



REFORMA LABORAL 2022

MODALIDADES CONTRATACIÓN TEMPORAL

Antes

Contrato Eventual (circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos)

- **6 meses en periodos de 12 meses.**
- **12 meses en periodo de 18 meses** (ampliado por Convenio)
- **Regla de encadenamiento:** 2 o más contratos que superen 24 meses en un periodo de 30 meses se convierten en indefinidos.

Ahora

Contrato por circunstancias de la producción

- **6 meses necesidades ocasionales e imprevisibles** (mejorable a 12 meses por Convenio) Incluye sustituciones por vacaciones.
- **90 días/año no consecutivos para necesidades ocasionales y previsibles.**
- **Regla de encadenamiento:** 2 o más contratos que superen 18 meses en un periodo de 24 meses se convierten en indefinidos.

Contrato por Obra o Servicio determinado

- **3 años** (hasta 12 meses más por Convenio)

Desaparece (periodo transitorio)

- **Hasta fin de obra:** celebrados hasta el 30 de diciembre de 2021.
- **6 meses máximo:** celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022.
- **Prohibido** a partir del 31 de marzo de 2022.

Antes

Contrato de Interinidad

- Tiempo de sustitución de la persona con derecho a reserva de puesto de trabajo. 3 meses supuesto de preselección.

Ahora

Contrato por sustitución de persona trabajadora

- **Tiempo de sustitución persona con derecho a reserva de puesto de trabajo** (podrán incorporarse 15 días antes)
 - ITs, accidentes, riesgo de embarazo.
 - Maternidad, paternidad o adopción.
 - Excedencias.
 - Completar reducciones de jornada.
- Durante proceso de selección o promoción (3 meses máximo)

Contrato de formación y aprendizaje

- **1 año** (6 meses por Convenio) a 3 años.

Contrato de formación en alternancia

- **3 meses a 2 años.**

Contrato en prácticas

- **6 meses a 2 años.**

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

- **6 meses a 1 año.**

CONTRATO INDEFINIDO

La ETT podrá concertar contratos por tiempo indefinido con el trabajador para ser cedidos a las empresas usuarias. Los contratos de puesta a disposición se celebrarán en los mismos términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

NUEVO FIJO DISCONTINUO POR ETT

Se amplía el objeto del contrato fijo discontinuo, permitiendo celebrarlo una ETT y pudiendo utilizarse para:

- Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.
- Trabajos de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos, determinados o no.
- Trabajos para prestación de servicios en el marco de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- La cobertura por trabajadores de ETT de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

COTIZACIÓN ADICIONAL CONTRATOS DE CORTA DURACIÓN

Hasta el 30 Dic. 2021

- Contratos con **duración efectiva igual o inferior a 5 días.**
- **Incremento del 40 por ciento** de la cuota empresarial por contingencias comunes.
- No aplicaba a trabajadores del Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

A partir del 31 Dic. 2021

- Contratos de duración determinada **inferior a 30 días.**
- **Cuota tarifa plana por cada contrato:** 3 veces la cuota de aplicar a la base mínima del grupo 8 de Régimen General, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para contingencias comunes.
- No aplica a contratos celebrados con trabajadores del Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, Sistema Especial para Empleados de Hogar, Régimen Especial para la Minería del Carbón.
- **No aplica a los contratos por sustitución.**

OTRAS NOVEDADES

La reforma entra en otros aspectos que enumeramos a continuación:

- Se refuerza la presunción de indefinidos de los contratos laborales. Por tanto, será preciso justificar con precisión la temporalidad.
- Desaparece el fijo de construcción.
- Medidas de flexibilidad interna:
 - Nueva regulación para los ERTes
 - Creación del mecanismo RED de flexibilización y estabilización del empleo
- Negociación colectiva.
 - La prioridad en materia de salario ya no está en los Convenios de Empresa sino en los Convenios Sectoriales.
 - Mantenimiento de vigencia una vez agotado el plazo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.
 - En el ámbito de contratistas y subcontratistas se aplicará el convenio del sector de la actividad desarrollada.
- Se modifican varios preceptos del RD 5/2000 (LISOS) que modifican entre otros aspectos las cuantías de las infracciones.

Infracciones graves. Antes

- Grado mínimo: 751 a 1.500€
- Grado medio: 1.501 a 3.750€
- Grado máximo: 3.751 a 7.500€

Infracciones graves. Ahora

- Grado mínimo: 1.000 a 2.000€
- Grado medio: 2.001 a 5.000€
- Grado máximo: 5.001 a 10.000€