

COMUNICADO NOVEDADES LABORALES 2022

(Comunicado 1 de 2) Modificaciones en la contratación.

© ADDVERA PARTNERS, S.L.P.

Esta comunicación tiene una finalidad exclusivamente informativa.
Estamos a su disposición para aclararle cualquier duda.
Cualquier actuación debe consultarse con nuestros especialistas.

(Comunicado 1 de 2) 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 (BOE 30/12/2021)

Entrada en vigor: 31/12/2021, con las excepciones que se indican en los apartados correspondientes.

Este Real Decreto-Ley (en adelante, el RDL), introduce, entre otras, modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) que afectan a la contratación temporal, fijos-discontinuos, subcontratación, negociación colectiva y expedientes de regulación de empleo. Pueden consultar el texto íntegro del RDL en el enlace [RDL 32/2021](#).

Se establece, con carácter general, que el contrato ordinario será el **INDEFINIDO**, y que solo podrán hacerse 2 tipos de contratos temporales: el formativo y el estructural (eventual o sustitución).

1. CONTRATO FORMATIVO (Modificación del artículo 11 del ET). Entrada en vigor el 31/03/2022.

Se suprimen las modalidades contractuales del contrato en prácticas, contrato para la formación y aprendizaje, y el contrato para la formación dual universitaria.

Se crea el nuevo Contrato Formativo, con 2 modalidades:

- **Contrato de formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena:** tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con la formación en el ámbito de la Formación Profesional, estudios universitarios o catálogo de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).
 - Destinado a aquellos que no tengan titulación para concertar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.
 - Edad máxima de 30 años, cuando se suscriba en el marco de certificados profesionales de nivel 1 y 2 o de programas públicos o privados de formación en alternancia del SPEE.
 - Formación teórica y formación práctica.
 - Duración mínima de 3 meses y máxima de 2 años, continuados o no, y será prorrogable hasta el máximo.
 - Tiempo de trabajo no superior al 65% el primer año y del 85% durante el segundo año.
 - Plan formativo individual, con un tutor en la empresa designado.
 - Retribución fijada en el convenio, y en su defecto, no inferior al 60% el primer año, ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en convenio para su grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. Nunca inferior al Salario Mínimo Interprofesional.
 - Se podrá concertar a tiempo parcial y con varios contratos en varias empresas.
 - No permite la realización de horas extras ni complementarias.
 - No podrá establecerse período de prueba.
- **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:** tiene por objeto el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir la práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios realizados.
 - Destinado a aquellos que estén en posesión de un título universitario, de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado de formación profesional o título equivalente.
 - Debe celebrarse dentro de los 3 años, o de los 5 si se concierta con personas con discapacidad, siguientes a la terminación de los estudios.
 - No podrá suscribirse con quién ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses.
 - Duración mínima de 6 meses y máximo de 1 año, en una única empresa o varias empresas en virtud de la misma titulación.
 - Período de prueba no superior a 1 mes.
 - Retribución por tiempo de trabajo efectivo y según la fijada en el convenio colectivo para su grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. Nunca inferior al Salario Mínimo Interprofesional.
 - Plan formativo individual, con un tutor en la empresa designado y a su finalización deberán emitir certificado del contenido de la práctica realizada.
 - Se podrá concertar a tiempo parcial.
 - No permite la realización de horas extras, salvo por causas de fuerza mayor.
 - Bonificación del 50% de la cuota empresarial por Contingencias comunes, cuando se concierte con personas con discapacidad.

Régimen transitorio: Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje vigentes antes de la entrada en vigor del RDL, resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos recogidos en el citado precepto.

Por lo tanto, podrán seguir realizándose contratos de prácticas y para la formación y el aprendizaje hasta el 30 de marzo de 2022, conforme a su regulación y regirán hasta su duración máxima, es decir, hasta 2 y 3 años, como máximo, respectivamente.

2. CONTRATACIÓN TEMPORAL (Modificación artículo 15 del ET). Entrada en vigor el 31/03/2022.

Como novedad principal se **elimina el contrato de obra o servicio**, estableciéndose 2 únicos tipos de contratación temporal:

- **Contrato por circunstancias de la producción:** con 2 modalidades:
 - a) Circunstancias imprevisibles: tendrá por objeto cuando exista un incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones (incluidas las derivadas de las vacaciones anuales) que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.
 - Duración máxima de 6 meses, ampliable a 12 por convenio colectivo sectorial, prorrogable si es inferior al máximo, por una única ocasión y por acuerdo de ambas partes.
 - b) Circunstancias previsibles: atender a situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo.
 - Sólo podrá utilizarse esta modalidad contractual un máximo de 90 días/año natural, sin que puedan ser utilizados de forma continuada. Y ello, con independencia de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de esos días, las concretas situaciones.
 - No será causa del contrato por circunstancias de la producción previsible la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan actividad habitual u ordinaria de la empresa.

