



**Máster Universitario en Gestión Administrativa**

**Trabajo Fin de Máster**

**LA REFORMA LABORAL 2022(RDL 32/2021)**

**Presentado por: Eva Castro Reguera**

**Dirigido por: Prof. Pilar Gómez**

**MARZO 2023**

# **LA REFORMA LABORAL 2022(RDL 32/2021)**

## **INDICE**

**A. INTRODUCCION. MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA**

**B. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA**

### **1 CONTRATOS FORMATIVOS**

**1.1 FORMACION EN ALTERNANCIA**

**1.2 OBTENCION DE LA PRACTICA PROFESIONAL**

### **2 CONTRATO DURACION DETERMINADA**

**2.1 POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION**

**2.2 POR SUSTITUCION**

### **3 CONTRATOS TERMPORALES**

**3.1 FIJO DISCONTINUO**

### **4 EXTINCION CONTRATO INDEFINIDO POR MOTIVOS INHERENTES**

**4.1. SECTOR CONSTRUCCION**

### **5 NUEVAS INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL AMBITO LABORAL**

### **6 REFORMA DE PENSIONES**

### **7 RESUMEN**

## **A. INTRODUCCION**

### **MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL RDL 32/2021**

La última reforma laboral parte con el objetivo principal de minimizar en la medida de lo posible la inestabilidad y estacionalidad en el empleo. Después de su publicación en el BOE el 30 de diciembre de 2021, la nueva reforma laboral 2022 implican una serie de cambios que afectan a diversos ámbitos del mercado de trabajo.

#### **ESQUEMA RDL 32/2021**

Este RDL, y el acuerdo alcanzado por Gobierno y agentes sociales, se basan en tres ejes fundamentales que, de forma resumida, vendrían a ser los siguientes:

1. Reorganización de los tipos contractuales: generalización del contrato indefinido y simplificación/reducción de la contratación temporal. Por lo que ya hemos avanzado, podemos estar seguros de que ésta ha sido la verdadera finalidad de la reforma.
2. Modificaciones en materia de la negociación colectiva/convenios colectivos.
3. Medidas/condiciones de flexibilidad interna dentro de la empresa.

Cuando hay reformas, la normativa debe ser realizada:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción
- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo

temporal

- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo
- Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo

## **B. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA**

Este trabajo, pretende comparar la regulación en materia laboral y contractual que había antes de 2022 con las modificaciones producidas con el Real Decreto Ley 32/2021 cuyo objetivo es la reordenación de los diferentes contratos laborales así como la simplificación y reducción en la medida de lo posible de la contratación temporal, dicho con otras palabras, reducir la precariedad y la temporalidad/estacionalidad en el empleo, para mejorar la estabilidad en el mercado laboral. Sin olvidarnos de la intencionalidad clara de conseguir la flexibilización interna de las organizaciones empresariales.

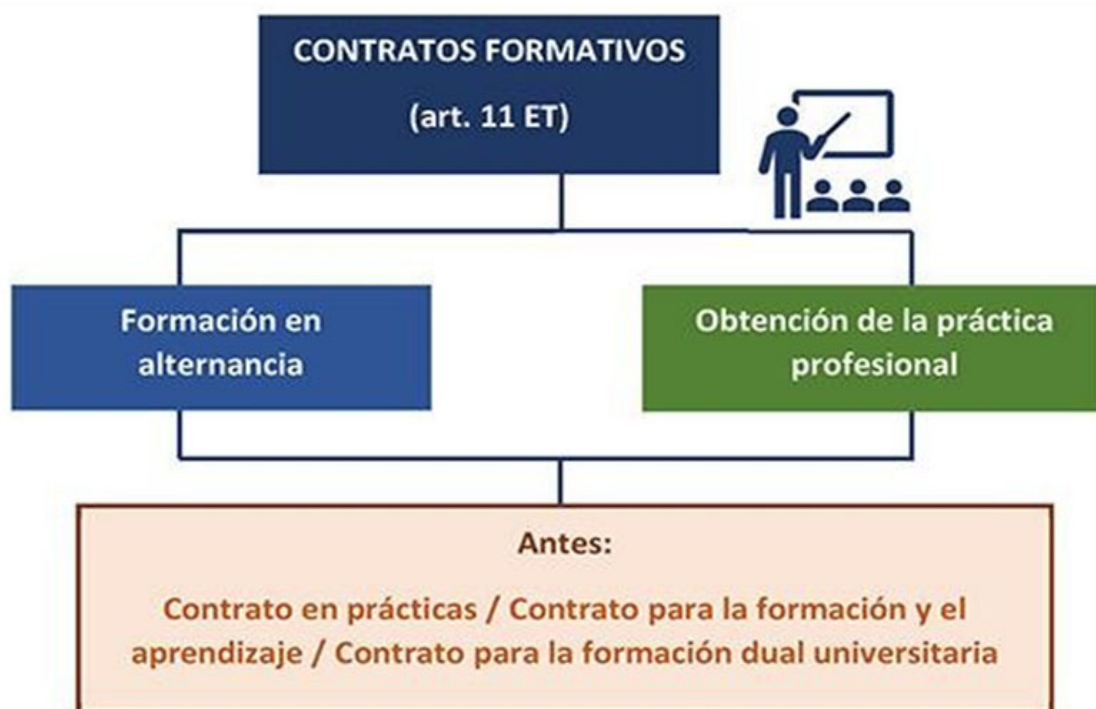
1. Se explica esquemáticamente para cada tipo de contrato, las modificaciones sufridas con la reforma.
2. Se hace un breve resumen de las nuevas sanciones en materia laboral derivadas de dicha reforma.
3. La necesidad inprorrogable de reformar las pensiones.

