IT, nacimiento y/o adopción de hijo, riesgo durante el embarazo, lactancia interrumpen la duración del contrato.

- No se pueden concertar estos contratos para sustituir funciones o tareas de personas afectadas por ERTE.
- Si a la finalización del contrato la persona continuase en la empresa, la duración del contrato formativo computa a efectos antigüedad.
- Las empresas podrán solicitar al SEPE información sobre si las personas con quienes se pretende concertar el contrato han estado previamente contratadas bajo esa modalidad y la duración.

B. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA (Art. 15 RT):

Se extingue este tipo de contrato tal y como se conocía actualmente. A partir de la entrada en vigor solo podrá celebrarse por:

- i. circunstancias de la producción o
- ii. por sustitución de personas trabajadoras.

Entrada en vigor: 30 de marzo de 2022.

Causa: Se necesario especificar con precisión la causa y circunstancias que la justifican.

i. Circunstancias de la producción:

- **Duración según la causa:** No será causa válida la concertación del contrato para trabajos de contratas, subcontratas o concesiones administrativas.
 - Cuando obedezca a circunstancias de la **producción no podrá ser superior a 6 meses**, aunque por convenio colectivo sectorial se podrá ampliar hasta un año.
 - Cuando se concierten **para atender situaciones ocasionales, previsibles** y que tengan una duración reducida y delimitada la **duración máxima de noventa días en el año natural** (no podrán ser de manera continuada), independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones.

ii. Sustitución de una persona trabajadora: Se podrá concertar, también, este tipo de contratos para sustituir a personas con derecho de reserva del puesto de trabajo.

- Podrá iniciar con 15 días de antelación a que se produzca la ausencia de la persona sustituida.
- Para completar la jornada de personas en reducción de jornada.
- 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.
- Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad y fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de estos.
- Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.

➤ **Régimen transitorio:**

- Los contratos de duración determinada o eventuales por circunstancias de la producción celebrados antes de la entrada en vigor, resultarán aplicables hasta la duración máxima.
- Los contratos de duración determinada o eventuales por circunstancias de la producción celebrados entre el 31.12.21 y el 30.03.2022 se regirán por lo que establezca la normativa o los convenios colectivos de aplicación, con una duración máxima de 6 meses.

C. CONTRATO FIJO DISCONTINUO (Art. 16 ET):

Entrada en vigor: al día siguiente de la publicación.

- **Causas del contrato:**

- Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Para 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.
- Entre una empresa de trabajo temporal (ETT) y una persona contratada para ser cedida.
- **Bolsa sectorial:** Los convenios colectivos sectoriales podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que integrar a personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante. Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.
- **Convenios sectoriales:**
 - Podrán establecer los periodos máximos de inactividad entre subcontratas.
 - Un periodo mínimo anual de llamamiento (de la duración de la actividad).
 - Establecer una «cuantía» por fin de llamamiento.
- **Antigüedad:** Se calculará conforme a la duración de la relación laboral y no al tiempo de prestación efectiva de servicios.

D. SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS (Art. 42 ET):

Convenio colectivo aplicable: Se introduce un nuevo apartado 6 en el art. 42 por el que el convenio colectivo de aplicación a las contratas y subcontratas será el del sector de la actividad de la contrata salvo que sea de aplicación otro convenio sectorial.

E. CONCURRENCIA DE CONVENIOS (Art. 84.2 ET):

Se mantiene -como hasta ahora- la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial o autonómico.

Novedad: Se suprime la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial y de complementos salariales.

F. VIGENCIA DE CONVENIOS (Art. 86.4 ET):

Se recupera la ultraactividad de los convenios colectivos cuando se supere el año desde la denuncia del convenio anterior sin que se haya logrado un acuerdo sobre el nuevo.

