

## CIRCULAR INFORMATIVA

Enero 2022

### MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.

Estimado/a cliente/a:

El Real Decreto-ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE 27-01-2021) conocido de antemano como el de la "reforma laboral", si bien no ha derogado la última gran reforma laboral sí que introduce cambios sustanciales cuyos puntos clave destacamos a continuación.

#### Cambios en materia de contratación.

##### 1. Contratos de duración determinada.

- Se elimina el contrato de Obra y Servicio.
- Se reducen a 2 los contratos temporales: 1) Por circunstancias de la producción y 2) de sustitución.

Esta normativa entra en vigor el 30 de marzo. Para el período transitorio entre 31 de diciembre 2021 y 30 de marzo de 2022 se establece que los contratos de obra y servicio y los eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas y excesos de pedidos celebrados en ese período se registrarán por la normativa vigente en dicho momento y su duración no podrá ser superior a 6 meses.

##### 1.1. Contrato por circunstancias de la producción.

Se pueden celebrar en casos de:

- Incremento **ocasional e imprevisible** y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no se pueda cubrir con contratos fijos discontinuos. La duración máxima será de 6 meses, pudiendo llegar hasta el año si así lo regula el convenio colectivo de aplicación. En caso de concertarlo por una duración inferior al máximo se podrá hacer una única prórroga.
- **Sustitución de las vacaciones anuales.** En cuanto a los términos de duración son los mismos que el anterior.
- Para atender **situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida** y delimitada: en estos casos, en el último trimestre del año la empresa deberá trasladar a los representantes de los trabajadores una previsión para el siguiente año. La duración no puede superar los 90 días naturales por empresa. Los 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Las personas contratadas por más de 18 meses dentro de un período de 24, con o sin solución de continuidad, de forma directa o por ETT, para el mismo o diferente puesto, por la empresa o alguna del grupo de empresas, se considerarán fijos.

#### BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis, 3º 4ª  
08036 Barcelona  
☎ (34) 93 363 54 71  
✉ [bcn@bellavistalegal.eu](mailto:bcn@bellavistalegal.eu)

#### GRANOLLERS

📍 C/ Sant Jaume, 16, 1º  
08401 Granollers  
☎ (34) 93 860 39 60  
✉ [grn@bellavistalegal.eu](mailto:grn@bellavistalegal.eu)

#### MADRID

📍 C/ Serrano, 114 2º izq.  
28006 Madrid  
☎ (34) 91 431 98 21  
✉ [mad@bellavistalegal.eu](mailto:mad@bellavistalegal.eu)

## 1.2. Contrato de sustitución.

Se puede celebrar en casos de:

- Sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo. El sustituto y el sustituido pueden coincidir 15 días antes de la ausencia.
- Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, amparada dicha reducción por la normativa legal o convencional.
- Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo en proceso de selección o promoción profesional para su cobertura como contrato indefinido. La duración máxima es de 3 meses.

## 1.3. Consideraciones trascendentes en la contratación temporal.

- Si se incumplen los requisitos de temporalidad, el contrato se considera indefinido.
- La empresa debe informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes a los contratados temporalmente, incluidos los contratos formativos.
- Indemnización de 12 días por año de servicio a la finalización del contrato, incluidos los contratos formativos.
- Los convenios colectivos podrán regular planes de reducción de la temporalidad, como fijar un porcentaje máximo de contratos temporales con respecto al global de la plantilla, criterios objetivos de conversión a indefinidos, etc.
- El Servicio Público de Empleo cuando advierta que se superan los límites temporales lo transmite a la Inspección de Trabajo.
- Aumento de las sanciones. El incumplimiento de la normativa causal o temporal de los contratos eventuales se considera falta muy grave y puede ser sancionada con multas de hasta 10.000 euros por persona trabajadora (penalización individualizada).
- Los contratos temporales inferiores a 30 días (antes 5) tendrán una cotización adicional de 26 euros, aprox., al final del contrato, que puede ser superior según fórmula de cálculo.

Los contratos temporales suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2021 se seguirán rigiendo por la normativa anterior.

