



ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS
DE COMPONENTES PARA EL CALZADO
www.componentescalzado.com

REFORMA LABORAL 2022

PROLOGO

Desarrollo de reformas 4, 6, 8 y 9 previstas en el Componente 23 del **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**.

Contenido: 5 artículos que modifican otras tantas leyes (ET, Ley Subcontratación Sector Construcción, TRLGSS, Ley Reguladora de formación profesional, LISOS), 7 disposiciones adicionales, 9 disposiciones transitorias, 1 disposición derogatoria y 8 disposiciones finales.

La reforma se vertebra en torno a **4 ejes**:

- **Reordenación y simplificación del sistema de contratación laboral:** reconfiguración de los contratos formativos; reducción modalidades contratación temporal y reforzamiento principio causalidad.
- Protección de personas que trabajan en **contratas y subcontratas**.
- Incentivación de los **mecanismos de flexibilidad interna** (ERTES, Mecanismo RED) como alternativa a la alta temporalidad y despidos.

- **Reformas en materia negociación colectiva** (ultraactividad indefinida, su
- Presión prioridad convenio de empresa en materia salarial

- **Entrada en vigor:** día siguiente a publicación en BOE (por tanto, 31-12-2021), salvo nuevas reglas sobre contratación laboral (formativos, temporales, fijos discontinuos), prestación social Mecanismo RED y cotización de contratos formativos en alternancia, para las que se establece que entrarán en vigor a los 3 meses de su publicación en el BOE (es decir, el 30-3-2022).

1. CONTRATOS FORMATIVOS (Art. primero.Uno)

- ❑ **Supresión contratos:** prácticas, formación y aprendizaje, formación dual universitaria
- ❑ **Contrato formativo:** a) **formación en alternancia** con trabajo retribuido por cuenta ajena; b) contrato formativo para la **adquisición práctica profesional adecuada al nivel de estudios.**
- ❑ **Finalidad:** potenciar finalidad formativa, facilitar la inserción de los jóvenes desde la etapa formativa al mercado laboral; regular condiciones laborales de esta especialidad contractual.

Contrato formación en alternancia(art. 11.2 E.T)

□ Formación:

- **Actividad laboral** relacionada con actividades formativas, coordinadas e integradas plan de formación común elaborado en el marco de convenios/acuerdos de cooperación suscritos por autoridades laborales/educativas de FP o universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- **2 tutores** designados por empresa y centro/entidad formación, para seguimiento plan formativo.
- **Planes formativos individuales**
- **objetivo del contrato:** formación teórica y práctica.

Contrato formación en alternancia(art. 11.2 E.T)

□ Formación:

- **Actividad laboral** relacionada con actividades formativas, coordinadas e integradas plan de formación común elaborado en el marco de convenios/acuerdos de cooperación suscritos por autoridades laborales/educativas de FP o universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- **2 tutores** designados por empresa y centro/entidad formación, para seguimiento plan formativo.
- Planes formativos **individuales**
- **objetivo del contrato:** formación teórica y práctica.



CONTRATO FORMACIÓN EN ALTERNANCIA(art. 11.2 E.T)

- Duración:** programa formativo, límites: mínimo **3 meses máximo 2 años**.
- Límites:** 1 contrato formativo **por cada ciclo formativo**; posibilidad de realizar varios contratos formativos en diferentes empresas para un mismo ciclo de formación y para actividades diferentes de las que tengan vinculación con el ciclo. **Duración máxima** todos los contratos 2 años.
- Tiempo trabajo efectivo:** no superior al **65% primer año**, ni del **85% segundo año** sobre jornada máxima.
- Período prueba:** excluido.
- Exclusiones:** trabajadores que hayan desempeñado actividad o puesto correspondiente al contrato en la misma empresa más de 6 meses(anterior 12 meses).
- Prohibiciones:** **No horas complementarias y extraordinarias** (salvo 35.3 E.T), **no trabajos nocturnos ni a turnos**(a salvo naturaleza de la actividad)



CONTRATO FORMACIÓN EN ALTERNANCIA(ART. 11.2 E.T)

- ❑ **Retribución:** fijada por Convenio, en su defecto, no inferior al **60% primer año ni al 75% el segundo**, salario fijado en C.C para el mismo grupo profesional y nivel retributivo, en proporción al tiempo trabajado. Nunca inferior al SMI proporcional al tiempo trabajo efectivo.
- ❑ **Cotización:** DA 43 TRLGSS, en vigor a partir de 30-3-2022, aplicables a contratos formativos y aprendizaje vigentes a esa fecha y hasta su extinción, también para nuevos contratos de formación en alternancia. Mientras tanto, se aplican normas cotización contenidas en la LPGE (DT 2ª).

