

RESUMEN REAL DECRETO-LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Los aspectos más relevantes que contiene el RDL son las siguientes:

1.- **A partir del 30/03/2022 los contratos, como norma general, serán siempre INDEFINIDOS**: la temporalidad se hace la excepción a la norma general, especificando los supuestos en los que cabe, matizando y limitando los tipos de contratos temporales vigentes anteriores a la reforma.

2.- **Desaparecen los contratos por obra o servicio determinado**: para su “sustitución”, se promueve y flexibiliza la utilización del contrato Fijo Discontinuo, que había estado reservado a sectores muy determinados (campañas agrarias, curso escolar, etc.).

3.- **Nueva regulación de los contratos de duración determinada** que se reducen a dos tipos de contratos:

3.1.- Por circunstancias de la producción, con dos submodalidades:

3.1.1.- **Circunstancias de la producción imprevisibles**: 6 meses de contrato ampliable a 1 año por convenio colectivo sectorial. Se utilizará para el incremento ocasional (no reiterativo) e **imprevisible** (ej. en este tipo de contrato entraría la contratación para cubrir las vacaciones de los trabajadores).

3.1.2.- **Circunstancias de la producción previsibles**: para atender situaciones ocasionales, **previsibles** y que tengan una duración reducida y delimitada. Contrato por empresa de duración máxima de 90 días en el año natural, a utilizar nunca de manera continuada e independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones.

3.2.- **Por sustitución del trabajador** (antiguo contrato de interinidad): para sustituir a los trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo; para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora; o mientras se desarrolla un proceso de selección durante máximo tres meses. Como novedad, se podrá contratar al sustituto con 15 días de antelación a que se

produzca la causa de sustitución (sólo 15 días, por lo que debemos estar seguros de que la causa de sustitución se producirá en el día 16).

4.- **Contratos formativos**: nueva regulación para las dos modalidades.

4.1.- Contrato de formación en alternancia (antiguo contrato de aprendizaje):

- ✓ Con carácter general no existe límite de edad.
- ✓ De duración mínima de 3 meses y máxima de 2 años, continuados o no.
- ✓ El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65% durante el primer año, o al 85% durante el segundo.
- ✓ La retribución para este tipo de contratos se fijará en convenio y en su defecto, no podrá ser inferior al 60% el primer año y al 75% el segundo año, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas y en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso podrá ser inferior al SMI.

4.2.- Contrato para la obtención de la práctica profesional (antiguo contrato de prácticas):

- ✓ Tiene por objeto el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.
- ✓ Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título educativo y dentro de los 3 años (o de los 5 para discapacitados), siguientes a la terminación de los estudios.
- ✓ De duración mínima de 6 meses y máxima de 1 año.
- ✓ La retribución será la fijada en convenio y, en su defecto, la del grupo profesional.

5.- **Desde el 31/03/2022 los contratos fijos de obra se convierten en contratos indefinidos adscritos a una obra**.

La empresa, una vez finalizada la obra, deberá ofrecer una propuesta de recolocación a la persona trabajadora, previo desarrollo de un proceso de formación a cargo de la empresa. Si la persona trabajadora rechaza la oferta o si por motivos inherentes a la misma se determina la imposibilidad de recolocación, por no existir puesto adecuado, se produce la extinción del contrato, con una indemnización del 7%.

6.- **Nueva regulación del contrato Fijo Discontinuo**, que se podrá concertar a tiempo completo y a tiempo parcial (en este caso sólo cuando así se establezca en convenio colectivo de ámbito sectorial), para:

- ✓ la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para aquellos que tengan periodos de ejecución ciertos.

- ✓ la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- ✓ la cobertura de contratos de puesta a disposición por ETT's vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias.

7.- **Nueva regulación del encadenamiento de contratos temporales**: aquellos supuestos que excedan de los 18 meses en un periodo de cómputo de 24 meses, convierten automáticamente al trabajador en fijo. Se computarán los contratos temporales vigentes a 31/12/2021 aunque se hubiesen celebrado en fecha anterior.

8.- **Cotización adicional de contratos de duración determinada inferiores a 30 días**, mediante 26 € de penalización que se aplicará por contrato y con independencia de que dure 1 o 29 días. No se aplicará a los regímenes especiales de trabajadores por cuenta ajena agrarios, de empleados de hogar y de la minería del carbón y tampoco a los contratos por sustitución.

9.- **Entrada en vigor del RDL 32/2021 a 31/12/2021 con periodo transitorio excepcional** según la materia. Especialmente se mantienen los contratos temporales suscritos con anterioridad a 31/12/2021, así como los efectuados desde el 31/12/2021 hasta el 30/03/2022, con la especialidad de que no superen los 6 meses de duración (Circunstancias de la Producción y Obra o Servicio determinado).

10.- **Tipificación de nuevas infracciones e incorporación de nuevas sanciones** en materia de contratación temporal, relaciones laborales, seguimiento de ERTes, etc.; endureciendo la actuación fraudulenta de las empresas, de acuerdo con las líneas de reforma antes indicadas.

En Valencia a 09 de febrero de 2022