El trabajo se ha iniciado en Diciembre de 2022, buscando información de la materia a través de diversos buscadores como Google académico, sobre todo he sacado información oficial del BOE (<https://www.boe.es> ) del SEPE (<https://www.sepe.es> ) y otras páginas como <https://www.wolterskluwer> y <https://www.abogadoscea.es>

## 1. CONTRATOS FORMATIVOS

La modificación del artículo 11 del ET supone la creación de dos conceptos nuevos, con el propósito de cambiar al contrato para la formación y el aprendizaje y los contratos de prácticas:

- El contrato de formación en alternancia
- El contrato formativo para la obtención de práctica profesional



## **1.1 CONTRATOS DE FORMACIO EN ALTERNANCIA**

### **OBJETO:**

Armonización de las actividades laborales remuneradas con los correspondientes procesos de formación (formación profesional, estudios universitarios, directorio nacional de materias de formación en el sistema de empleo). Puede formalizarse con quienes carezcan de titulación profesional.

### **EDAD:**

- Generalmente, no hay restricciones de edad
- Un máximo de 30 años, si el contrato se realiza en el marco de certificados de profesionalidad de los niveles 1 y 2 o de programas de formación alternativa públicos o privados que formen parte del catálogo de profesiones formativas del Servicio Público de Empleo Nacional.

### **DURACION:**

Se establece que la duración mínima debe ser tres meses y la máxima de dos años, pudiendo desarrollarse y que podrá desarrollarse de forma discontinua.

Cuando el régimen tenga una duración inferior al plazo máximo legal y no se otorgue título, cédula, certificación o diploma, podrá prorrogarse por convenio hasta la adquisición de dicho título, hasta un plazo máximo de dos años.

Con carácter general, sólo se puede firmar un contrato por ciclo formativo. No obstante, se permiten los contratos con distintas organizaciones en base a un mismo ciclo, cédula profesional o itinerario, siempre que respondan a distintas actividades relacionadas con el ciclo, programa o programa formativo y la duración máxima no supere los dos años.

### **JORNADA LABORAL EFECTIVA:**

Se limita la jornada efectiva (compatible con la formación) está sometido a límites: 65% primer año y 85% segundo año.

## REMUNERACION:

La recompensa se establecerá por conv. colectivo. En caso contrario, no debe ser inferior al 60% (primer año) o al 75% (segundo año) de la cuantía estipulada por el grupo profesional o nivel correspondiente, y no debe ser inferior al SMI. (antes del SMI proporcional a las horas trabajadas)

## PLAN DE FORMACION

- Recopilará contenidos de formación, calendario y eventos, y requisitos de entrenamiento para completar la formación. El centro o unidad de formación designa un mentor y la empresa designa un mentor.
- Elaborado por un centro o entidad de formación Empresas involucradas.
- Las actividades de los trabajadores deben estar directamente relacionadas con las actividades de formación, coordinadas e integradas en un plan de formación común.
- Se estipula la imagen del mentor en la unidad de formación y en la empresa, y se formula un plan de formación personal.
- Considere la formación teórica y práctica Considerable.

Puedes organizar:

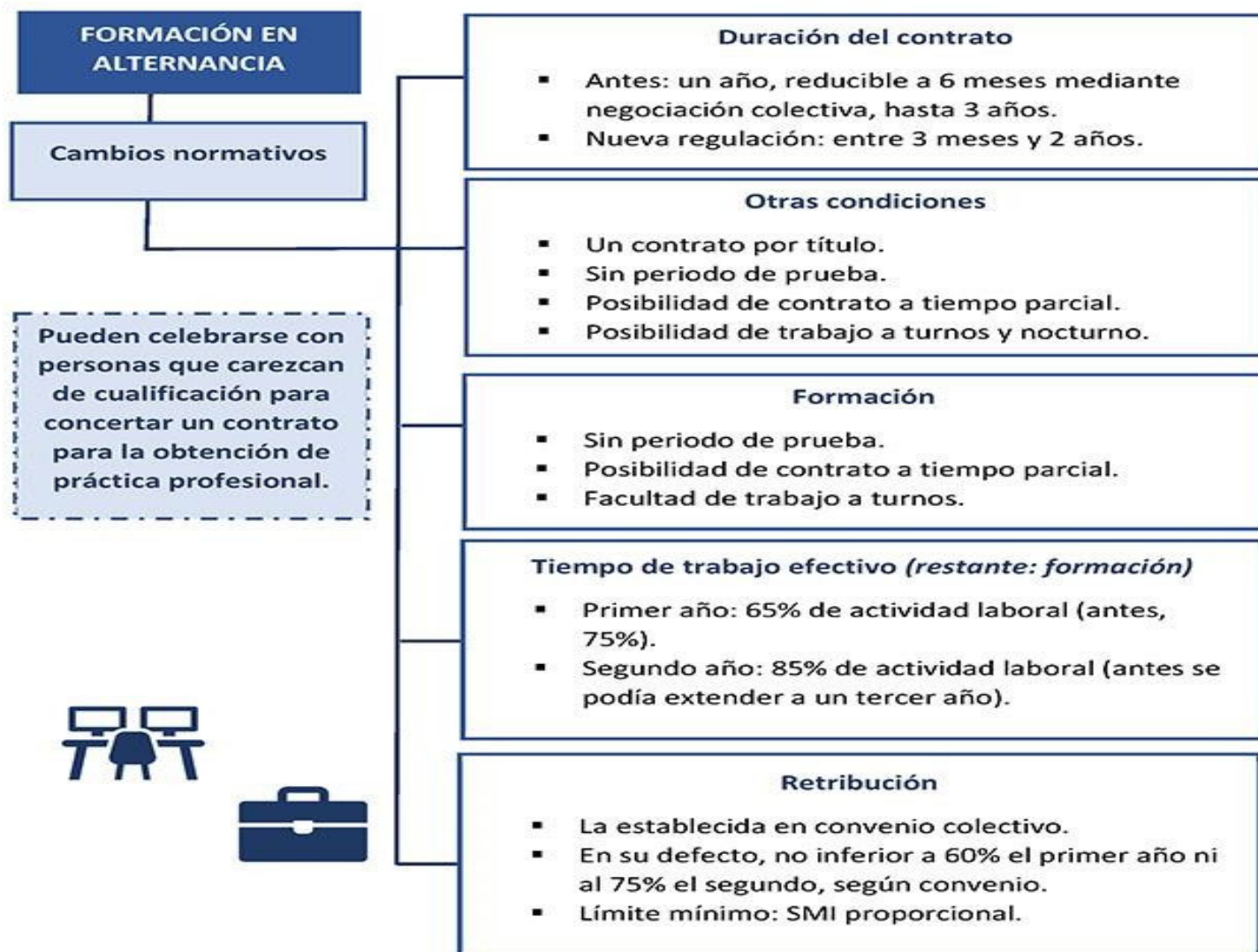
- Tiempo parcial.
- Durante las noches y turnos, cuando las actividades formativas para la adquisición de aprendizajes previstas en el plan de formación no puedan realizarse en otros horarios.
- Diversos contratos con distintas empresas que cubran distintas actividades del ciclo, programa o programa formativo.

