



CIRCULAR GRUPO ATE

www.ate.es

NOVEDADES DEL REAL DECRETO LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Con fecha 30 de diciembre, se ha publicado en el BOE el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre (en adelante, "RDL 32/2021"), de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, cuyo contenido entra en vigor el 31 de diciembre de 2021. Las principales novedades que introduce son las siguientes sobre contratación:

1. CONTRATOS FORMATIVOS

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

El contrato para la formación y el aprendizaje pasa a denominarse "de formación en alternancia", integrando al de formación dual universitaria. Lo que se pretende es que se pueda **compatibilizar los estudios en curso con una actividad laboral** relacionada con esa formación.

La **duración mínima** del contrato pasa de 1 año a **3 meses**, y la **máxima** de 3 a **2 años**, y será el plan o programa formativo el que las concretará.

Sólo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia **por cada ciclo de formación profesional y titulación universitaria**, salvo que respondan a actividades distintas dentro de ciclo o programa formativo.

El tiempo previo de desempeño de la actividad en la misma empresa que excluye a la persona de este contrato se reduce de 12 a 6 meses. Desaparecen los límites de edad, salvo cuando el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesional de nivel 1 y 2, y de programas públicos o privados del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, en cuyo caso el límite será hasta 30 años.



ATE Asesores DONOSTIA
Plaza del Txofre 4, bajo;
20001 Donostia (Gipuzkoa)
Tfno: 943 289 211

ATE Asesores GASTEIZ
Plaza del Renacimiento 9, 5ª Planta;
01004 Vitoria (Álava)
Tfno: 945 150 270

ATE Asesores BILBO
Calle Licenciado Poza, 55, 1º izq.;;
48013 Bilbao (Bizkaia)
Tfnoa.: 944 419 947

ATE ASESORES, MÉXICO
Ejército Nacional nº 418
Despacho 307
Colonia Polanco V Sección
11560, Ciudad de México
Tfno.: (52 55) 55-53-96-88



CIRCULAR GRUPO ATE

www.ate.es

La persona contratada contará con **dos personas tutoras**, una designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.

La entidad formativa deberá elaborar, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

La **duración máxima** de la jornada durante el primer año se reduce del 75% al 65%, durante el segundo año se mantiene en un máximo del 85%.

Podrá concertarse a tiempo parcial y no cabe periodo de prueba.

Se mantiene la **prohibición de horas extras**, pero se introduce una excepción a la prohibición de trabajo nocturno y a turnos cuando las actividades formativas no puedan desarrollarse en otros periodos debido a la naturaleza de la actividad.

Se establece un límite mínimo a la **retribución fijada** en proporción al tiempo de trabajo, que no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, de la fijada en convenio.

CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

El contrato de trabajo en prácticas pasa a denominarse "para la obtención de la práctica profesional" (práctica que deberá ser **adecuada al nivel de los estudios concluidos**).

El **plazo hábil para suscribir este contrato** pasa de 5 a 3 años (de 7 a 5, para discapacitados) desde la terminación de los estudios, y se reduce también de 2 a 1 año (o a la duración inferior que fije el convenio colectivo) la duración máxima de esta modalidad contractual.

Queda excluido del presente contrato aquellas personas que hayan obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses.



ATE Asesores DONOSTIA
Plaza del Txofre 4, bajo;
20001 Donostia (Gipuzkoa)
Tfno: 943 289 211

ATE Asesores GASTEIZ
Plaza del Renacimiento 9, 5ª Planta;
01004 Vitoria (Álava)
Tfno: 945 150 270

ATE Asesores BILBO
Calle Licenciado Poza, 55, 1º izq.;;
48013 Bilbao (Bizkaia)
Tfnoa.: 944 419 947

ATE ASESORES, MÉXICO
Ejército Nacional nº 418
Despacho 307
Colonia Polanco V Sección
11560, Ciudad de México
Tfno.: (52 55) 55-53-96-88



CIRCULAR GRUPO ATE

www.ate.es

Se introduce la **obligación** de la empresa de elaborar un **plan formativo individual**, con el contenido de la práctica profesional, y de asignar tutor/a.

La **retribución** ya no podrá reducirse hasta el 60% el primer año y hasta 75% el segundo año de vigencia del contrato, sino que deberá ser **la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas**.

Se introduce la **prohibición** de realizar **horas extras**, salvo las de fuerza mayor.