## 2. Contratos formativos.

Se suprimen los contratos para la formación y aprendizaje, el contrato en prácticas y el contrato para la formación dual universitaria. Los contratos ya celebrados se regirán por la normativa anterior hasta su finalización por duración máxima. Las nuevas modalidades entrarán en vigor el 30 de marzo de 2022.

### 2.1. Contrato de formación en alternancia.

El objeto del contrato es compatibilizar la actividad laboral retribuida con la formación de FP, universidad y el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo (SNE)

- Destinado a quienes no tengan la titulación para concertar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.
- Si el contrato se concierta en el marco de los certificados de nivel 1 y 2 y programas del SNE, el límite de edad para suscribirlo es de 30 años.
- La actividad a desempeñar en la empresa debe estar directamente relacionada con la formación formativa. Para ello hay una doble tutoría coordinada en la empresa y en el centro educativo dentro del plan de formación.
- La duración del programa formativo ha de ser de un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años. Prorrogable hasta la duración máxima.
- El tiempo de trabajo no podrá ser superior al 65 % durante el primer año, o al 85% durante el 2º año de la jornada anual del convenio colectivo.

#### BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis, 3º 4º  
08036 Barcelona  
☎ (34) 93 363 54 71  
✉ bcn@bellavistalegal.eu

#### GRANOLLERS

📍 C/ Sant Jaume, 16, 1º  
08401 Granollers  
☎ (34) 93 860 39 60  
✉ grn@bellavistalegal.eu

#### MADRID

📍 C/ Serrano, 114 2º izq.  
28006 Madrid  
☎ (34) 91 431 98 21  
✉ mad@bellavistalegal.eu

- No se puede celebrar si la actividad o puesto de trabajo ya ha sido realizada/ocupado por la persona en la misma empresa durante un tiempo superior a 6 meses.
- No se puede establecer período de prueba.
- No se pueden realizar horas extraordinarias, ni complementarias ni trabajo nocturno ni a turnos.
- La retribución será la prevista en estos casos en el convenio colectivo o como mínimo el 60% el primero y el 75% el segundo fijado en el convenio para el grupo y nivel retributivo.

## 2.2. Contrato formativo de práctica profesional.

Se trata de una reinterpretación del contrato de prácticas existente hasta el momento destinado a quienes dispongan de título universitario o un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional, certificado del sistema de formación profesional, así como quienes posean un título equivalente a las enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

- Celebrarse antes de 3 años (5 en casos de discapacidad) desde la finalización de los estudios y sin tener experiencia en la misma actividad dentro de la empresa de más de 3 meses.
- La duración es de un mínimo de 6 meses y un máximo de 1 año.
- El período de prueba no puede exceder de 1 mes, salvo que el convenio colectivo prevea otro término.
- Elaboración de un plan formativo individual y designación de persona tutora con formación y experiencia suficiente para el seguimiento.
- No se pueden realizar horas extraordinarias.
- La retribución será como mínimo la prevista en el Convenio Colectivo para estos casos o, en su defecto, la correspondiente al grupo profesional y nivel retributivo. Nunca puede ser inferior al SMI ni a la del contrato de formación en alternancia.

## 2.3. Elementos comunes a ambos contratos formativos.

Entre otras, las normas comunes a destacar son:

- El contrato incluirá el plan formativo individual, así como los acuerdos y convenios con las entidades formativas.
- Se pueden celebrar a tiempo completo y a tiempo parcial.
- El cómputo de la duración del contrato se interrumpe en casos de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y violencia de género.
- Los convenios colectivos podrán determinar qué puestos de trabajo, niveles, etc. pueden ser susceptibles o no de este tipo de contratos.
- Los representantes de los trabajadores han de ser informados sobre los acuerdos de colaboración con los centros formativos, de los planes individuales de formación, así como de la planificación del desarrollo de la actividad tutorial.
- Si la empresa está aplicando un ERTE, podrá suscribir este tipo de contratos, siempre que no sea para sustituir a personas afectadas por el ERTE.
- Si el contrato se celebra en fraude de ley o no se cumplen las obligaciones formativas se considerará como contrato indefinido.
- Si finalizado el contrato la persona continua en la empresa se le reconoce la antigüedad y no ha lugar a pacto de período de prueba.
- No da lugar a indemnización por fin de contrato.