No pueden ser empleados en las actividades o trabajos correspondientes.

No podrán ejercerse si el trabajador ha ejercido previamente de cualquier forma la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato con la misma empresa durante más de seis meses. Excepto por causas de fuerza mayor, no se permiten horas extraordinarias ni trabajo en horas



extraordinarias, y no se requiere período de prueba.



Cotización (Artículo 3. 9. Artículo 40 Condiciones Adicionales): Está previsto que el nuevo sistema de cotización entre en vigor el 31 de marzo de 2022 y se aplicará a los contratos de formación y aprendizaje vigentes a esa fecha, así como a los nuevos contratos de formación alternativos. Cuando la base de cotización mensual de las contingencias ordinarias no supere la base mínima de cotización mensual del régimen general, el empresario ingresará una única carga determinada por la Ley General de Presupuestos del Estado, a saber, los gastos de contingencia compartidos por el empresario y el trabajador, y los gastos profesionales pagados por el empleador gastos imprevistos. Asimismo,

ingresará las cuotas únicas correspondientes al Fondo de Protección Salarial, que será de su exclusiva responsabilidad, así como las cuotas correspondientes al desempleo y formación profesional, que serán a cargo del empresario y del trabajador, en las cuantías igualmente fijadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Cuando la base de pago mensual de las contingencias comunes supere la base de pago mensual mínima del sistema general, la tarifa a pagar será la citada tarifa individual más la que genere el tipo de pago correspondiente. El importe de la base de cotización en exceso sobre la base mínima previamente señalada. A los contratos a tiempo parcial se les aplicarán las reglas de cotización previstas para los contratos de formación suplente a jornada completa. Las exenciones previstas para los contratos de formación y aprendizaje se aplicarán hasta el 31 de marzo de 2022.

## 1.2. CONTRATO PARA LA OBTENCION DE LA PRACTICA PROFESIONAL

Finalidad:

Realizar una actividad laboral encaminada a adquirir un ejercicio profesional adecuado al nivel de estudios.

Podrá concertarse:

- Con quienes tuvieran un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título profesional equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.
- Dentro de los tres años siguientes a la finalización de los estudios correspondientes, o de cinco años si se acuerda con la persona discapacitada.

No podrá contratar un título o certificado para dar efecto a este contrato con alguien que ya haya adquirido experiencia profesional o que haya realizado la misma actividad formativa dentro de la empresa durante más de tres meses sin un período de formación o prácticas como parte de los cursos requeridos

Duración: mínimo seis meses y máximo un año. Periodo de prueba: no más de un mes, salvo que se estipule lo contrario en el convenio colectivo.

Remuneración por jornada efectiva: será la remuneración prevista en el convenio o, en su defecto, el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso será inferior al SMI proporcional a la jornada efectiva.

– La empresa desarrollará un plan de formación personal y nombrará un mentor.

– No se permiten horas extraordinarias excepto por causas de fuerza mayor.



## CONTRATOS FORMATIVOS

Criterios comunes para ambos modos:

- Las acciones de protección de la Seguridad Social incluirán todas las contingencias y prestaciones protegibles (incluido el desempleo y FOGASA).
- Determinadas circunstancias interrumpen la duración del contrato (incapacidad temporal, parto, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género).
- Los contratos se formalizarán por escrito e incluirán programas de formación y actividades de tutoría

- Las restricciones de edad y duración no se aplican a las personas tienen una discapacidad o están en riesgo de exclusión social.
- Las acciones de protección de la Seguridad Social incluirán toda negociación colectiva que pueda determinar qué puestos, grupos o niveles pueden desempeñarse mediante contratos de formación.
- Durante la implantación de medidas de flexibilidad interna (mecanismos ERTE o RED), no es posible suscribir contratos de formación destinados a la sustitución de los trabajadores afectados.
- Si un empleado es contratado por la empresa al vencimiento del contrato de formación, no se podrá fijar el período de prueba en el nuevo contrato y se computará la antigüedad.
- Se entenderán como contratos indefinidos de carácter ordinario los contratos que infrinjan la ley o en los que la empresa incumpla sus obligaciones de formación.
- La empresa debe notificar al representante legal Convenios de cooperación para la educación o formación de los trabajadores.
- Las empresas que pretendan celebrar contratos de formación pueden solicitar al servicio de empleo competente información sobre si la persona que pretenden contratar ha trabajado previamente en una modalidad de formación. Dicha certificación será liberadora, con el objeto de no exceder el periodo máximo de contracion

Por ejemplo: Manuel ha trabajado en una empresa durante el verano y ésta después de ver su trabajo quiere contratarle como administrativo en octubre con un contrato formativo. Solucion, la empresa no puede firmar ese contrato con Manuel porque ya ha trabajado durante 3 meses con un contrato ordinario.