G. EXPEDIENTES DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO (Art. 47 y 47.bis)

Tras la reforma laboral se distinguen **tres posibilidades para reducir jornadas y suspender contratos de trabajo**. Encontramos:

- i. Los tradicionales ERTE por causas económicas, técnicas, objetivas y productivas,
- ii. Dos tipos de ERTE por fuerza mayor temporal, y
- iii. Una novedosa modalidad denominada “Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo”.

i. ERTE por causas ETOP:

- Prácticamente se mantienen inalterados este tipo de ERTEs.
- **Tipo ERTE:** Se abandona la diferencia entre los ERTE por reducción de jornada y ERTE de suspensión de contratos, estableciéndose **una única modalidad con la posibilidad de adoptar la medida más adecuada**.
- **Plazos:** Se agilizan los plazos de tramitación, reduciéndose así los tiempos de negociación, estableciendo un **periodo de consultas de duración máxima de 15 días**, para empresas de más de 50 trabajadores, y de **7 días para empresas de menos de 50 trabajadores**.
- **Prórroga:** Posibilidad de solicitar una prórroga en la aplicación del ERTE mediando un nuevo periodo de consultas con una duración máxima de 5 días.

ii. ERTE de fuerza mayor:

Los ERTE de fuerza mayor siguen (desde el RDL 8/2020) con una regulación específica para su aprobación. Asimismo, distinguimos dos modalidades:

I. La fuerza mayor temporal “clásica”.

- Solicitud a la autoridad laboral (AL) competente y simultáneamente comunicación a la RLT, acompañando los medios de prueba necesarios que justifiquen la medida.
- La AL solicitará un informe preceptivo a la ITSS antes de dictar resolución.
- La AL tiene el **plazo de 5 días** naturales desde la solicitud para dictar resolución, sobre la existencia de FM o no.
- En caso de no resolver, se entendería aprobada por silencio administrativo.
- Los efectos de la resolución serán hasta la fecha determinada en la propia resolución. **Si persistiera la FM se debería solicitar nueva autorización.**

II. La fuerza mayor determinada por impedimentos o limitaciones en la normal actividad de la empresa.

- **Se prorrogan los ERTE regulados en el art. 2 del RDL 18/2021 hasta el 28 de febrero de 2022.**
- Cuando como consecuencia de decisiones tomadas por la autoridad pública competente para la protección de la salud pública.
- El procedimiento idéntico al de la FM clásica salvo por el hecho de que el informe de la ITSS no será preceptivo.

Esta modalidad está claramente pensada para la crisis del Covid-19 así como para posibles futuras pandemias.

Reglas comunes para los ERTE ETOP y de FM

- La reducción de jornada será entre el 10% y el 70%.
- Se prioriza la reducción de jornada a la suspensión de contratos de trabajo.
- La empresa debe comunicar:
 - la identificación de los trabajadores afectados,
 - el periodo durante el cual se aplicará la medida, y
 - el tipo de medida a aplicar sobre cada empleado.

- Mientras viva el ERTE, se podrán afectar o desafectar a trabajadores en función de las concretas necesidades de la empresa.
- Durante la aplicación de la medida, está prohibida la realización de (i) horas extraordinarias, (ii) nuevas externalizaciones de actividad, y (iii) nuevas contrataciones, excepto si los afectados por el ERTE no pudieran por formación, capacitación u otras razones desarrollar las funciones encomendadas a aquellas.
- Las empresas pueden realizar acciones formativas para los trabajadores afectados por el ERTE. Su objetivo debe ser el de mejorar sus competencias profesionales y su empleabilidad. Las empresas que las lleven a cabo podrán tener derecho a incrementar el crédito para la financiación de las acciones formativas.

iii. **Mecanismo red de flexibilidad y estabilización de empleo:**

Esta nueva figura permitirá a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo en determinados supuestos. Posee 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 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 la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

Para su tramitación se distinguen 2 fases:

1. **Activación.** El encargado de activar el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización de empleo será el Consejo de ministros tras ser propuesto por los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Si bien, en su modalidad sectorial las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del estado podrán solicitar la convocatoria de una comisión tripartita que determine si es necesario activar este mecanismo en un sector concreto.