Quedará pendiente de desarrollo reglamentario, entre otras materias, el número de contratos por tamaño del centro de trabajo, el número de personas por tutor/a o exigencias respecto a la estabilidad de la plantilla (contratos indefinidos).

Por último, habrá bonificaciones para los contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

### BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis, 3º 4ª  
08036 Barcelona  
☎ (34) 93 363 54 71  
✉ bcn@bellavistalegal.eu

### GRANOLLERS

📍 C/ Sant Jaume, 16, 1º  
08401 Granollers  
☎ (34) 93 860 39 60  
✉ grn@bellavistalegal.eu

### MADRID

📍 C/ Serrano, 114 2º izq.  
28006 Madrid  
☎ (34) 91 431 98 21  
✉ mad@bellavistalegal.eu

### 3. Contrato fijo discontinuo.

Las modificaciones en este tipo de contrato se dirigen a flexibilizar y ampliar su alcance para descartar la suscripción de contratos temporales.

#### 3.1. Se podrá celebrar para:

- Trabajos de naturaleza estacional.
- Actividades productivas de temporada.
- Trabajos de prestación intermitente que tengan períodos de ejecución ciertos, bien sean determinados o indeterminados.
- La prestación de servicios en el marco de una contrata o subcontrata mercantil o administrativa que, siendo previsible, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. Los períodos de espera entre actividad y actividad no podrán ser superiores a 3 meses.
- Contratos de puesta a disposición, por parte de las ETT, vinculados a necesidades temporales en varias empresas usuarias, coincidiendo los períodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos.

#### 3.2. Características más destacadas:

- El llamamiento al trabajo se fijará por criterios objetivos según los convenios colectivos o acuerdos de empresa. Comunicados por escrito, con antelación y con las condiciones para la incorporación.
- La empresa tendrá que informar a la representación legal de los trabajadores de la previsión anual de llamamientos.
- Los convenios colectivos podrán prever: una bolsa de empleo para que las personas, durante de la inactividad puedan acceder a otro tipo de contrataciones y seguir formándose, fijos-discontinuos a tiempo parcial, períodos mínimos de llamamiento anual y cuantía por fin de llamamiento cuando coincida con la terminación de la actividad y no se produzca nuevo llamamiento.
- La antigüedad será desde el inicio de la relación laboral y no sólo por el tiempo efectivamente trabajado, salvo excepciones.
- Obligación de la empresa de informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de los trabajadores sobre las vacantes del puesto de trabajo fijo ordinario.

La reforma prevé que el Gobierno regulará las reformas necesarias para mejorar la protección del colectivo de fijos discontinuos, permitiéndoles el acceso a los **subsidios por desempleo**, en las mismas condiciones que el resto de trabajadores por cuenta ajena.

### 4. Subcontratación.

En el caso de subcontratas se establece que el convenio colectivo de aplicación en las empresas contratistas y subcontratistas será el de la actividad desarrollada, con independencia del objetivo social y forma jurídica. El precepto quiere garantizar que a las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas se les aplique el convenio sectorial correspondiente a la actividad desarrollada. Existe la excepción cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con convenio propio, en cuyo caso se aplicará este, siempre con la consideración de la nueva redacción del art.84 del ET que da prioridad a los convenios de sector frente a los de empresa en materia salarial.

### 5. En el sector de la construcción.

Desaparece el actual contrato fijo de obra regulado en el convenio sectorial. Las nuevas contrataciones deben efectuarse a través del contrato indefinido adscrito a obra.

El nuevo contrato prevé que:

#### BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis, 3º 4ª  
08036 Barcelona  
☎ (34) 93 363 54 71  
✉ bcn@bellavistalegal.eu

#### GRANOLLERS

📍 C/ Sant Jaume, 16, 1º  
08401 Granollers  
☎ (34) 93 860 39 60  
✉ grn@bellavistalegal.eu

#### MADRID

📍 C/ Serrano, 114 2º izq.  
28006 Madrid  
☎ (34) 91 431 98 21  
✉ mad@bellavistalegal.eu

- La finalización de la obra determinará la obligación de la empresa de efectuar a la persona trabajadora una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.
- Será motivo de extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora el que rechace una oferta de recolocación o que no resulte adecuada para las nuevas obras que tenga la empresa en la provincia, incluso tras un proceso de formación o recualificación o la inexistencia en la provincia de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional.
- La extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora dará derecho a una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales del convenio que se hayan devengado durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General de la Construcción.
- Antigüedad será desde el inicio de la relación laboral y no sólo por el tiempo efectivamente trabajado, salvo excepciones.