Régimen transitorio (Disposición transitoria primera):

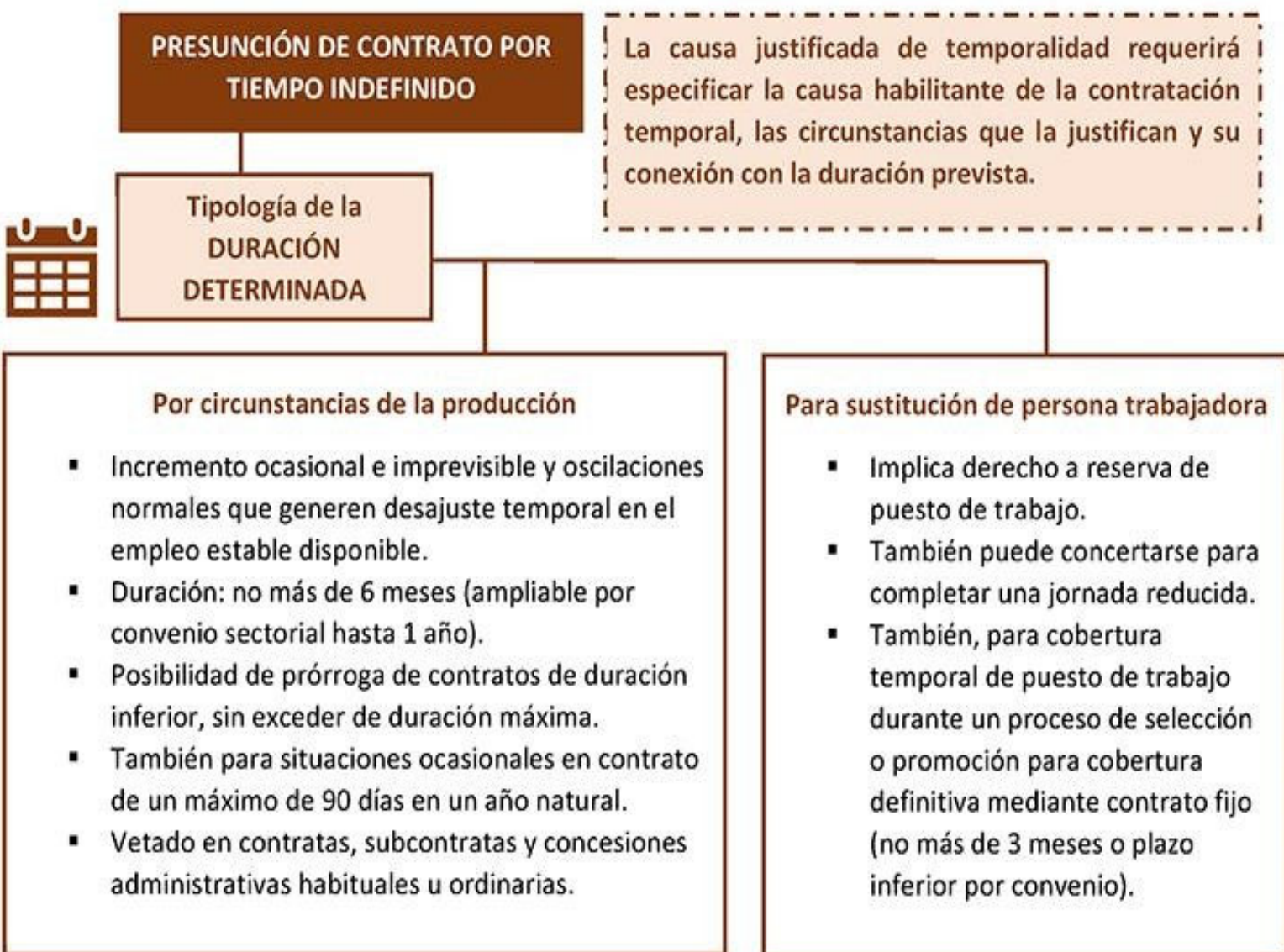
Los contratos de aprendizaje, formación y aprendizaje previstos en el artículo 11 de la Ley de Trabajadores, en su redacción anterior a esta reforma, con vigencia hasta el 30 de marzo de 2022, serán de aplicación por el plazo máximo, incluidos los términos contenidos en los preceptos anteriores. Por lo tanto, los contratos de aprendizaje, formación y aprendizaje podrán continuar

de acuerdo con sus disposiciones hasta el 30 de marzo de 2022, vigentes hasta la duración máxima, es decir, un máximo de 2 y 3 años respectivamente.

## 2. CONTRATOS DURACION DETERMINADA

En el nuevo artículo 15 del ET desaparecen los contratos temporales tal y como los conocíamos hasta ahora (contratos de obra, interinidad y eventuales). A partir de ahora, se pueden distinguir dos tipos principales de empleo temporal en función de las razones que justifican el empleo temporal:

- Contratos por circunstancias de la producción.
- Contratos por sustitución.



Las nuevas reglas entrarán en vigor el 31 de marzo de 2022.

A su vez, por la situación productiva, existen dos submodelos:

6 meses ampliables a un año por convenio colectivo sectorial: Crecimiento y fluctuaciones ocasionales e impredecibles, incluso bajo la actividad comercial normal, que crean un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el requerido, siempre que no responda al supuesto de que se producirá una discontinuidad fija, ver más abajo continuar (por ejemplo, vacaciones anuales)

Otra modalidad de hacer 90 días en un año:

- Abordar situaciones puntuales, previsibles, de duración reducida y duración limitada.
- Podrán emplearse todos los trabajadores necesarios para atender las circunstancias específicas de cada uno de los anteriores.
- Los noventa días no se pueden utilizar consecutivamente.

Cuando se presente la situación de producción antes mencionada, los contratistas, subcontratistas o franquiciados de la autoridad competente podrán suscribir este contrato. no cuando es una actividad cotidiana

– ETT podrá celebrar contratos de trabajo con trabajadores que cubran múltiples contratos de disponibilidad continua con distintas empresas usuarias, siempre que dichos contratos de disponibilidad estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato en los dos submodales descritos anteriormente. Obtener estatus permanente:

- Las personas contratadas en violación de estas disposiciones contractuales o que no hayan sido dadas de alta en el seguro social después de un cierto período de tiempo.