B) CONTRATOS FORMATIVOS PARA LA OBTENCIÓN PRACTICA PROFESIONAL

- Objeto:** desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir práctica profesional adecuada al nivel de estudios.
- Destinatarios:**

Titulados universitarios, **titulados** de grado medio o superior, especialistas, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalentes de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.

Titulación obtenida dentro de los **tres años** o **cinco años** para discapacitados, siguientes a la terminación de los estudios.(antes 5 o 7 años).
- Restricciones:**

imposibilidad de contratar trabajadores que hayan obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por tiempo superior a 3 meses (no practicas curriculares).

prohibición de estar contratado en la misma empresa por un tiempo superior para **el mismo puesto de trabajo** aunque se trate de distinta titulación o certificado.

Para la misma titulación, aun cuando el contrato se concierte con distintas empresas no puede exceder el plazo máximo de duración.
- Duración:** mínimo **6 meses**, máximo **un año** (antes 2 años), dentro de esos límites habilitación a la negociación colectiva para determinar la duración.

B) CONTRATOS FORMATIVOS PARA LA OBTENCIÓN PRACTICA PROFESIONAL

Periodo de prueba: se generaliza para todos los trabajadores, máximo un mes, salvo lo dispuesto en C.C.

Retribución: fijada por C.C, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso inferior a la retribución mínima establecida para el contrato de formación en alternancia, ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Jornada: Se podrá realizar a jornada completa o a tiempo parcial. Prohibición de realizar **horas extraordinarias**, salvo art. 35.3 E.T.

Plan Formativo Individual: Será elaborado por la empresa y se asignará un tutor. Pendiente desarrollo reglamentario respecto al alcance de la formación.

NORMAS COMUNES CONTRATOS FORMATIVOS (Art. 11.4)

- Incumplimiento requisitos formativos o fraude de ley** determinara la consideración de indefinido ordinario.
- Contratación en formación será posible en situación de **ERTES** (art. 47 o 47 bis), personas contratadas no sustituyan las funciones o tareas de los trabajadores afectados por los ERTES.
- Acción protectora** de la S.Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones.
- Interrupción del contrato:** I.T, nacimiento, adopción, riesgo embarazo, lactancia y violencia de genero.
- Forma contrato:** escrita con inclusión plan formativo.
- Límites de edad:** inaplicables para : discapacitados, colectivos en situación de exclusión social. Pendiente desarrollo reglamentario.

NORMAS COMUNES CONTRATOS FORMATIVOS (Art. 11.4)

- Habilitación a la **negociación colectiva** para determinar: puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales susceptibles de desempeño mediante contratos formativos.
- Prohibición de **fijar nuevo período** de prueba caso de continuidad del trabajador en la misma empresa al término del contrato formativo.
- Pendiente **desarrollo reglamentario**: requisitos tales como número de contratos por tamaño de centro de trabajo, personas en formación por tutor/a, exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla.
- Información a la RLT** de acuerdos cooperación educativa o formativa, plante o programas formativos y contrataciones vinculadas a un único ciclo formativo, certificado o itinerario.
- Negociación colectiva**: se habilita para fijar criterios equilibrio entre sexos en contratos formativos y compromisos de conversión en contratos indefinidos.
- Bonificación 50%** cuota empresarial por c. comunes: si se conciertas con personas con discapacidad. (DA20ª ET introducida por art. primero RDL 32/2021).