Se prevé que, tras la finalización de la obra, recolocuen a los trabajadores en una nueva obra previo desarrollo, cuando sea necesario, de un proceso de formación o recualificación.

## 6. Negociación colectiva.

Dos son los grandes cambios en este ámbito:

- Se mantiene la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto de los sectoriales, aunque se restringe su ámbito de aplicación por cuánto ya no podrá actuar en materia salarial. Las empresas que estén aplicando su régimen salarial según su convenio seguirán aplicándolo hasta el fin de su vigencia y, como máximo, en el plazo de un año desde el 30-12-2021.
- Se elimina la limitación temporal de la ultra-actividad de un año y se prescribe el mantenimiento de la vigencia del convenio.

## 7. Flexibilidad interna.

### 7.1. ERTE ETOP.

Se introduce más flexibilidad en los expedientes de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP).

- El período de consultas se reduce a 7 días (de los 15 actuales) en empresas de menos de 50 trabajadores.
- Se reduce de 7 a 5 días el plazo de la constitución de la comisión negociadora si hay representantes y de 15 a 10 si no los hay.
- Se suprime el traslado de la comunicación empresarial al SEPE por parte de la autoridad laboral, por lo que tendrá que hacerlo la empresa.
- La autoridad laboral recabará informe de la ITSS que tendrá que ser entregado en 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas.
- Se prevé la posibilidad de que en cualquier momento, durante la vigencia de la medida, la empresa comunique a la representación de los trabajadores la necesidad de una prórroga de la medida, para lo que se abrirá un período de consultas de 5 días y la decisión será comunicada a la autoridad laboral en 7 días.

### 7.2. ERTE por fuerza mayor.

Se incorpora expresamente como causa de fuerza mayor para la reducción y/o suspensión de la actividad, la fuerza mayor temporal por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sea consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad laboral competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.

#### BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis, 3º 4ª  
08036 Barcelona  
☎ (34) 93 363 54 71  
✉ bcn@bellavistalegal.eu

#### GRANOLLERS

📍 C/ Sant Jaume, 16, 1º  
08401 Granollers  
☎ (34) 93 860 39 60  
✉ grn@bellavistalegal.eu

#### MADRID

📍 C/ Serrano, 114 2º izq.  
28006 Madrid  
☎ (34) 91 431 98 21  
✉ mad@bellavistalegal.eu

Se sigue el procedimiento de suspensión/reducción por fuerza mayor con algunas especialidades como:

- Se recoge expresamente el silencio positivo si la autoridad laboral no emite resolución expresa en el plazo de 5 días, entendiéndose el expediente como autorizado.
- Autorizada la fuerza mayor, la empresa decide entre la reducción o suspensión de los contratos. Aunque en la medida de lo posible se priorizará la medida de reducción de jornada a la suspensión de contratos.
- La reducción de jornada podrá ser entre un 10 y un 70% de la jornada.
- Para prorrogar las medidas más allá del plazo concedido se requiere autorización de la autoridad laboral.
- Se posibilita que, en cualquier momento durante la vigencia de la medida, la empresa comunique a la representación de los trabajadores la necesidad de una prórroga de la medida, para lo que se abrirá un período de consultas de 5 días y la decisión será comunicada a la autoridad laboral en 7 días.
- Durante el período de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias alegadas y previa comunicación a los representantes de los trabajadores y al SEPE.
- Durante el ERTE no se puede realizar horas extraordinarias, externalizar la actividad ni concertarse nuevos contratos.
- Las empresas que desarrollen las acciones formativas a favor de las personas afectadas por el ERTE pueden tener derecho a un incremento de crédito para la financiación de dicha formación programada.
- Los beneficios en materia de cotización, voluntarios para la empresa, estarán condicionados al mantenimiento en el empleo de las personas afectadas.

