

Programa Online de Capacitación Agentes

Los puntos clave de la reforma laboral

RDL 32/2021

Ponente: Alejandro F. Ripollés Sanz

5 de abril de 2022

FINANCIA:



**GENERALITAT
VALENCIANA**

**TOTS
A UNA
veu**

ivACE
INSTITUT VALENCIÀ DE
COMPETITIVITAT EMPRESARIAL

ORGANIZA:

CEEI
COMUNIDAD
VALENCIANA



ÍNDICE

1. Presunción contrato indefinido como regla general.
2. Desaparición del contrato de Obra y Servicio.
3. Nuevos contratos de duración determinada.
4. Nuevos contratos formativos.
5. Potenciación del contrato fijo-discontinuo.
6. Contrato fijo de Obra en el sector de la construcción
7. Negociación colectiva.
8. ERTE y Mecanismo RED.
9. Cambios en las cotizaciones.
10. Endurecimiento de sanciones en materia de contratación temporal.

Presunción contrato indefinido como regla general

- Desde el 31/03/2022, el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. (Art. 15 ET).
- Justificación de la temporalidad de la contratación: Causa habilitante de la contratación temporal, circunstancias concretas que la justifican y conexión con la duración prevista.
- El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.
- Se acorta el plazo para adquirir la condición de indefinido por concatenación de contratos por circunstancias de la producción. Ahora el límite máximo es de 18 meses en un periodo de 24 meses.
- Se incrementan las sanciones de la LISOS por contratación temporal fraudulenta.

Desaparición del contrato de Obra y Servicio

- Desde el 31 de marzo de 2022.
- Régimen transitorio:
 - *Los contratos celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, seguirán vigentes hasta su duración máxima.*
 - *Los contratos desde el 31 de diciembre de 2021 al 30 de marzo de 2022, duración limitada a 6 meses.*

Nuevos contratos de duración determinada

ELEMENTOS COMUNES:

- Justificación de la temporalidad de la contratación: Causa habilitante de la contratación temporal, circunstancias concretas que la justifican y conexión con la duración prevista.
- No podrán identificarse como causa de estos contratos la realización de trabajos en el marco de contrataciones que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

TIPOS:

1.CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN PREVISIBLE:

- Cuando sean necesarios para atender **situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.**

- Las empresas solo podrán utilizar este contrato en un **máximo de 90 días** en el año natural con independencia del número de personas trabajadoras que sean necesarias.

- Estos 90 días no podrán ser utilizados de forma continuada y se entregará a la RLT en el último trimestre de cada año una previsión anual del uso de estos contratos.

- Indemnización de 12 días por año de servicio.

2.CONTRATO POR CIRCUNSTACIAS DE LA PRODUCCIÓN IMPREVISIBLE:

- Para atender al incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que supongan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. En este caso el contrato no podrá superar los 6 meses (ampliable a 12 meses por convenio).
- Si el contrato se ha concertado con una duración inferior a la máxima legalmente establecida puede prorrogarse una vez mediante acuerdo expreso entre trabajador y empresa.
- No para las situaciones especificadas para el contrato fijo – discontinuo.
- Se entregara a la RLT en el último trimestre de cada año una previsión anual del uso de estos contratos.
- Indemnización de 12 días por año de servicio.

3.CONTRATO POR SUSTITUCIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA:

- Contrato para sustituir a una persona con reserva de puesto de trabajo (Art. 48 ET):
 - *IT.*
 - *Maternidad, paternidad, adopción.*
 - *Riesgo embarazo.*
 - *Suspensión causas disciplinarias.*
 - *Fuerza mayor...*
- Contrato para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o en el convenio colectivo.
- Contrato para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo (hasta 3 meses).

Contratos Formativos

EN VIGOR EL 31 DE MARZO DE 2022

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA O FORMACIÓN DUAL

- Para personas que no tengan titulación y quieran compatibilizar sus estudios con el trabajo remunerado.
- Sustituye al contrato de formación y aprendizaje.
- Contratación: mínimo 3 meses y máximo 2 años. Sin límite de edad, salvo para certificados de profesionalidad nivel 1 y 2 y programas públicos o privados de formación, en cuyo caso únicamente es para personas de hasta 30 años.
- Tiempo de trabajo efectivo no puede superar el 65% durante el primer año y el 85% durante el segundo.
- Retribución: no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo de la fijada en el convenio. Mínimo SMI.
- Actividad relacionada y coordinada con sus estudios.
- Se regula la figura de tutor.
- Se tienen que elaborar planes de formación individualizados.
- No periodo de prueba

CONTRATO DE FORMACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL.

- Para facilitar la integración laboral de personas con titulación.
- Sustituye al contrato de prácticas laborales.
- Contratación: no puede ser inferior a 6 meses ni superior a 1 año.
- Deberá concertarse dentro del plazo de 3 años siguientes a la terminación de los estudios.
- Retribución fijada en el convenio colectivo o, en su caso, no podrá ser inferior al 60% durante el primer año, ni al 75% el segundo. Mínimo SMI.
- Periodo de prueba 1 mes máximo.