Al término del contrato deberá certificarse el contenido de la práctica realizada.

NOVEDADES COMUNES A LOS DOS CONTRATOS FORMATIVOS

Ambos contratos formativos, que se formalizarán por escrito, deberán **incluir el texto del plan formativo individual**.

Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social.

Las empresas en ERTE o acogidas al Mecanismo RED podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

Las empresas podrán solicitar al SEPE información sobre contratos formativos suscritos con anterioridad a fin de comprobar los límites de duración máxima.

La **entrada en vigor** de la nueva regulación se producirá a los 3 meses de su publicación en el BOE, esto es, a partir del **30 de marzo de 2022**, completando su duración máxima conforme a la norma anterior los contratos anteriores.



ATE Asesores DONOSTIA
Plaza del Txofre 4, bajo;
20001 Donostia (Gipuzkoa)
Tfno: 943 289 211

ATE Asesores GASTEIZ
Plaza del Renacimiento 9, 5ª Planta;
01004 Vitoria (Álava)
Tfno: 945 150 270

ATE Asesores BILBO
Calle Licenciado Poza, 55, 1º izq.;
48013 Bilbao (Bizkaia)
Tfnoa.: 944 419 947

ATE ASESORES, MÉXICO
Ejército Nacional nº 418
Despacho 307
Colonia Polanco V Sección
11560, Ciudad de México
Tfno.: (52 55) 55-53-96-88



CIRCULAR GRUPO ATE

www.ate.es

2. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Se presume que todos los contratos tienen **duración indefinida**.

Desaparece del contrato de obra. Se podrá distinguir entre dos grandes tipos de contratación temporal según la causa que justifica dicha contratación: **contratos por circunstancias de la producción** y **contratos por sustitución**.

Se impone como requisito legal **expresar la causa de temporalidad** indicando:

- o la causa habilitante de la contratación temporal
- o las circunstancias concretas que la justifican
- o su conexión con la duración prevista

Dentro de los **contratos de duración determinada por circunstancias de la producción** se distingue entre dos tipos de circunstancias:

1.- Incremento ocasional e imprevisible y las **oscilación** que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un **desajuste temporal** entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

a. Duración máxima: **no podrá exceder de seis meses** (ampliables a doce meses por convenio colectivo sectorial).

b. Cabe una **única prórroga** acordada, siempre que no se exceda el límite máximo.





CIRCULAR GRUPO ATE

www.ate.es

2.- Incremento ocasional, previsible y con una duración reducida/limitada:

a. Duración máxima: **noventa días por año natural**, independientemente de los trabajadores que sean necesarios en cada uno de dichos días para atender las concretas situaciones que justifican la contratación, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

b. Estos noventa días **no** se podrán utilizar de forma **continuada**.

c. La empresa deberá **informar a la representación legal** de los trabajadores de la previsión anual del uso de estos contratos.

No podrá identificarse como **causa** del contrato por circunstancias de la producción la realización de **los trabajos** en el marco de las **contratas, subcontratas o concesiones administrativas** que constituyan la **actividad habitual/ordinaria de la empresa**.

En el caso del **contrato de sustitución** tres podrán ser las causas que lo motiven:

- **Sustituir** a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso podrá anticiparse el contrato hasta 15 días antes de ausentarse la persona a sustituir.
- **Completar la jornada reducida** por otro trabajador, cuando dicha reducción se ampare en causas legal o convencionalmente establecidas. Se debe identificar el nombre de la persona sustituida parcialmente y la causa de la sustitución.
- **Cobertura temporal** de un puesto de trabajo durante un **proceso de selección o promoción** para su cobertura mediante un contrato fijo (en este caso nunca por un periodo superior a tres meses).

Se limita la duración de **la concatenación** de contratos temporales a **18 meses en un período de 24 meses** (en lugar de una duración de 24 mensualidades en un período de 30 meses). Además, adquiere la condición de fijo quien ocupe un puesto de trabajo durante 18 meses en un período de referencia de 24 meses por medio de contrato por circunstancias de la producción o puesta a disposición por ETT.





CIRCULAR GRUPO ATE

www.ate.es

Así mismo, se establece que adquirirá la **condición de fija** la persona que **ocupe un puesto de trabajo ocupado** antes, con o sin solución de continuidad, durante **más de 18 meses en un período de 30 meses**, mediante contratos temporales por circunstancias de la producción o mediante ETT.