Durante un período de veinticuatro meses, los trabajadores que, por dos o más contratos, en una misma empresa o grupo de empresas realizando el mismo o diferentes trabajos, con o sin interrupción, hayan estado empleados durante

más de dieciocho meses como consecuencia de de situaciones productivas, directamente u Ofrecidas a través de empresas de trabajo temporal. • una persona que ocupa un puesto ya ocupado,

Los contratos específicos de obra y servicios celebrados al amparo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) de la Ley de Trabajadores, en la redacción anterior a la presente reforma, hayan sido celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, y los contratos indefinidos de trabajo suscritos en virtud de tener efectos sobre los anteriores -fecha mencionada Lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Constructivo País, entre los términos de las disposiciones anteriores, se aplicarán hasta un plazo máximo, es decir un máximo de 3 ó 4 años, si se hubiere prorrogado por convenio colectivo. Los contratos definitivos por condiciones de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así como los contratos provisionales celebrados de conformidad con el artículo 15.1.b) y c) del Código de los Trabajadores, Según la redacción anterior a la reforma actual, la duración máxima de los contratos firmados antes del 31 de diciembre de 2021 respectivamente quedará limitada por la redacción anterior, es decir, el contrato definitivo será de hasta 6 meses o 12 meses, si ha superado la Convención colectivo prorrogado. Los contratos de obra y servicios específicos celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022, así como los que se celebren por condiciones de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se regirán por las leyes o convenios vigentes a la fecha del contrato. restricciones Se celebraron antes de la reforma actual, es decir, el artículo 15.1 a) yb), pero no deben tener una duración superior a seis meses. (Disposición transitoria cuarta).

Las disposiciones sobre la cadena de contratos se aplicarán a los contratos de trabajo suscritos hasta el 31 de marzo de 2022. (Disposición Transitoria Quinta). Para los contratos firmados previamente, solo los contratos válidos hasta el 31 de diciembre de 2021 se considerarán al calcular la cantidad de contratos, los plazos en cadena y los plazos. Hace 24 meses 30 años.

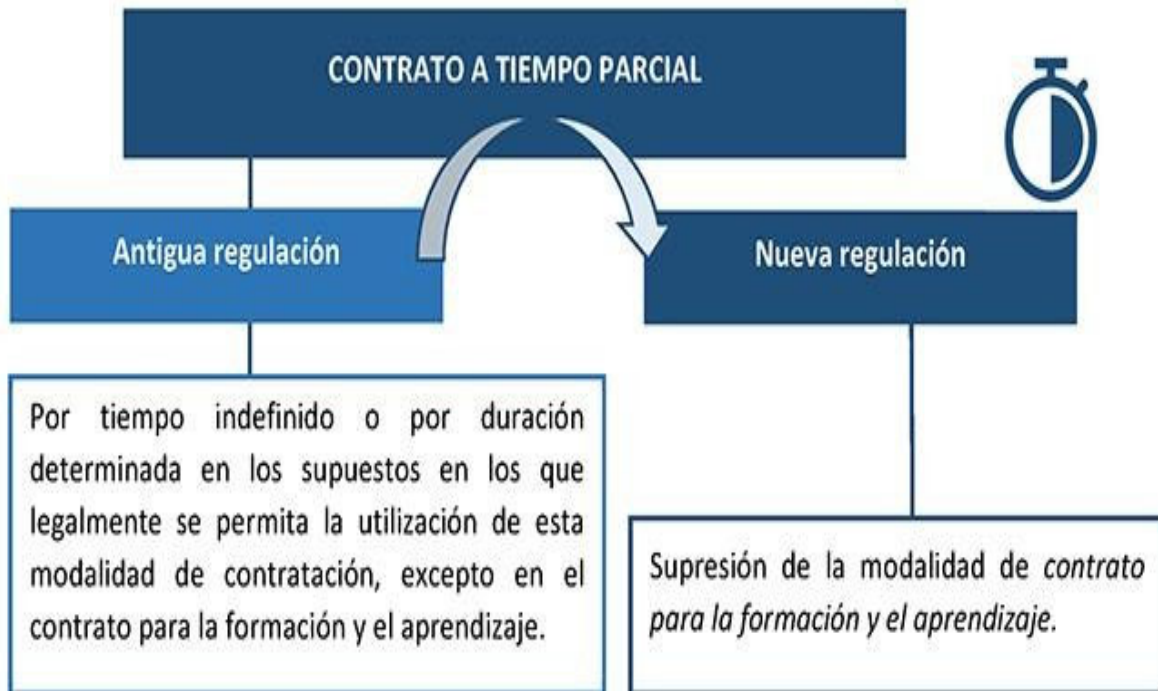
## BOLETIN RED 1/2022. COTIZACION CONTRATOS INFERIORES 30 DIAS

El importe dela cotización adicional se calcula:



$37,53 \times 23,60\% \times 3 = 26,57$  euros.

Se aplica a la resolución de cada contrato de duración determinada inferior a 30 días, resultando en la misma cantidad (26,57 euros), independientemente de la duración de 1 día o de 29 días. Para períodos de contrato de menos de 30 días, que comiencen antes del 30 de diciembre y finalicen después del 31 de diciembre, se aplicará esta contribución adicional.



Por ejemplo, Alicia estaba en una zapatería con un contrato de formación y aprendizaje durante 2021 en marzo de 2022 se suspendió esta modalidad por tanto ahora tiene un contrato para la formación en alternancia.

## CONTRATOS SUSTITUCION

Por sustitución en los siguientes supuestos:

- De una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo. La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.
- Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, en virtud de causas legales o convencionales.

### 3. CONTRATOS TEMPORALES

#### CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO FIJO-DISCONTINUO

##### Antes de la reforma

- Trabajos fijos-discontinuos que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- A los que se repitan en fechas ciertas, se aplica regulación de contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido.
- Personas trabajadoras llamadas en orden y forma fijados en convenio (incumplimiento: reclamación en procedimiento de despido).
- Por escrito, indicando duración estimada, llamamiento, jornada estimada y distribución horaria.
- Convenios sectoriales: podrán acordar celebración parcial y requisitos para convertir temporales en fijos-discontinuos.