CONTRATOS FORMATIVOS REGIMEN TRANSITORIO (DT 1ª)

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basado en lo previsto en el art.º 11 del ET, en la redacción anterior a la reforma que se mantendrá vigente hasta el **30 de marzo de 2022, continuarán vigentes en los términos en los que fueron pactados conforme a dicha normativa**. Podrán seguir concertándose hasta el 30-3-2022, conforme a su regulación y por su duración máxima, es decir, hasta 2 o 3 años como máximo respectivamente.

SUBCONTRATACION (ART. 42 ET)

Propia Actividad: Importancia respecto al régimen de responsabilidades en este caso SOLIDARIAS.

Externalización actividad productiva: Posicionamiento jurisprudencia actual.

Responsabilidad S.Social: deudas anteriores y deudas corrientes durante la ejecución de la contrata. Aplazamientos de pago. Certificación de la Tesorería General de la S.Social.....

Duración: deudas anteriores a la ejecución de la contrata, deudas contraídas durante la ejecución de la contrata. Exigibilidad 3 años a partir del término de la contrata.....

Obligaciones de naturaleza Salarial: Su control, plazo de exigibilidad durante el año siguiente a la finalización del encargo.....

Excepciones responsabilidad: vivienda, cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de la actividad empresarial....

SUBCONTRATACION (ART. 42 ET)

Derechos de información a los trabajadores: respecto de la identidad de la empresa principal para la que prestan servicios en cada momento. La información deberá facilitarse antes del comienzo de la prestación de servicios e incluirá: nombre empresa principal, domicilio social y nº identificación fiscal. Desarrollo reglamentario respecto a la identificación de contratista y subcontratista para con la Tesorería General de la S.Social.

Derechos de información a la R.L.T de la empresa principal: la concertación de una contrata o subcontrata para la prestación de obras o servicios exigirá facilitar a la R.L.T lo siguiente información:

- Nombre o razón social, domicilio y nº identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata.
- número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo empresa principal.
- Medidas previstas para la coordinación de las actividades en PRL.

SUBCONTRATACION (ART. 42 ET)

- Si empresa principal comparte centro de trabajo. Habilitar **libro registro** en el que se haga constar la información anterior respecto de todas las empresas participes. Dicho libro estará a disposición de la RLT.
- **Obligación de información RLT de las empresas contratistas:** deber de información similar al de la empresa principal.....
- **El convenio colectivo** de aplicación para las empresas contratista y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III del E.Trabajadores.
- Cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un **convenio propio**, se aplicará este en los términos que resulten de la aplicación de las reglas de concurrencia del aartº 84 del E.T

SUBCONTRATACION (ART. 42 ET)

- **Artº 84 E.T:** El convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:
- Abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyan a los Convenios Colectivos.
- Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida familiar y personal.

SUBCONTRATACION (ART. 42 ET)

Ausencia de RLT de las contratistas y subcontratistas: En tal caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a formular a la RLT de la empresa principal cuestiones relativas a: condiciones de ejecución de la actividad laboral, siempre que compartan centro. No respecto de las reclamaciones individuales....

Coordinación en materia de PRL: Caso de compartir mismo centro de trabajo de forma continuada, podrán reunirse a estos efectos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

ERTE'S

Finalidad del RD-LEY 32/2021:

Potenciar el recurso a **mecanismos de flexibilidad interna** por las empresas, concretamente reducciones temporales de jornada y suspensiones de contratos, con el propósito de favorecer **la continuidad del empleo ante coyunturas negativas, como alternativa a los despidos masivos** y a la elevada tasa de temporalidad del mercado laboral español.

ERTE'S

Reforma art. 47 del E.T: Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

CAUSAS

ERTE'S ETOP

CAUSAS ECONÓMICAS:

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

CAUSAS TÉCNICAS:

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

CAUSAS ORGANIZATIVAS:

Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

CAUSAS PRODUCTIVAS:

Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

ERTE'S ETOP

PERIODO DE CONSULTAS

- **CON INDEPENDENCIA DEL Nº DE TRABAJADORES AFECTADOS**
- **MÁS ÁGIL:**
 - No superior a 15 días** en empresas de más de **50 trabajadores**
 - En el caso de empresas de **menos de 50 trabajadores: 7 días**

ERTE'S ETOP

.-LEGITIMIDAD PARA NEGOCIAR CON LA EMPRESA:

- Secciones sindicales que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa.
- Comité de empresa.
- Delegados de personal.
- Si no hay representación legal: constitución de una comisión ***ad hoc*** o en su caso delegar en los sindicatos más representativos.

