
REFORMA LABORAL 2021

JORNADA DE ADMINISTRACIÓN
CONFER

4 de marzo de 2022

Inés García García
Asesora Jurídica Escuelas Católicas
inesgarcia@ferececa.es

REAL DECRETO LEY 32/2021

A DESTACAR:

- Cambios profundos en la regulación de los contratos de trabajo: prioridad ABSOLUTA del contrato indefinido
 - Incremento de las sanciones por irregularidades en los contratos
 - Convenio colectivo aplicable en las subcontratas
 - Incremento cotizaciones
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

CONTRATOS FORMATIVOS:

- No se aborda la regulación de los “becarios”, ni de las prácticas curriculares: decreto en el plazo de 6 meses
 - Cambios en la denominación
 - **Objetivo:**
 - ✓ Formación en alternancia con el trabajo retribuido
 - ✓ Desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondiente niveles de estudios
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

CONTRATOS FORMATIVOS:

➤ **Contrato de formación en alternancia:**

- ✓ Los estudiantes pueden ser de Formación Profesional, del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo o del sistema universitario
 - ✓ Actividad laboral:
 - directamente relacionada con la actividad formativa
 - Coordinada e integrada en un programa de formación
 - En el marco de convenios de cooperación entre las autoridades educativas o laborales y las Universidades con las empresas.
 - ✓ Asignación de dos tutores, que deberán coordinarse: uno del centro formativo y otro de la empresa (con formación y experiencia en esta tarea)
 - ✓ Duración del contrato: de tres meses a dos años.
 - ✓ Jornada: puede ser a tiempo completo o parcial
 - ✓ Sin periodo de prueba
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

CONTRATOS FORMATIVOS:

- **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional**
 - ✓ Título universitario, Grado o Máster, FP o certificado del sistema FP.
 - ✓ Tres años desde la obtención del título (5 años discapacitados)
 - ✓ Se permite, aunque se hayan prestado servicios tres meses en la empresa
 - ✓ Duración: **de seis meses a un año**
 - ✓ Para el mismo puesto de trabajo, no se puede formalizados veces, aunque sean distintos títulos
 - ✓ Periodo de prueba: según convenio
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

CONTRATOS FORMATIVOS:

- **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional**
 - ✓ Obligación de preparar por la empresa un plan formativo individual especificando el contenido de la práctica profesional y asignando un tutor que cuente con formación o experiencia para el seguimiento (el plan se anexa al contrato de trabajo)
 - ✓ Expedición de certificado a la terminación del contrato
 - ✓ Retribución: la que marque el convenio para los contratos en prácticas
 - ✓ La situación de IT, interrumpe la duración del contrato
 - ✓ Comunicación a la RLT de la información relativa a los planes individuales, así como las condiciones de las actividades de tutorización
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

CONTRATOS TEMPORALES:

- **Prioridad absoluta del contrato indefinido**
 - **Supresión del contrato por obra o servicio**
 - **Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario especificar con precisión en el contrato:**
 - ❑ La causa habilitante
 - ❑ Las circunstancias concretas que la justifican
 - ❑ La conexión de las causas con la duración prevista
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

- **A) Incremento de la actividad ocasional (no permanente) por circunstancias imprevisibles de la actividad normal, que por oscilaciones generan un desajuste entre el empleo estable y el que se necesita:**
 - ✓ Se incluyen explícitamente, los contratos para sustituir vacaciones
 - ✓ Su duración máxima será de 6 meses, salvo que por convenio se pacte una duración hasta un año
 - ✓ No se podrán utilizar para situaciones que no supongan incremento de la actividad
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

- **A) Incremento de la actividad ocasional (no permanente) por circunstancias imprevisibles de la actividad normal, que por oscilaciones generan un desajuste entre el empleo estable y el que se necesita:**
 - ✓ En ningún caso podrá identificarse como causa del contrato de circunstancias de la producción la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o **concesiones administrativas** que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

- **B) Para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida o delimitada**
 - Solamente se podrá utilizar para este contrato en un máximo de 90 días en el año natural
 - Estos 90 días no podrán utilizarse de manera continuada
 - Se pueden contratar cuantas personas se deseen en ese periodo
 - En el contrato, tiene que figurar las concretas situaciones para las que se están utilizando
 - Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RLT una previsión anual de uso de estos contratos