En el último trimestre del año, la Empresa debe informar a la Representación Legal de las personas trabajadoras de la previsión anual de uso de estos contratos.

Cotización adicional en los contratos de duración determinada inferiores a 30 días: Se prevé una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización de los contratos inferiores a dicho período a cargo del empresario.

Esta cotización adicional no se exigirá a los contratos por sustitución, ni a los contratos por cuenta ajena agrarios ni a empleados/as del hogar.

Encadenamiento de contratos: Adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas aquellas **contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses** (antes 24 meses en un periodo de 30 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. También adquirirá la condición de fija, **la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado**, con o sin solución de continuidad, **durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses, mediante contratos por circunstancias de la producción**, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

- **Contrato de sustitución:** en los supuestos de sustitución de personas trabajadoras con reserva del puesto de trabajo o para completar jornada reducida, en virtud de causas legales o convencionales, así como para la cobertura de vacante durante el proceso de selección o promoción.
 - Novedad destacable: puede iniciarse la prestación de servicios antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, como máximo durante 15 días.
 - En caso de cobertura de vacante, la duración no puede ser superior a 3 meses (no renovable) o plazo inferior si se establece en el convenio colectivo.

Régimen transitorio:

Los **contratos para obra y servicio determinado celebrados antes del 31/12/2021**, así como los **contratos fijos de obra** suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del Convenio Estatal de la Construcción, que estén vigentes, resultarán aplicables hasta su duración máxima, es decir, hasta 3 años (4 si se ha ampliado por convenio colectivo).

Los **contratos eventuales por circunstancias del mercado**, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de **interinidad celebrados antes del 31/12/2021**, según la **redacción anterior a la actual reforma**, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción, es decir, **en los contratos eventuales hasta 6 meses o 12 si se ha ampliado por convenio colectivo**.

Los **contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31/12/2021 hasta el 30/03/2022**, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado, es decir, el artículo 15.1 a) y b) **anterior a la actual reforma**, pero su duración **no podrá ser superior a 6 meses**.

Por lo tanto, pueden celebrarse contratos de obra y eventuales, según la normativa anterior, entre el 31/12/2021 y el 30/03/2022 pero con una duración máxima de 6 meses.

Lo previsto sobre el **encadenamiento de contratos** será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de **31/03/2022**. Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo para el encadenamiento, **se tomará en consideración sólo el contrato vigente a 31/12/2021**.

3. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO (Modificación del artículo 16 del ET).

Dicho contrato puede celebrarse para:

- a) Trabajos estacionales o de temporada, y para aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- b) Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- c) Entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.

Los trabajadores fijos-discontinuos tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral (y no solo el tiempo efectivamente trabajado), salvo aquellas condiciones que exijan otro tratamiento por su naturaleza.

4. SUBCONTRATACIÓN (Modificación del artículo 42 del ET).

En el **sector 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.

Se mantiene el régimen vigente al que se incorpora la previsión de 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**, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable.
- No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplica este convenio.

5. SANCIONES.

La nueva reforma laboral combatirá la elevada temporalidad y el fraude con mayores penalizaciones.

Se introduce:

- Una trascendente mención relativa a la transgresión de la normativa en materia de contratación temporal, considerándose una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas, elevando las multas hasta los 10.000 euros.
- Se sanciona la no información de vacantes a los contratados bajo modalidad de contratos formativos o fijo discontinuo, entre otros.
- Se sanciona la infracción de la prohibición de realizar nuevas contrataciones y externalizaciones cuando se está aplicando un ERTE.
- Las infracciones cometidas con anterioridad a 31/12/2021 se sancionarán conforme a las cuantías y se someterán al régimen de responsabilidades vigentes con anterioridad a dicha fecha.

LABORAL Novedades 2022

Este comunicado procede de'
ADDVERA PARTNERS, S.L.P.
Villarroel, 212 1º 1ª 08036 Barcelona
Tel. +34 934 882 745

Para conocer nuestra política de privacidad, tratamiento de datos personales, y prevención de blanqueo de capitales, pulse, por favor, el enlace
<http://addvera.eu/areas/avisos-legales/>

En cualquier momento, puede manifestar su voluntad de no recibir más comunicados de nuestra Firma por medios electrónicos.

Para ello, envíe un e-mail a
addvera@addvera.eu
indicando en el asunto "BAJA" o "NO ENVIAR"