ERTE'S ETOP

NEGOCIACIÓN:

- Obligación de negociar de buena fe
- Posibilidad de sustituir en cualquier momento la negociación por un procedimiento de mediación o arbitraje.

ERTE'S ETOP

CONSECUENCIAS DEL ACUERDO:

Cuando el **periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas** a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

ERTE'S ETOP

NOVEDAD: PRÓRROGA

En cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras con la que hubiera desarrollado el periodo de consultas una propuesta de prórroga de la medida. **La necesidad de esta prórroga deberá ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de cinco días**, y la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de siete días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.

ERTE'S FM

REGULACIÓN DEL ERTE POR FUERZA MAYOR (ART. 47.5)

- Solicitud de la empresa dirigida a la **Autoridad Laboral**.
- Deberá ser constatada por la Autoridad Laboral.
- La resolución se deberá dictar en el plazo de 5 días desde la solicitud.
- La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayora, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.
- Silencio administrativo positivo.

ERTE'S FM

Expansión del concepto clásico de fuerza mayor:

(Art. 47.6 ET)

El concepto de fuerza mayor clásica se expande con la inclusión de la fuerza mayor temporal debida a impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada, a consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.

Cuestiones comunes ERTE'S ETOP Y FM

- Suspensión o Reducción entre 10%-70% de la jornada.
- **Durante el periodo de aplicación del expediente, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y, conforme a los plazos establecidos reglamentariamente, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades.**
- Dentro del periodo de aplicación del ERTE no podrán realizarse **horas extraordinarias**, ni establecerse **nuevas externalizaciones**, ni concertarse nuevas contrataciones laborales.
- **Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.**

Beneficios a la cotización (nueva DA 39ª LGSS)

Cuando el ERTE responda a causas ETOP, la exoneración en la aportación empresarial a la Seguridad Social será del **20%** y su aplicación estará condicionada al **desarrollo por la empresa de acciones formativas en los términos previstos en la DA 25ª ET.**

En caso de incumplimiento de la puesta a disposición de las acciones formativas habrá que **devolver exclusivamente las exoneraciones de la persona trabajadora** afectada por dicho incumplimiento.

Si el ERTE lo es por FM, la exoneración escala hasta el **90%**, **sin obligación de realizar acciones formativas.**

Se aclaran los mantenimientos de empleo

Con independencia del tipo de ERTE, las **exenciones de cotización son de aplicación voluntaria y estarán condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante seis meses a contar desde la finalización del ERTE**, estableciéndose ahora (y con ello se despeja una de las grandes dudas interpretativas surgidas a raíz de la aplicación de las medidas excepcionales para combatir los efectos de la pandemia) que las empresas que **incumplan este compromiso deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas (más recargos e intereses), pero únicamente en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido dicho requisito.**

Artículo 47 bis. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez **activado por el Consejo de Ministros**, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo

Artículo 47 bis. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

- a) **Cíclica**, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- b) **Sectorial**, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes 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 seis meses cada una.

Artículo 47 bis. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Se trata de una medida absolutamente **centralizada**:

La activación del Mecanismo se realizará a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

En el ámbito de la modalidad sectorial, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal podrán elevar una solicitud de activación del Mecanismo RED sectorial al Consejo de Ministros

Artículo 47 bis. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Sometido a un periodo de consultas:

El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras, y se tramitará de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.5, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos regulados en el 47.3, con las particularidades recogidas en este artículo.

Artículo 47 bis. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Pronunciamiento Autoridad Laboral (7 días):

La autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. **Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida.**

Artículo 47 bis. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Bonificaciones:

Durante la aplicación del Mecanismo, las empresas podrán aplicarse **beneficios en la cotización a la Seguridad Social (DA 39ª LGSS)**, que serán decrecientes en la modalidad cíclica en función del tiempo transcurrido:

(60% primer cuatrimestre, 30% segundo cuatrimestre y 20% último cuatrimestre)

40% en la modalidad sectorial.

