legaleGo
SERVICIOS JURÍDICOS

SUMARIO

Pág.

3. Las seis novedades más destacables

4. Reforma Laboral 2022

4. Contratación de duración determinada

5. Subcontratación

5. Prioridad Aplicativa del Convenio Sectorial

6. Ultraacitividad

6. Nuevos Mecanismos Red

Las seis novedades más destacables

1. Contratos Temporales
2. Contratos Formativos
3. Contratos Fijos Discontinuos
4. Erte y Mecanismos Red
5. Negociación y Convenios Colectivos
6. Subcontratación de Servicios

REFORMA LABORAL 2022

Las nuevas medidas que introduce esta nueva reforma laboral quedan recogidas en el **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre**. Este nuevo paquete entró el vigor el 31 de diciembre de 2021, salvo algunas específicas que lo harán 3 meses después.

Pero, ¿qué novedades más importantes se detallan en la nueva reforma laboral?

1. Contrato de duración determinada

A partir del 30 de marzo de 2022 solamente existirán dos causas de contratación de esta tipología:

➢ Sustitución. Se mantiene la regulación anterior eliminando la reducción de cotizaciones sociales para los contratos de interinidad que sustituyan a trabajadores en excedencia por cuidado de familiares.

➢ Circunstancias de la producción:

• En situaciones de incremento ocasiona e imprevisible, siempre que no se trate de trabajos estacionales o de temporada. Duración: 6 meses, ampliables a 12 por convenio sectorial.

• En situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida. Duración: 90 días (no continuos) en un año natural. Este contrato no puede ser utilizado para contratas o concesiones administrativas que sean actividad ordinaria de la empresa.

Los **contratos eventuales de obra y de interinidad** celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 se regirán por la normativa anterior. Sin embargo, los 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**.
Es importante destacar sobre el cómputo del período de inactividad en la antigüedad de estos trabajadores.

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

El convenio de la empresa sólo será prioritario en las siguientes materias:

- El **abono o la compensación** de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El **horario y la distribución del tiempo de trabajo**, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La **adaptación al ámbito de la empresa** del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La **adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación** que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- 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.

5. Nuevos Mecanismos Red

Existen dos modalidades:

➢ Cíclica: mecanismos adaptados cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica que aconseje el uso de instrumentos de estabilización y con una duración máxima de un año.
➢ Sectorial: mecanismos adaptados a empresas cuyo sector presente cambios que generen estas necesidades.

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

Cabe destacar dos nuevas leyes que introducen modificaciones en el ámbito laboral:

➢ **La Ley 21/2021, de 28 de diciembre**, de **garantía poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones**, que incluye:

- Por un lado, se incluye una cotización adicional de 0,6 puntos porcentuales, con el objetivo de sostener el Sistema de Seguridad Social.

- Se modifica la posibilidad de introducir la jubilación forzosa en los convenios colectivos, no cotizándose por desempleo, FOGASA y formación cuando el trabajador haya alcanzado la edad ordinaria de acceso a la jubilación.

➢ **La Ley 22/2021, de 28 de diciembre**, de **Presupuestos Generales del Estado para el año 2022**, introduce las siguientes modificaciones en el ámbito laboral:

• El tope máximo de la base de cotización queda fijado en la cuantía de **4.139,40** euros mensuales, incrementándose un **1,7%** respecto al 2021.

• El tope mínimo seguirá la cuantía del **SMI + 1/6**.

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

• Para los autónomos, la base máxima de cotización será de **4.139,40** euros mensuales y la mínima **960,60** euros mensuales. **La Disposición Adicional 102ª**, indica que las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional dispondrán de un crédito para la formación de sus trabajadores en función del número de trabajadores que requiera la empresa.
También 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.

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.

Asimismo cabe destacar la importancia de la **Disposición Final 9ª** y **la Disposición Final 25º** de dicha Ley. Esta última 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.

Finalmente, destacamos la **Disposición Final 30ª** que modifica la **Ley 19/2021 de ingreso mínimo vital**. Esta señala la gestión y pago de esta prestación por las comunidades autónomas de régimen foral, con referencia a su ámbito territorial.

SERVICIOS JURÍDICOS

LEGALEGO
Av. Doctor Olóriz 3, 1A
18012 Granada

grupolegalego.com
info@grupolegalego.com
910 481 086