El contrato fijo discontinuo

EN VIGOR EL 31 DE MARZO DE 2022

- Este contrato pasa a ser el adecuado para la realización de trabajos de naturaleza estacional, vinculadas a actividades productivas de temporada o de campañas, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que siendo de prestación intermitente, tengan periodos ciertos, determinados o indeterminados.
- Si la contratación fija discontinua se justifica por la celebración de contratos el periodo de inactividad no puede superar los 3 meses (salvo convenio).
- Es el contrato adecuado para el desarrollo de los trabajos de prestación de servicios en las empresas mercantiles o administrativas y también se podrá celebrar entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.
- Mediante convenio colectivo o en su defecto acuerdo de empresa se establecerán los criterios por los que se regirá el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.
- Empresa debe trasladar a la RLT al inicio de cada ejercicio un calendario con las previsiones de llamamiento, así como los datos de las altas efectivas una vez se produzcan.

Contrato fijo de Obra en la Construcción

- Los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes al trabajador.
- Indemnización: 7% del salario devengado durante toda la vigencia del contrato, según tablas del convenio de aplicación o por la establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.

Negociación colectiva

- Concurrencia de convenios y Ultraactividad:
 - Se recupera la ultraactividad indefinida del convenio colectivo una vez que sea denunciado y se haya concluido la duración pactada.
 - El convenio de empresa ya no tendrá prioridad aplicativa en relación: con cuantía del salario base y complementos salariales. Esto aplicara a los convenios de empresa desde que pierdan su vigencia expresa, teniendo 6 meses para adaptarse y, como máximo en el plazo de 1 año desde la entrada en vigor del RDL no pudiéndose compensar ni absorber los efectos de este cambio.

ERTE

- Se mantienen como mecanismo de flexibilidad los ERTES por causas ETOP y por fuerza mayor.
- Se reducen plazos de la negociación.
- Es posible prorrogar el ERTE con acuerdo con la comisión negociadora.
- Se da prioridad en la medida de lo posible a la reducción de jornada frente a la suspensión de contrato.
- Cabe la reducción de jornada por ERTE por 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.
- Durante el periodo de aplicación del ERTE, la empresa podrá afectar y desafectar a las personas trabajadoras.

- Durante el ERTE no se podrán hacer horas extra, externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones salvo causa justificada.
- Se incluye que 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 las orientadas a la salud pública.
- Exenciones en la cotización durante ERTE:
 - 20% en ERTE ETOP.
 - 90% en ERTE FUERZA MAYOR.
- Las exenciones en la cotización a que se refiere esta disposición adicional no tendrá efecto para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.
- Exenciones vinculadas a mantenimiento del empleo de 6 meses y a acciones de formación.
- Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas **en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito**, con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

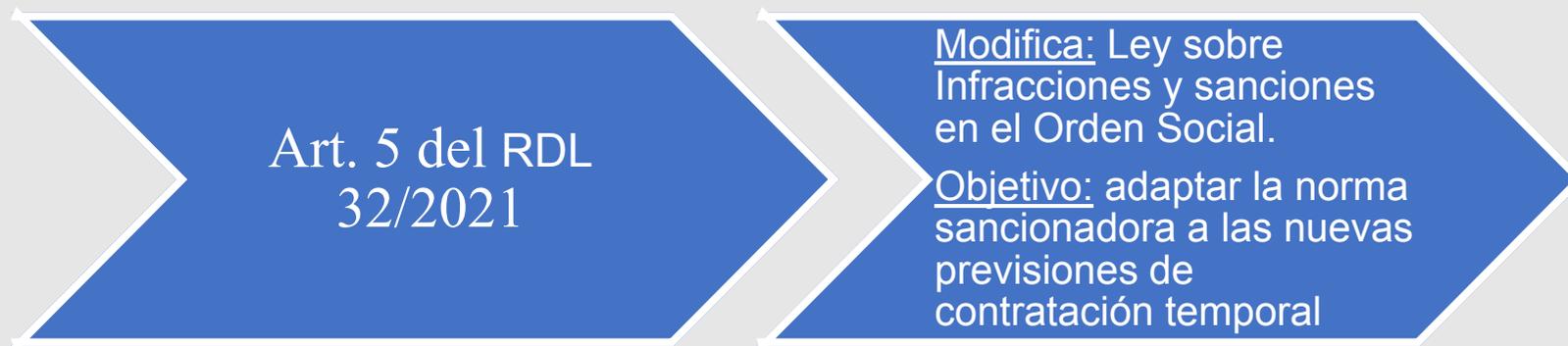
MECANISMO RED

- Instrumentos de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por consejo de Ministros, permitirá a las empresas solicitar suspensiones de contrato y reducciones de jornada en determinados supuestos. Por ejemplo: nuevas pandemias.
- 2 modalidades:
 - *Cíclica: Duración máxima de un año.*
 - *Sectorial: Máximo un año. Posibilidad de 2 prórrogas de 6 meses cada una.*
- Prestación específica: Sin carencia y sin consumo de paro.
- Bonificaciones: vinculadas al desarrollo por las empresas de acciones formativas y mantenimiento empleo de 6 meses.

Cambios en la cotización

- Incremento en la cotización respecto a los contratos de duración determinada inferior a 30 días.
- No aplica a sistema agrario, empleados de hogar, minería ni contratos de sustitución.

Endurecimiento de las sanciones en materia de contratación temporal.



- Las nuevas infracciones graves por incumplimientos normativos sobre contratación se sancionarán con la multa siguiente:
 - Grado mínimo: de 1.000 a 2.000 euros.
 - Grado medio: de 2.001 a 5.000 euros.
 - Grado máximo: de 5.001 a 10.000 euros.