Artículo 47 bis. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Particularidades desempleo:

Las personas trabajadoras cubiertas por el Mecanismo RED **no devengarán derecho a protección por desempleo** (técnicamente no se las considera personas desempleadas) sino a una **prestación específica de sostenibilidad de empleo**, cuyo régimen jurídico se desarrolla en la nueva DA 41ª del TRLGSS.

PRÓRROGA ERTES

Real Decreto Ley 2/2022

Disposición adicional primera. Transición a los nuevos expedientes de regulación temporal de empleo de los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

1. Los expedientes de regulación temporal de empleo referidos en el artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, y vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de marzo de 2022.

Asimismo, se prorrogarán hasta el 31 de marzo de 2022 los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley y que hubiesen sido autorizados con base en lo dispuesto en los artículos 2 y 5.1 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, incluidos los autorizados con arreglo a la disposición transitoria única de la misma.

2. A los expedientes previstos en el apartado 1 y a las personas trabajadoras afectadas por los mismos les seguirán resultando de aplicación las medidas previstas en el Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, hasta el 31 de marzo de 2022, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional segunda de este real decreto-ley.

3. La prórroga de las medidas de protección por desempleo del artículo 7 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, se extenderá hasta el día 31 de marzo de 2022.

Cambios en la LISOS

Tipificación de **nuevas infracciones** vinculadas principalmente a modalidades de contratación y contratación temporal, directa y a través de ETT, mediante su utilización en fraude de ley o supuestos legalmente prohibidos, información sobre cobertura de vacantes en la empresa, seguimiento de los procedimientos de ERTES, ERES y Mecanismo RED, así como prohibición de nuevas contrataciones y externalizaciones durante los ERTES.

Incremento sanciones por infracciones graves relacionadas con la contratación temporal, ETTs y prohibición nuevas contrataciones en ERTE.

Grado mínimo: de 1000 a 2000 euros.

Grado medio, de 2001 a 5000 euros.

Grado máximo, de 5001 a 10000 euros.

Las infracciones operan por **cada persona trabajadora afectada**.

Las infracciones en el orden social cometidas con anterioridad a 31 de diciembre de 2021 se sancionarán conforme a las cuantías y se someterán al régimen de responsabilidades vigente con anterioridad a dicha fecha.

REFORMA DE LAS PENSIONES

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 (BOE 29-12-2021)

Efectos 1-1-2022

REFORMA DE LAS PENSIONES

Jubilación anticipada forzosa (art. 207 LGSS):

A efectos de acreditación del período mínimo de cotización efectiva de 33 años, se añade el servicio social femenino obligatorio conforme a la STS 115/2020, de 6 febrero.

Entre las causas de cese en el trabajo no imputables al trabajador, se añaden todos los supuestos de despido objetivo [antes solo art. 52.c) ET] y extinción del CT por voluntad del trabajador por las causas previstas en los arts. 40.1, 41.3 y 50 ET.

Modificación coeficientes reductores: dejan de aplicarse por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipo, para aplicarse por cada mes o fracción de mes que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación. Coeficientes que estarán en función del periodo de cotización acreditado en el momento del hecho causante de la pensión.

REFORMA DE LAS PENSIONES

Jubilación anticipada voluntaria (art. 208 LGSS)

Los nuevos coeficientes implican, respecto a la legislación anterior, una **penalización en los supuestos de amplio adelanto de la edad de jubilación**, y una **mejora en los supuestos de escaso anticipo** en el acceso a la edad de jubilación, tratándose mejor a los jubilados con amplias carreras de cotización.

Los **coeficientes reductores** se aplican sobre el **importe de la pensión**, tras aplicar el límite de la pensión máxima, mientras que en la legislación anterior se aplicaban sobre el importe de la pensión calculado aplicando a la base reguladora el porcentaje correspondiente, sin tener en cuenta dicho límite. Este nuevo mecanismo supone una reducción de la pensión respecto a la legislación anterior. Se aplicará paulatinamente a lo largo de 10 años desde el 1-1-2024 (nueva DT 34ª LGSS).