##### Después de la reforma

- Naturaleza estacional, actividades productivas de temporada y actividades intermitentes con ejecución cierta.
- Podrá concertarse en contratos mercantiles o administrativas previsibles y ordinarias (entendiendo la inactividad como *plazo de espera de recolocación*).
- Por escrito, reflejando elementos esenciales.
- Podrá celebrarse en el ámbito de ETT.
- Convenio colectivo (o, en su defecto, acuerdo de empresa): criterios de llamamiento; obligación de comunicación a RLT.
- Posibilidad de bolsas sectoriales de empleo.
- Derechos de conciliación, ausencia con reserva de puesto de trabajo, etc.
- Cálculo de antigüedad en función de toda la relación laboral.
- La empresa debe informar sobre puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario.
- Personas trabajadoras como colectivo prioritario para iniciativas de formación profesional para el empleo durante la inactividad.

Uno de los pilares de la reforma laboral es el compromiso de observar el contrato fijo-discontinuo regulado en el artículo 16 del ET. Los aspectos más importantes

del nuevo contrato fijo-discontinuo son los siguientes:

- Este modelo puede ser utilizado para realizar trabajos de temporada o relacionados con actividades productivas de temporada, así como para desarrollar trabajos que no sean de esta naturaleza sino intermitentes, con un período de ejecución definido, definido o indeterminado.
- Puede utilizarse para la realización de trabajos en el marco de contratos comerciales o administrativos que, en circunstancias previsibles, formen parte de la actividad ordinaria.

En este caso, el período de inactividad puede aparecer únicamente como un período de espera entre reubicaciones entre subcontratos. Salvo que se establezca lo contrario en un convenio colectivo, el período máximo de inactividad es de tres meses. Una vez transcurrido el plazo anterior,

- Podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y la persona empleada en traslado..
- 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).
- Establecer criterios de reclamación a través de convenios colectivos (o convenios de empresa). Términos adicionales importantes.

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

A través de los convenios colectivos sectoriales es posible:

- Crear bolsas de trabajo para trabajadores intermitentes a largo plazo.
- Acordar un contrato a tiempo parcial cuando las particularidades del sector lo justifiquen.
- Acordar la obligación de elaborar un censo anual de trabajadores intermitentes de larga duración.
- Establecer un período mínimo de llamamiento y una cuantía por fin de llamamiento. CLAUSULAS CONTRATOS.
- Se puede establecer cuantía por fin de llamamiento, cuando coincida fin

de actividad, y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

- 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.

Por ejemplo: queremos contratar a Ana para la recogida de fruta en septiembre, antes no había limitación en la contratación pero después de la reforma, la trabajadora se asegura que el periodo de trabajo sea superior a un año, en épocas del año establecidas previamente.

#### CONTRATOS FIJO DISCONTINUO (ANTIGÜEDAD)

- Artículo 16.6 ET: “Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho para el cómputo de sus años de servicio, se tenga en cuenta la duración de la relación laboral íntegra, en lugar del tiempo real de servicio prestado, salvo en los supuestos que requieran una naturaleza separada y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia
- Los contratos para trabajos discontinuos que se repitan en fecha ciertas que se formalicen a partir del 30/03/2022, no se identificarán con los códigos de contrato 2\*\*, sino con los códigos 3\*\*.

#### **4. EXTINCION CONTRATO INDEFINIDO POR MOTIVOS INHERENTES SECTOR CONSTRUCCION**

#### 4.1.SECTOR CONSTRUCCION

- Los contratos de trabajo indefinidos destinados a obras en el ámbito de las empresas de la industria de la construcción podrán ser rescindidos por causas inherentes a los trabajadores, esto se aplica independientemente del número de trabajadores afectados.

- Tendrán la consideración de contrato indefinido adscrito a la obra aquellas tareas o servicios que tengan por objeto y como consecuencia de la obra, teniendo en cuenta las actividades definidas en el ámbito funcional del convenio general del sector de la construcción.

La extinción en virtud de este artículo no se aplicará a los miembros del personal que sean miembros de la estructura.

- La finalización de los trabajos para los cuales los trabajadores presten servicios determinará la obligación de la empresa de proponer la reubicación, en caso de ser necesario, desarrollar un proceso de capacitación con anticipación. Este proceso es siempre responsabilidad de la empresa y puede realizarse directamente o a través de entidades especializadas, dando prioridad a la formación impartida por la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a la empresa.

- La negociación colectiva estatal para la industria de la construcción determinará los requisitos de ingreso, la duración y las modalidades de capacitación adecuadas en función de las calificaciones requeridas para cada puesto, nivel, función y grupo de especialidad.

- El indicado proceso de formación podrá desarrollarse antes de completar el trabajo.

- Se entenderá por terminación de Obras y Servicios la terminación verdadera, comprobable y válida de los trabajos realizados para los mismos.

- Se considerará terminación de obra la reducción real de la obra por terminación progresiva de la correspondiente unidad ejecutora debidamente reconocida, así como por causas no previstas. Para la empresa y no bajo su control. Comunicación RLT Finalización 5 días

- Las propuestas de traslado previstas en esta cláusula se formalizarán por escrito mediante cláusula anexa al contrato de trabajo.

