



## REFORMA LABORAL

Hoy se publica en el BOE el **Real decreto-ley 32/2021, de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo**, fruto del acuerdo, tras un intenso proceso de diálogo social, entre CEOE, CEPYME, CCOO, UGT y el Gobierno nacional ([texto completo](#)).

Las principales innovaciones son las siguientes:

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

**A partir del 30 de marzo de 2022, solamente existirán dos causas de contratación de esta tipología (al margen de los contratos formativos, con la novedad importante de que el contrato en prácticas solo puede durar un año)**

a) Sustitución (antiguo interino por vacante o sustitución), manteniendo básicamente la regulación anterior, si bien elimina la reducción de cotizaciones sociales para los contratos de interinidad que sustituyan a trabajadores en excedencia por cuidado de familiares.

b) Circunstancias de la producción. 2 supuestos:

- Con causa en situaciones de incremento ocasional e imprevisible u oscilaciones (ej. vacaciones) que implique desajuste temporal entre la plantilla que se tiene y la que se requiera, siempre que no se trate de trabajos estacionales, de temporada o de período de ejecución cierto (determinado o no). Duración: 6 meses, ampliables a 12 por convenio sectorial.
- Con causa en situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida. Duración: 90 días (no continuos) en un año natural. Pueden ser varios trabajadores a la vez. Es necesario que en el último trimestre del año se consulte con la representación legal de los trabajadores (si hay) la previsión anual de uso de estos contratos. No puede usarse para contrataciones o concesiones administrativas que sean actividad ordinaria de la empresa. a) Los contratos eventuales, de obra y de interinidad celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 se regirán por la normativa anterior hasta su duración máxima.

Los convenios colectivos sectoriales pueden introducir límites porcentuales a la temporalidad.

Se rebaja la duración máxima de varios contratos de duración determinada de un mismo trabajador en la empresa a 18 meses en un período de 24,



transcurridos los cuales pasará a ser indefinido, si bien esta innovación solo afecta a los contratos que se celebren con estas nuevas modalidades.

Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo.

Régimen transitorio:

a) Los contratos eventuales, de obra y de interinidad celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 se registrarán por la normativa anterior hasta su duración máxima.

b) Los contratos eventuales y de obra celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 se rigen por la normativa anterior, si bien su duración máxima es de 6 meses.

**Se potencia la celebración de contratos fijos discontinuos**, para actividades de temporada, estacionales o de período de ejecución cierto (determinado o no).

Llamamos la atención sobre que el cómputo de la antigüedad de estos trabajadores incluye el período de no actividad, como ya se establecía por jurisprudencia del Tribunal Supremo.

También empresas de trabajo temporal podrán poner a disposición de las empresas usuarias trabajadores fijos discontinuos.

El Sector de la Construcción conserva en gran parte la regulación del actual contrato fijo de obra.

## **2. Subcontratación.**

Se aplicará el convenio sectorial de la actividad efectivamente desarrollada en la empresa principal, no el de ésta.

**3. Prioridad aplicativa del convenio sectorial** en más materias, incluyendo la salarial. De hecho, el de empresa solo será prioritario en las siguientes materias:

a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.



- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- e) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

#### **4. Ultraactividad.**

Se recupera la ultraactividad plena, salvo pacto en contrario en Convenio Colectivo, superando así incluso la decisión de contractualización establecida por el Tribunal Supremo.

#### **5. Nuevo Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.**

Modalidades:

- a) Cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica que aconseje la adopción de instrumentos de estabilización y con una duración máxima de un año.
- b) Sectorial, a la que podrán acogerse las empresas cuando un determinado sector aprecie cambios que generen necesidades de recualificación y de transición profesional.

Este nuevo mecanismo incorpora formación y financiación pública en forma de exoneraciones de la Seguridad Social.

Por otra parte, es necesario destacar que ayer se publicó en el BOE la **Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones** ([enlace](#)), que incluye estas materias relevantes:

Con el objetivo de lograr la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social, incluye una cotización adicional de 0'6 puntos porcentuales (0'5 a cargo de la empresa y 0'1 a cargo del trabajador) a partir de 2023 y durante 10 años.