REFORMA DE LAS PENSIONES

Se seguirán aplicando las reglas de acceso a la jubilación anticipada previas al 1-1-2022 en los siguientes casos:

- la extinción del contrato se produce antes de esa fecha y el trabajador no vuelve a causar alta en el sistema de Seguridad Social después de esa fecha por un periodo superior a 12 meses;
- la extinción se produce después de esa fecha pero como consecuencia de decisiones adoptadas en EREs, convenios colectivos, acuerdos de empresa o procesos concursales, aprobados con anterioridad a 1-1-2022.

REFORMA DE LAS PENSIONES

JUBILACIÓN DEMORADA.

Se **favorece el retraso de la jubilación más allá de la edad ordinaria legal**, mediante la sustitución del incentivo único hasta ahora establecido en el art. 210.2 LGSS por la posibilidad de que el interesado pueda optar entre:

- **La obtención de un porcentaje adicional del 4 por ciento** por cada año completo de trabajo efectivo que acredite con posterioridad al cumplimiento de la edad de jubilación – porcentaje adicional que se sumará al general que corresponda de acuerdo con el número de años cotizados y se aplicará a la respectiva base reguladora, a efectos de determinar la cuantía de la pensión– ,
- **Una cantidad a tanto alzado por cada año completo de trabajo efectivo** acreditado y cotizado entre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación y la del hecho causante de la pensión; o
- **Una combinación de las dos opciones anteriores.**

REFORMA DE LAS PENSIONES

La elección se llevará cabo por una sola vez en el momento en el que se adquiera el derecho a percibir el complemento, sin posibilidad de modificación posterior.

De no optarse expresamente, se aplicará la modalidad de incremento del 4%.

Este complemento es incompatible con la jubilación activa regulada en el art. 214 LGSS y no es aplicable en los casos de jubilación parcial ni en el de jubilación flexible, ni en los supuestos de acceso a la jubilación desde situación asimilada al alta.

REFORMA DE LAS PENSIONES

JUBILACIÓN ACTIVA:

Modificación art. 214 LGSS.

Se mantienen las reglas vigentes. Como novedad, se establece que el acceso a la pensión de jubilación deberá haberse producido al menos un año después de haber cumplido la edad que en cada caso resulte de aplicación.

En la nueva regulación se suprimen las obligaciones que deberían cumplir las empresas que contratasen a un trabajador en jubilación activa, consistentes en no haber realizado extinciones improcedentes en los 6 meses anteriores al inicio de la compatibilidad entre los ingresos de la actividad y la pensión (anterior apartado 6 del art. 214 LGSS).

REFORMA DE LAS PENSIONES

INCENTIVOS EN LA COTIZACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE TRABAJADORES DE EDAD

Se aplica una exención de la obligación de cotizar para empresas y trabajadores por **contingencias comunes, salvo en el caso de incapacidad temporal**, a partir del cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria que corresponda en cada caso, **sin que, frente a la regulación anterior, se condicione este beneficio a que el trabajador acredite un período de cotización que permita aplicar el 100% a la correspondiente base reguladora (reformado art. 152 LGSS).**

Esta exoneración se extiende a los trabajadores del RETA (reformado art.311 LGSS).

Los períodos a los que resulte de aplicación la exención de cotización computarán como cotizados a efectos de prestaciones.

REFORMA DE LAS PENSIONES

IMPORTANTE NOVEDAD IT > 62 años

En el situación de IT, las empresas pasan a tener derecho a una reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, correspondientes a los trabajadores que hubieran cumplido la edad de 62 años y se encuentren en esa situación (art. 144.4, párrafo segundo, LGSS).

REFORMA DE LAS PENSIONES

JUBILACIÓN “FORZOSA”

En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, la DF 1ª de la Ley 21/2021 modifica la redacción de la DA 10ª ET, permitiendo a los convenios colectivos establecer cláusulas que posibiliten **la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años** (un año más que la edad legal de 67 años):

- Se mantiene el requisito de que la persona trabajadora afectada por la extinción tenga **derecho a pensión de jubilación del 100%** en modalidad contributiva.
- La extinción se vincula, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la **contratación indefinida y a tiempo completo de al menos un nuevo trabajador o trabajadora.**



GRUPO ASESOR
ROS

¡ MUCHAS GRACIAS!