- Esta cláusula deberá precisar las condiciones básicas, el lugar de trabajo

y la fecha de ingreso, así como las actividades formativas necesarias para la toma de posesión del nuevo puesto, que serán sometidas a los trabajadores quince días antes de su finalización para la aceptación de su trabajo en el puesto para el que se van a prestar los servicios. Una vez planteada la propuesta de traslado, el contrato de trabajo podrá extinguirse en cualquiera de las siguientes circunstancias por causas propias del trabajador:

- a) Los trabajadores afectados se niegan a trasladarse
  - b) La cualificación de las personas afectadas, incluso después del proceso de formación o recualificación, es insuficiente para adaptarse a los nuevos proyectos de la empresa en la misma provincia, o no se les permite integrarse en estos proyectos, por haber demasiada gente. calificaciones necesarias para desempeñar sus mismas funciones. La negociación colectiva a nivel estatal para el sector apropiado establecerá normas prioritarias o permanentes que se deben hacer cumplir si existen estas razones para el mismo trabajo al mismo tiempo por varios trabajadores.
  - c) Ausencia en la provincia en la que la empresa esté empleada según su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional previa evaluación de su cualificación o posible recalificación.
- Los trabajadores deberán comunicar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la oferta en el plazo de 7 días desde que tuvo conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido este plazo de no respuesta, se entiende que el trabajador rechazó la propuesta de traslado.
  - La empresa deberá comunicar a los trabajadores afectados la extinción del contrato quince días antes de la entrada en vigor del mismo.
  - La extinción del contrato indefinido por causas propias del trabajador deberá ser comunicada al representante legal del trabajador 7 días antes de la entrada en vigor del contrato y dará lugar a una indemnización del 7% calculada sobre las partidas salariales. Un modelo de convenio colectivo aplicable durante toda la vigencia del contrato o por un período superior a lo estipulado en el convenio marco del sector de la construcción.

## **5. NUEVAS SANCIONES**

Modificar el catálogo de infracciones leves en materia de relaciones laborales

El artículo 6.5 de la LISOS establece que es infracción leve no comunicar las vacantes existentes en la empresa a los empleados a tiempo parcial, a distancia, a tiempo fijo o temporal (incluida la formación) y a los empleados de larga duración discontinua de acuerdo con los términos estipulado en las normas relativas a los contratos a tiempo parcial, Decreto de los trabajadores sobre el teletrabajo, Duración del contrato (La información se puede proporcionar mediante la publicación de un anuncio en un lugar apropiado en la empresa o lugar de trabajo Otros medios previstos en las negociaciones Contrato Fijo Discontinuo. Reforma de la lista de delitos graves • El artículo 7.2 LISO tipifica como sanción grave en las relaciones laborales la infracción de los modelos de contrato, de duración determinada y temporales, aplicándolo a las leyes de defraudación o respecto de personas, fines, supuestos y plazos distintos de los prescritos por las leyes, reglamentos o convenios colectivos, cuando dichos extremos puedan ser determinados por

- El nuevo artículo 7.14 LISO añade una nueva sanción, igualmente severa: la formalización de nuevos contratos de trabajo que vulneren la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del Código de los Trabajadores.
- Las normas anteriores se refieren a los ERTE causados por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y otras, así como a las situaciones basadas en la fuerza mayor temporal.

En este sentido, durante el plazo de los documentos de solicitud no se realizarán horas extraordinarias, no se establecerá nueva tercerización de actividades ni se concertarán nuevos contratos laborales. Si existe una posibilidad justificable.

## Efectos de las Infracciones Muy Graves

- El artículo 8.3 de la LISOS tipifica a partir de este momento como infracciones muy graves las que pueden dar lugar a despidos colectivos de trabajadores o medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada o de cualquier forma ser sustraídos del mecanismo en . NETWORK sin acudir a los procedimientos establecidos Artículos 51, 47 y 47 bis de la Ley de

Trabajadores.

- Además, mediante la adición de un nuevo artículo 20 al artículo 8, se añaden como infracciones de esta naturaleza las infracciones a las prohibiciones establecidas en el citado artículo 47.7.d) del Código de los Trabajadores.

Infracciones de las empresas de trabajo temporal

El artículo 18.2 de la LISOS añade las siguientes infracciones graves:

- Formalizar contratos de disponibilidad para situaciones distintas a las previstas en el art. Artículo 6.2 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal (a estos efectos también se considerará infracción por cada trabajador afectado).
- Formalizar contratos de disponibilidad para cubrir trabajos que no hayan sido previamente sometidos a una evaluación de riesgo preceptiva.

Infracciones por parte de la empresa usuaria. La reforma del artículo 19 de la LISOS se hace de la misma forma literal que hemos visto en los Órganos de trabajo temporal (artículo 19.2, letras b y g), por lo que puede invitar a las mismas infracciones.

Infracciones de empresas de trabajo temporal establecidas en otros estados miembros de la UE o signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo

Para los supuestos distintos a los previstos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, la formalización de un contrato de suministro por parte de una empresa de trabajo temporal constituye una infracción grave (de nuevo, tendrá la consideración de infracción para cada trabajador afectado), según el artículo 19.bis.1.b LISO.

Infracciones de las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España

- En la reforma del artículo 19 ter del artículo 12 LISO en materia de infracciones graves, se produjeron las mismas modificaciones que se han visto en la nota anterior. Se añadieron infracciones graves, entre ellas la celebración formal de un contrato de prestación de obra que no hubiera sido previamente



objeto de una evaluación de riesgos preceptiva (LISOS art. 19.ter.2.h).

## NUEVAS SANCIONES LISOS

- Incorporar nuevas sanciones para las infracciones graves a las relaciones laborales y de empleo, así como a las empresas de trabajo temporal y empresas usuarias.
- Las infracciones se aplican a cada trabajador afectado.
- Las infracciones al orden social antes del 31 de diciembre de 2021 serán sancionadas en la cuantía y se aplicará el régimen de responsabilidad vigente antes de esa fecha.

## **6. LEY 21/2021 REFORMA PENSIONES**

### Revalorización de las pensiones

El factor de sostenibilidad, sustituido por un nuevo mecanismo de equidad intergeneracional; a tal efecto, la LGSS modificó el artículo 58, en el que se restablece la garantía del poder adquisitivo actualizando la pensión de acuerdo con la tasa de inflación del año anterior.

El 1 de enero de cada año, la pensión se incrementará de acuerdo con la tasa de inflación annual promedio registrada el año anterior. Las pensiones contributivas aumentarán un 2,5% hasta 2022.