Esta Ley, además, **modifica la posibilidad de introducir la jubilación forzosa en los convenios colectivos**, de tal forma que solamente será posible en dos supuestos a partir del 1 de enero de 2022:



a) El trabajador alcanza la edad de 68 años, tiene derecho al 100% de la cuantía que le corresponda de pensión y se contrata a una persona de forma indefinida a tiempo completo.

b) El trabajador alcanza la edad ordinaria de jubilación, tienen derecho al 100% de la cuantía que le corresponda de pensión, se trata de un convenio colectivo que incluye al menos una actividad económica en el que hay menos del 20% de mujeres trabajando y se contrata a una mujer de forma indefinida a tiempo completo. a) Para las contingencias comunes el 28,30 por ciento, siendo el 23,60 por ciento a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento a cargo del trabajador.

Los convenios colectivos en vigor que tengan establecida la jubilación forzosa, pueden seguir utilizando dicha cláusula durante tres años, salvo que se negocie un convenio que lo sustituya.

Para compensar de alguna forma este endurecimiento de la posibilidad de introducir la jubilación forzosa en los convenios colectivos, se introduce una **importante reducción del 75% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes de trabajadores en incapacidad temporal que tengan 62 o más años.**

Además, no se cotizará por desempleo, FOGASA y formación cuando el trabajador haya alcanzado la edad ordinaria de acceso a la jubilación.

Por otra parte, también ayer, el BOE publica la **Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022** ([enlace](#)), que introduce las siguientes modificaciones en el ámbito laboral:

El artículo 106 indica que el **tope máximo de la base de cotización queda fijado, a partir del 1 de enero de 2022, en la cuantía de 4.139,40 euros mensuales** (incremento del 1'7% con respecto a la de 2021). El tope mínimo, como actualmente, será la cuantía del SMI + 1/6.

Los tipos de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social se mantienen:

a) Para las contingencias comunes el 28,30 por ciento, siendo el 23,60 por ciento a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento a cargo del trabajador.

b) Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los porcentajes de la tarifa de primas incluida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de



Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

Para autónomos, la base máxima de cotización será de 4.139,40 euros mensuales y la mínima 960,60 euros mensuales.

La Disposición Adicional 102ª, 5 indica que las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional dispondrán de un **crédito para la formación** de sus trabajadores, que resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año 2021 el porcentaje de bonificación que, en función del tamaño de las empresas, se establece a continuación:

- a) Empresas de 6 a 9 trabajadores: 100 por ciento.
- b) De 10 a 49 trabajadores: 75 por ciento.
- c) De 50 a 249 trabajadores: 60 por ciento.
- d) De 250 o más trabajadores: 50 por ciento.

Las empresas de 1 a 5 trabajadores dispondrán de un crédito de bonificación por empresa de 420 euros, en lugar de un porcentaje.

Asimismo, podrán beneficiarse de un crédito de formación las empresas que durante el año 2022 abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación, cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. En estos supuestos las empresas dispondrán de un crédito de bonificaciones cuyo importe resultará de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía de 65 euros. Las empresas que durante el año 2022 concedan permisos individuales de formación a sus trabajadores dispondrán de un crédito de bonificaciones para formación adicional.

La Disposición adicional 106ª **suspende la reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.**

La Disposición Final 9ª indica que reduce el total de las aportaciones y contribuciones empresariales anuales máximas a los **planes de pensiones**, que no podrá exceder de 1.500 euros. Este límite se incrementará en 8.500 euros, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales, o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior a la respectiva contribución empresarial.

La Disposición Final 25ª. Modifica el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que la posibilidad de solicitar y obtener reducción



de jornada para atender a hijos hospitalizados y con tratamiento continuado por cáncer u otras enfermedades graves se alarga hasta que dicho paciente cumpla 23 años (anteriormente, 18). Recordemos que se trata de una prestación que pagan las Mutuas.

La Disposición Final 30ª modifica la Ley 19/2021, del **ingreso mínimo vital**, aprobada hace solo diez días, para indicar que las comunidades autónomas de régimen foral asumirán, con referencia a su ámbito territorial, las funciones y servicios correspondientes que en dicha Ley se atribuyen al Instituto Nacional de la Seguridad Social así como el pago, en relación con la prestación económica no contributiva de la Seguridad Social del ingreso mínimo vital. Llamamos la atención sobre que se rompe así la caja única de la Seguridad Social, atribuyendo a dichas comunidades autónomas la gestión y pago de una prestación del Sistema de Seguridad Social.

Finalmente, el artículo 36 señala que **las pensiones experimentarán en 2022 con carácter general un incremento porcentual igual al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo** de los doce meses previos a diciembre de 2021, abandonando el mecanismo de sostenibilidad anterior.