

Si quiere descargar esta nota informativa en formato PDF, pulse [aquí](#)

## Reforma laboral 2022

El pasado 30 de diciembre de 2021 se publicó el 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*, que introduce las siguientes novedades:

Como regla general, los contratos de trabajo se presumen celebrados por tiempo indefinido, reduciéndose las modalidades de contratación a los siguientes tipos de contrato:

### 1. Contratos temporales:

#### a) Contratos formativos:

Se dividen en dos categorías:

- En alternancia, compatibilizando trabajo y formación. Las principales características son:
  - Se puede realizar con quienes no tengan formación específica.
  - Jornada laboral igual o inferior al 65% durante el primer año y al 85 % durante el segundo año, dedicando el resto de la jornada a la formación.
  - Retribución mínima (nunca inferior al SMI en proporción al tiempo trabajado) será el primer año del 60 % y el segundo año del 75 % de la retribución establecida por convenio colectivo.
  - No se pueden hacer horas extraordinarias, complementarias, trabajo a turnos o nocturnos
  - No se puede concertar periodo de prueba.
  - Duración mínima de 6 meses y un máximo de 2 años.
  
- Práctica profesional, al terminar los estudios correspondientes. Las principales características son:
  - Se podrá concertar con quien esté en posesión de título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado de profesionalidad, dentro de los 3 años (o 5 años si se trata de una persona con discapacidad) siguientes a la finalización de los estudios.
  - Periodo de prueba: No podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en el convenio colectivo.

- No se permite la realización de horas extraordinarias, salvo las horas extraordinarias de fuerza mayor.
  - La retribución será la fijada en el convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución puede ser inferior al SMI ni la establecida para el contrato para la formación en alternancia en proporción al tiempo trabajado.
- Normas comunes:
- Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
  - En el contrato se incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual y se deberá designar un tutor.

**b) Contratos de duración determinada:** Se reducen a dos tipos:

- Estructural:
- Por circunstancias de la producción: se realizará para atender incrementos ocasionales e imprevisibles de la producción o de la demanda y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible, incluyendo aquellas que derivan de las vacaciones anuales.
- La duración será de 6 meses ampliables a 12 meses
- Cuando se trate de atender situaciones ocasionales previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada (p. ej. campaña de Navidad) la duración será de 90 días al año no consecutivos.
- En el caso de contratos inferiores a 30 días, la cotización sufrirá un incremento de 26,57€ adicionales por cada contrato.
- Sustitución en los siguientes supuestos:
- De una persona trabajadora con reserva a puesto de trabajo: La prestación puede iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, compaginando ambos trabajadores como máximo durante 15 días.
  - Para completar la jornada reducida, por causas legales o convencionales, de otro trabajador.
  - 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.
- Normas comunes a estos dos contratos: Adquirirán la condición de trabajadores fijos aquellos que de un periodo de 24 meses hubieran estado contratados 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 ETT (antes era 24 meses de un periodo de 30)

## El contrato de obra o servicio determinado **DESAPARECE**

2. **Contrato indefinido adscrito a obra (sector de la construcción)**: Aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción.

La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuar al trabajador una propuesta de recolocación que deberá notificarse al trabajador con 15 días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra. El trabajador comunicará por escrito a la empresa la aceptación o rechazo a la recolocación en el plazo de los 7 días siguientes. En el caso de no contestar, se entenderá que rechaza la oferta de recolocación.

La extinción de este contrato dará lugar a una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato.

3. **Contrato fijo discontinuo**: Se fomenta el contrato fijo discontinuo, especialmente para los trabajos de naturaleza estacional, contratos administrativos o mercantiles, computándose su antigüedad durante todo el periodo de vinculación laboral y no solo por el tiempo de servicios efectivamente prestados

4. **Expedientes de Regulación de Empleo**: La regulación de los Expedientes de Regulación de Empleo quedará de la siguiente forma:

- ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP): Se reduce el período de consultas a 7 días para empresas con menos de 50 trabajadores.
- Se regula el ERTE por fuerza mayor temporal por limitación o impedimento en la actividad de la empresa como consecuencia de decisiones de la autoridad pública competente, incluidas las orientadas a la protección de la salud pública
- Se prevén exoneraciones voluntarias en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta de:
  - o El **20%** para ERTE's ETOP vinculadas a la realización de acciones formativas.
  - o El **90 %** para ERTE's de fuerza mayor y por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa.

Las exoneraciones están condicionadas al mantenimiento del empleo durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE

La tramitación y efectos de los ERTE's por impedimento o por limitaciones vinculadas a COVID-19 seguirán rigiéndose por la normativa de aplicación hasta el 28 de febrero de 2022.

5. Se crea el **Mecanismo RED de flexibilidad y Estabilización del empleo** para empresas en crisis, que permitirá medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo. Se prevén 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. Se prevén también exoneraciones voluntarias en la cotización a la Seguridad Social:

- 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% del quinto al octavo mes desde la fecha de activación.
  - 20 % del noveno al duodécimo mes desde la fecha de activación.
- **Sectorial:** Cuando un determinado sector de actividad tenga cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras. Tendrá una duración máxima de un año pudiéndose prorrogar hasta dos veces. La duración de cada prórroga será de 6 meses.

La exoneración en las cuotas de la seguridad social será del 40 % y se vinculará a la puesta a disposición de las personas trabajadoras de acciones formativas.

Las exoneraciones están condicionadas al mantenimiento del empleo durante 6 meses siguientes a la finalización del mecanismo RED

#### **6. Convenios Colectivos:**

- Los convenios colectivos se prorrogarán hasta que sean sustituidos por otros nuevos, sin límite temporal.
- El convenio de empresa tiene prioridad aplicativa sobre el convenio colectivo del sector, salvo en materia salarial.
- El convenio colectivo aplicable a las contratadas y subcontratadas, será el convenio del sector de la actividad realizada.

#### **7. Régimen sancionador.**

Se modifica la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden Social en materia de contratación de trabajadores, considerándose una infracción por cada persona trabajadora afectada. Las multas que prevé van de 1.000 a 10.000 € por cada infracción (grado mínimo de 1.000 a 2.000 €; grado medio de 2.001 a 5.000 € y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 €)

#### **8. Periodo transitorio.**

Los contratos de duración determinada y los contratos para la formación y contrato en prácticas celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, continuarán rigiéndose por la normativa anterior hasta su duración máxima.

Los contratos de obra y servicio y los contratos eventuales por circunstancias, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa anterior pero su duración no podrá ser superior a 6 meses.

Las infracciones en el orden social cometidas con anterioridad a la entrada en vigor (31 de diciembre de 2021) de la reforma laboral se sancionarán conforme a las cuantías y régimen de responsabilidades vigente con anterioridad a dicha fecha.

---

*La nueva reforma establece las nuevas modalidades de contratación, limitando sustancialmente la posibilidad de contratación temporal.*

---

**PGA** Provença, 286, 5º, 2ª 08008 Barcelona teléfono: +34 93 488 04 50 [pga@pgrup.com](mailto:pga@pgrup.com)

La presente circular ha sido confeccionada como documento meramente informativo, basado en los textos legales a que hace referencia. En ningún caso debe tomarse como base para la toma de decisiones y no sustituye ni complementa nuestro asesoramiento profesional.

© 2015 **PROVENÇA GRUP D'ASSESSORS, SL.** Quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y/o parcial, de esta obra, sin autorización escrita de **PROVENÇA GRUP D'ASSESSORS, SL.**