Se **endurece el régimen sancionador** frente a incumplimientos en materia de contratación temporal al considerar que se ha producido una infracción por cada una de

las personas trabajadoras afectadas, y al fijar unas cuantías específicas de las sanciones para estos **incumplimientos**, que irán de un **mínimo de 1.000 € a un máximo de 10.000 €** (por persona trabajadora).

Esta nueva regulación de la contratación temporal será **aplicable a partir del 30 de marzo de 2022**, al fijarse su entrada en vigor a los 3 meses de su publicación en el BOE. Las empresas podrán seguir aplicando la anterior regulación:

- en el caso de los **contratos** de duración determinada suscritos **antes del 31 de diciembre de 2021, hasta que se complete su duración máxima**
- en el caso de los **contratos** de duración determinada suscritos **desde el 31 de diciembre de 2021 y hasta el 30 de marzo de 2022, durante 6 meses desde su firma**, ya que, para estos contratos, se fija una **duración máxima de 6 meses**.

3. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

El contrato fijo-discontinuo se podrá utilizar para la realización de **trabajos de naturaleza estacional** o **vinculados a actividades productivas de temporada** y para el desarrollo de **aquellos que no tengan dicha naturaleza pero** que, siendo de prestación intermitente, tengan **periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados**.

Se podrá utilizar para desarrollar el trabajo en el **marco de contratos mercantiles o administrativas** que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria. En este





CIRCULAR GRUPO ATE

www.ate.es

caso, los períodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera entre la recolocación entre subcontrataciones. Dicho plazo máximo de inactividad será de tres meses, salvo que la negociación colectiva prevea otra cosa. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa deberá proceder a adoptar las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

Podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una **empresa de trabajo temporal** y una persona contratada para ser cedida.

El contrato fijo-discontinuo deberá formalizarse **por escrito** y reflejar los **elementos esenciales de la actividad laboral** (entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán constar con carácter estimado, para su concreción en el momento del llamamiento).

Mediante convenio colectivo (o acuerdo de empresa) se fijarán los criterios del llamamiento.

Asimismo, se deberá informar a la representación legal de los trabajadores con suficiente antelación, al inicio del año natural, sobre las previsiones del llamamiento.

Mediante convenio colectivo sectorial se podrá:

- Establecer una bolsa de empleo de los trabajadores fijos-discontinuos.
- Acordar la celebración de contratos a tiempo parcial, cuando las peculiaridades del sector así lo justifiquen.
- Acordar la obligación de elaborar un censo de anual de trabajadores fijos-discontinuos.
- Establecer un período mínimo de llamamiento y una cuantía por fin de llamamiento.

Los **trabajadores fijos-discontinuos** tienen **derecho a que su antigüedad se calcule** teniendo en cuenta **toda la duración de la relación laboral (y no solo el tiempo efectivamente trabajado)**, salvo aquellas condiciones que exijan otro tratamiento por su naturaleza.





CIRCULAR GRUPO ATE

www.ate.es

Las empresas deberán informar a los trabajadores fijos-discontinuos y a la representación de los trabajadores sobre la existencia de vacantes de carácter fijo-ordinario.

Serán un colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación durante los períodos de inactividad.

La **entrada en vigor** de los cambios en esta materia se producirá a los 3 meses de su publicación en el BOE, esto es, a partir del **30 de marzo de 2022**.

4. COTIZACIÓN ADICIONAL EN CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Los contratos de duración determinada **inferiores a 30 días** tendrán a su finalización una **cotización adicional** a cargo del empresario, que se calculará multiplicando por 3 la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes (se puede cifrar en **26 euros/día**).

Acceder al texto íntegro.

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/12/30/pdfs/BOE-A-2021-21788.pdf>



ATE Asesores DONOSTIA
Plaza del Txofre 4, bajo;
20001 Donostia (Gipuzkoa)
Tfno: 943 289 211

ATE Asesores GASTEIZ
Plaza del Renacimiento 9, 5ª Planta;
01004 Vitoria (Álava)
Tfno: 945 150 270

ATE Asesores BILBO
Calle Licenciado Poza, 55, 1º izq.;;
48013 Bilbao (Bizkaia)
Tfnoa.: 944 419 947

ATE ASESORES, MÉXICO
Ejército Nacional nº 418
Despacho 307
Colonia Polanco V Sección
11560, Ciudad de México
Tfno.: (52 55) 55-53-96-88