REAL DECRETO LEY 32/2021

POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

➤ Encadenamiento:

- ✓ **Los trabajadores** que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, para la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos, adquirirán la condición de fijos.
- ✓ 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 18 meses en un periodo de 24 meses, mediante contratos por circunstancias de la producción

➤ Indemnización:

- ✓ 12 días de salario por año de servicio

REAL DECRETO LEY 32/2021

POR SUSTITUCIÓN:

- **Para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo**
 - ✓ Se ha de especificar en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución
 - ✓ Se puede iniciar el contrato hasta 15 días antes de que se produzca la ausencia del trabajador a sustituir
 - ✓ Se puede concertar para cubrir la jornada que deja un trabajador con jornada reducida, al amparo de causas legales o previstas en convenio
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

POR SUSTITUCIÓN:

- **Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción**
 - Una vez extinguido el contrato, el contrato para cubrir la vacante, debe ser un contrato fijo
 - Duración máxima, 3 meses
 - No es posible volver a realizar un contrato con el mismo objeto, una vez superada la duración máxima
 - **Encadenamiento**
 - Los contratos de sustitución no se encadenan
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATOS TEMPORALES:

- Las personas con contratos temporales o de duración determinada, tendrán los mismos derechos que los trabajadores fijos, salvo en la materia de extinción del contrato
 - La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa
 - Esta información será trasladada, además a la RLT
 - Si, por el encadenamiento de contratos, la persona se ha convertido en fija, en los 10 días siguientes a esa conversión, la empresa se la tendrá que comunicar. También a la RLT
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS:

- **A) Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada**
 - **B) Para el desarrollo de trabajos que no sean estacionales, pero que siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados**
 - **C) Para el desarrollo de trabajos consistentes en 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**
 - **D) Pueden formalizarlos las empresas de trabajo temporal, ETT's, para ser cedidos a las empresas clientes**
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS:

- **Deben reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral:**
 - ✓ La duración del periodo de actividad
 - ✓ La jornada y su distribución horaria (que pueden figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento)
 - **Por convenio o acuerdo de empresa, hay que acordar los criterios objetivos y formales para llevar a cabo el llamamiento:**
 - ✓ Con las indicaciones precisas para las condiciones de la incorporación
 - ✓ Con la antelación adecuada
 - ✓ Con comunicación a la RLT, al inicio de cada año natural, de un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o semestral
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS:

- **Reclamación por despido en caso de no llamamiento:**
 - ✓ Se computa el plazo desde el momento de la falta de llamamiento o desde el momento en que el trabajador conociera esa falta de llamamiento
 - **Antigüedad:**
 - ✓ La antigüedad se calcula teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, excepto a efectos de despido
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS:

➤ **Otros derechos:**

- ✓ Las personas con contrato FD no podrán ser discriminadas por hacer uso de sus derechos a la conciliación familiar
- ✓ La empresa deberá informar a los trabajadores FD y a la RLT sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, para que puedan solicitarlos de acuerdo con el procedimiento fijado en convenio

➤ **Otras cuestiones que puede regular el convenio colectivo:**

- ✓ Creación de una bolsa sectorial de empleo
 - ✓ **Posibilidad de que el contrato sea a tiempo parcial**
 - ✓ Determinación de un periodo de llamamiento fijo anual
 - ✓ Determinación de una indemnización por fin de llamamiento
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

RÉGIMEN TRANSITORIO:

- **Legislación aplicable a los contratos en prácticas vigentes:**
 - ✓ Será la vigente antes de la reforma, hasta su duración máxima
 - ✓ No está claro si incluye o no la prórroga

 - **Contratos de duración determinada vigentes a 30 de diciembre:**
 - ✓ Los contratos de obra y eventuales permanecerán vigentes hasta su duración máxima, conforme a la normativa anterior

 - **Contratos de duración determinada suscritos entre el 31 de diciembre y el 30 de marzo:**
 - ✓ Se rigen por la normativa legal o convencional vigente hasta el 31 de diciembre, pero su duración no podrá ser superior a seis meses
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

RÉGIMEN TRANSITORIO:

- **Encadenamiento de contratos:**
 - ✓ A efectos del cómputo del número de contratos, la nueva regulación será aplicable a los contratos suscritos desde el 31 de diciembre.
 - ✓ Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, sólo se tomará en consideración para el cómputo el contrato vigente el 31 de diciembre.
 - **Entrada en vigor de la regulación sobre contratos:**
 - La nueva regulación de los contratos no entra en vigor hasta el 31 de marzo de 2022
 - **Entrada en vigor de la normativa de sanciones:**
 - La nueva normativa está en vigor desde el 31 de diciembre de 2021
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

SANCIONES:

- **Se considerará una infracción por cada persona trabajadora contratada**
 - **Leves: por no informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos y a los trabajadores FD:**
 - ✓ Grado mínimo: de 70 a 150 euros.
 - ✓ Grado medio: de 151 a 370 euros.
 - ✓ Grado máximo: de 371 a 750 euros.
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

SANCIONES:

- **Graves: por transgresión de la normativa modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos a los previstos:**
 - ✓ 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
-

REAL DECRETO LEY 32/2021

OBLIGACIONES DE COMUNICACIÓN A LA RLT

- **Contrato formativo:** acuerdos de cooperación educativa con las entidades de formación; los acuerdos de formación individuales, con las condiciones de tutorización.
- **Información sobre vacantes:** la empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada, formativos y fijos-discontinuos, sobre la existencia de vacantes, trasladando a la RLT la misma información que a dichos trabajadores
- **Contrato fijo discontinuo:** la empresa comunicará a la RLT el calendario de llamamientos anuales o semestrales, y los datos de las altas, una vez se produzcan.
- **Contratos productivos para atender situaciones ocasionales previsibles (90 días):** en el último trimestre del año, se comunicará a la RLT la previsión anual de contratación por esta causa

REAL DECRETO LEY 32/2021

SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS O SERVICIOS:

- **No se han producido novedades en esta materia, salvo en la regulación del convenio colectivo de aplicación a los trabajadores de las contratatas**
 - ✓ 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 conforme a lo dispuesto en el Título III (negociación colectiva)
 - ✓ No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84 (materias que pueden regular los convenios de empresa)
-
- ✓ ??????

SEGURIDAD SOCIAL

Real Decreto Ley 32/2021:

- **Incremento de 26,57 euros, en la cotización de los contratos temporales, excepto sustitución, inferiores a 30 días.**
- Es una cotización lineal, con independencia del número de días, de la jornada y de la cuantía de la base de cotización ordinaria

Ley 27/2011, de 1 de agosto:

- **Se mantiene en vigor el régimen transitorio de la Ley 27/2011:**
 - ✓ Periodo de cotización previo para poderse jubilar: en 2022 la edad de jubilación es de 66 años y 2 meses, salvo que se tengan 37 años y 6 meses de cotización, que permite la jubilación a los 65 años.
 - ✓ Se calcula la pensión teniendo en cuenta los 25 años últimos de cotización.
-

SEGURIDAD SOCIAL

Ley 21/2021, de 28 de diciembre:

- **Incremento de las cotizaciones a partir de 2023:**
 - Se incrementan las cotizaciones en un 0,6%, con carácter finalista para nutrir el fondo para el pago de pensiones.
 - No está establecido si ese incremento es totalmente a costa de la empresa o también, en parte, del trabajador.
 - **Reducción de cotizaciones por los trabajadores mayores de 62 años en Incapacidad Temporal**
 - Se reduce en un 75% en la cuota por contingencias comunes
-

SEGURIDAD SOCIAL

Ley 21/2021, de 28 de diciembre:

- **Jubilación anticipada a los 63 años**
 - ✓ Los coeficientes de la reducción de la pensión, se pasan a calcular mensualmente y sobre la pensión, no sobre la base reguladora.
 - ✓ Consecuencia: la pensión es inferior a la que se hubiera obtenido en 2021
 - **Jubilación diferida:**
 - Los trabajadores que continúen trabajando después de la edad ordinaria de jubilación, durante un año mínimo, verán incrementada su pensión.
-

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Real decreto 152/2022, de 22 de febrero:

- ✓ 1.000 euros mensuales en 14 pagas
 - ✓ Efectos retroactivos desde enero

 - ✓ Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de enero de 2022, sobre la posibilidad de absorber el incremento del SMI con los pluses que viniera percibiendo el trabajador
-