2. **Solicitud.** Tras su activación, las empresas podrán solicitar a la Autoridad Laboral competente la reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo, comunicando simultáneamente a la RLT dicha solicitud.

El procedimiento a seguir es una mezcla entre el que se lleva a cabo para los ERTE de fuerza mayor y para los ERTE por causas ETOP, si bien, con sus particularidades.

En el Mecanismo RED resultarán de aplicación todas las medidas comunes aplicable a los ERTE por causas ETOP y por fuerza mayor.

Beneficios en materia de cotización vinculados a los ERTE

Durante la reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo, las empresas, voluntariamente, podrán acogerse a un porcentaje de exoneración sobre la aportación empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes y por los conceptos de recaudación conjunta. Las cuotas de exoneración son las siguientes:

MEDIDA IMPLEMENTADA	EXENCIÓN EN LA COTIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
ERTE por causas ETOP	20%
ERTE de FM "clásico"	90%
ERTE por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada	90%
Mecanismo RED en su modalidad cíclica	Aplica un tipo progresivo descendiente: <ul style="list-style-type: none"> ○ 60% desde su aplicación y durante los cuatro primeros meses (mes 1 – 4). ○ 30% durante los cuatro meses posteriores (mes 5 – 8). ○ 20% durante los cuatro meses siguientes (mes 9 – 12).
Mecanismo RED en su modalidad sectorial	40%

Estas exoneraciones están condicionadas a que:

- Las empresas lleven a cabo acciones formativas sobre los trabajadores afectados por el ERTE.
- Mantener el empleo de los trabajadores afectados durante los 6 meses posteriores a la finalización del periodo de vigencia del ERTE.

Su incumplimiento comportará el reintegro del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exonerados sobre el trabajador concreto respecto del cual se haya incumplido el requisito, con el pago del recargo e intereses de demora correspondientes, además, se enfrentarán a un procedimiento sancionador administrativo.

H. LEY INFRACCIONES Y SANCIONES DEL ORDEN SOCIAL (Art. 47 y 47.bis)

i. Modificación art.6.5

Se incluyen dentro de la infracción leve la no comunicación de vacantes en la empresa a contratos formativos y fijos-discontinuos.

ii. Modificación art.7.2

A partir de ahora se considerará **una infracción por trabajador** en los casos de incumplimiento de la normativa referente las modalidades contractuales.

iii. Modificación art.7.14

Se considerará una infracción formalizar nuevas contrataciones laborales durante la vigencia de un ERTE, incumpliendo lo establecido en el art. 47 ET. Se considerará **una infracción por cada nueva contratación**.

iv. Modificación art.8.20

Se considerará una infracción formalizar contratos de puesta a disposición (ETT) durante la vigencia de un ERTE, incumpliendo lo establecido en el art. 47 ET. Se considerará **una infracción por cada persona afectada**.

v. Modificación art.18.2

- **Apartado c):** Se considerará una infracción formalizar contratos de puesta a disposición para **supuestos distintos de los previstos en art.6.2 de la**

Ley de ETT. Se considerará una infracción por cada trabajador puesto a disposición.

- **Apartado f):** No realizar la previa evaluación de riesgos de los puestos de trabajo cubiertos por ETT.

vi. Modificación art.19.2, 19.bis.1 y 19.ter.2

Idénticas redacciones que las establecidas en el art.18.2 anterior, pero cuya conducta sea más grave.

vii. Incorporación letra art.40.1.c.bis)

Las infracciones graves señaladas con anterioridad (se excluye pues la sanción del art. 6) se sancionarán con la multa:

- Grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros;
- Grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y,
- Grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.

TODA & NEL-LO

Avda. Diagonal 520, 5º 2ª. 08006 Barcelona – Tel. (+34) 93 363 40 00
Lagasca 88,5º 28001 Madrid - Tel. (+34) 91 700 21 00

[POLÍTICA DE PRIVACIDAD](#) | [AVISO LEGAL](#) | SÍGUENOS: 