### 7.3. Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización en el empleo.

Se trata de un nuevo mecanismo, previa autorización en Consejo de Ministros, que permitirá a las empresas la solicitud de reducciones de jornadas y suspensiones contractuales de manera ágil y con mayor certeza si existe acuerdo con la representación de los trabajadores tras el período de consultas.

Este mecanismo tiene dos modalidades:

- a) **Cíclica:** Ante una caída transitoria o cíclica de su demanda por causas macroeconómicas, por una duración máxima de un año.
- b) **Sectorial:** Cuando se den cambios permanentes en un sector o sectores de actividad que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y, la posibilidad de dos prórrogas de 6 meses cada una.

En ambos casos:

- El mecanismo deberá ser activado por el Consejo de Ministros.
- Las empresas podrán solicitar la reducción de jornada o la suspensión del contrato tras la apertura de un período de consultas. Si finalizan con acuerdo, la autoridad laboral las autorizará y si no se alcanza un acuerdo la autoridad laboral será quien decida en un plazo de 7 días, siendo el silencio positivo.
- La empresa podrá acogerse a exenciones en la cotización a la Seguridad Social condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los 6 meses siguientes a la finalización de vigencia del expediente temporal de empleo.
- Las personas afectadas tendrán prioridad en el acceso a la formación continua y percibirán la prestación por desempleo sin que sea necesario acreditar un período mínimo de cotización previo a la Seguridad Social, percibiendo el 70% de la base reguladora durante toda la vigencia de la medida y sin que su disfrute implique el consumo de futuras prestaciones por desempleo ni de cotizaciones.
- Se prevé la constitución de un fondo que financiará las necesidades derivadas del Mecanismo RED.

#### BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis, 3º 4ª  
08036 Barcelona  
☎ (34) 93 363 54 71  
✉ bcn@bellavistalegal.eu

#### GRANOLLERS

📍 C/ Sant Jaume, 16, 1º  
08401 Granollers  
☎ (34) 93 860 39 60  
✉ grn@bellavistalegal.eu

#### MADRID

📍 C/ Serrano, 114 2º izq.  
28006 Madrid  
☎ (34) 91 431 98 21  
✉ mad@bellavistalegal.eu

## 8. Modificaciones en materia de infracciones y sanciones.

A la sazón de esta reforma se regulan las infracciones y sanciones por el incumplimiento de las obligaciones de las medidas aprobadas, así como el aumento en las cuantías de las ya existentes.

- Se considera falta leve sancionada de 70 a 750 euros el no informar de vacantes a los contratados en contrato formativo o fijo discontinuo.
- Se considera falta grave sancionada de 1.000 a 10.000 euros las nuevas contrataciones incumpliendo la prohibición establecida en un ERTE. Se considera una infracción por persona contratada.
- Se considera falta muy grave sancionada de 7.501 a 225.018 euros el establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición de los ERTE y el despido colectivo o ERTE y Mecanismo RED sin seguir los procedimientos legalmente establecidos.
- Se considerará infracción grave sancionable de 2.451 a 49.180 euros formalizar contratos de puesta a disposición por parte de las ETT para cobertura de puestos de trabajo respecto de los cuales no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.
- La transgresión de las modalidades del contrato de duración determinada y temporales continúa tipificándose como infracción grave, pero se incrementa la cuantía de la sanción de 1.000 a 10.000 (antes entre 750 y 7.500 euros) y además ahora se considera una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas. Previsión que se extiende a las ETT y empresas usuarias.

Atentamente,

**Departamento Laboral y de Seguridad Social**

Para más información:

[laboral@bellavistalegal.eu](mailto:laboral@bellavistalegal.eu)

### BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis, 3º 4ª  
08036 Barcelona  
☎ (34) 93 363 54 71  
✉ [bcn@bellavistalegal.eu](mailto:bcn@bellavistalegal.eu)

### GRANOLLERS

📍 C/ Sant Jaume, 16, 1º  
08401 Granollers  
☎ (34) 93 860 39 60  
✉ [grn@bellavistalegal.eu](mailto:grn@bellavistalegal.eu)

### MADRID

📍 C/ Serrano, 114 2º izq.  
28006 Madrid  
☎ (34) 91 431 98 21  
✉ [mad@bellavistalegal.eu](mailto:mad@bellavistalegal.eu)