### Medidas de acceso a la pensión de jubilación

De acuerdo con la recomendación 12 del Pacto de Toledo, se han adoptado diversas medidas encaminadas a acercar voluntariamente la edad efectiva a la edad ordinaria de jubilación. En este sentido, se desarrollaron cuatro líneas de acción:

- La revisión de la prejubilación tanto voluntaria como involuntaria y por motivo de la actividad.
- La jubilación demorada.
- La jubilación activa
- La jubilación forzosa.

### Jubilación anticipada

- Se premia el aporte a la carrera de largo plazo, establecimiento de

mejoras en la pensión de jubilación anticipada a partir del 1 de enero de 2002, con efectos a partir de la entrada en vigencia de la presente norma, cuyos perceptores sean los pensionados que hayan pactado un tiempo de retiro esperado de 44 años y Recipiente de oro de 6 meses.

- En cuanto a la jubilación anticipada voluntaria, el coeficiente se calcula mensualmente para dotar de mayor flexibilidad a los futuros pensionistas y fomentar el traspaso voluntario de la edad de jubilación. Jubilación, con paquetes más favorables para carreras de contribución más largas.

- El factor de reducción asociado a la edad de jubilación anticipada se aplicará al monto de la pensión, no a su base reguladora hasta ahora (nueva redacción del § 208.1 y 2 LGSS). No obstante, en el caso de percibir prestaciones por desempleo, se permite aplicar el factor reductor por jubilación no justificada del trabajador. Al menos 3 meses de antelación (nuevo apartado 3) Arte. 208 LGSS).

- Para la jubilación anticipada involuntaria se realizaron dos mejoras: por un lado, se estableció un factor mensual en lugar de un factor trimestral, por otro lado, para los dos años inmediatamente anteriores a la edad Jubilación Ordinaria

#### Jubilación demorada

Como una de las medidas más destacadas, los incentivos se han reforzado significativamente y pasan a ser de tres tipos por cada año de retraso (nueva redacción del artículo 210.2 LGSS): 4% porcentaje adicional. Se paga una suma global en función de la cuantía de la pensión (que puede llegar a los 12.000 €) y se premia una carrera por la cotización más larga.

Una combinación de dos opciones.

Además de la incapacidad temporal, se prevé la exención de cotización por accidentes conjuntos a partir del cumplimiento de la correspondiente edad ordinaria de jubilación (nueva redacción del art. 152 LGSS). Esta opción también se aplica a los pensionados del sistema de clases pasivas.

#### Jubilación forzosa

Considerar la prohibición de disposiciones regulares que obliguen a la jubilación a los trabajadores menores de 68 años y una reducción del 75 por ciento en las cotizaciones a la seguridad social por parte de las empresas para contingencias comunes en caso de incapacidad temporal del trabajador. Ha cumplido 62 años (nueva redacción del artículo 144.4 LGSS). Nueva redacción del art actualizado sobre las pensiones de viudedad de las parejas de hecho. 221 LGSS, simplificando los requisitos para su acceso y, como novedad, añadiendo un nuevo apartado 3, en el que es posible Recibían esta pensión porque se habían separado y uno de ellos falleció posteriormente. Además, también puede percibir la asignación temporal de viudez (nueva redacción del art. 222 LGSS) si estaba inscrito en el registro correspondiente al menos dos años antes de la fecha de fallecimiento del causante. El arte se modifica. 223 LGSS se preocupa por la compatibilidad y extinción de esta pensión.

## **RESUMEN**

Se pretende comparar la regulación en materia laboral y contractual que había antes de 2022 con las modificaciones producidas con el Real Decreto Ley 32/2021 cuyo objetivo es la reordenación de los diferentes contratos laborales así como la simplificación y reducción en la medida de lo posible de la contratación temporal, dicho con otras palabras, reducir la precariedad y la temporalidad/estacionalidad en el empleo, para mejorar la estabilidad en el mercado laboral. Sin olvidarnos de la intencionalidad clara de conseguir la flexibilización interna de las organizaciones empresariales.

Los cambios más relevantes se han introducido en la contratación de duración determinada, contratos fijos discontinuos y contrato fijo de obra del sector de la construcción.

Todos los contratos firmados antes de 31 de diciembre de 2021 se rigen por la normativa prescrita. Hasta el día 30 de marzo de 2022 se pueden realizar contratos tomando como base esta normativa, pero teniendo en cuenta que los contratos por obra y servicio y los eventuales no pueden tener una duración de más de 6 meses.

Para evitar los contratos temporales, las últimas reformas laborales introdujeron el carácter preferente de los contratos de duración ilimitada. Los contratos a plazo fijo solo se permiten bajo ciertos supuestos, tales como: -

Situaciones requeridas por sustitución de trabajadores. Hay un giro importante en este caso: el reemplazo puede comenzar a prestar servicios hasta 15 días

antes del reemplazo. Esto permite una comprensión más precisa de su función en el lugar de trabajo.

- Situaciones imprevistas de crecimiento/producción. En este caso, el plazo máximo es de 6 a 12 meses (si este último está recogido en el convenio colectivo aplicable). Como ejemplo evidente se enmarcan las temporadas agrícolas o navideñas (hasta 90 días al año, no consecutivos).

Por otro lado, un aspecto clave de la nueva reforma laboral es que limita a 18 meses (en un espacio temporal de 24) el periodo establecido para encadenar contratos y pasar a ser indefinido. De este modo, se reduce el tiempo de manera considerable, puesto que con anterioridad la normativa establecía que el límite era 24 en un marco temporal de 30 meses.

En caso de incumplimiento de esta normativa, la persona trabajadora tendrá la consideración de indefinida.

### **Reforma laboral 2022: resumen gráfico**

Tanto en materia de cotización, como prestaciones por desempleo, la reforma laboral establece nuevos criterios:

- Reconocimiento de la situación legal de desempleo en mecanismo RED.
- En contratos de duración determinada inferiores a 30 días, cotización adicional empresa de 26,57 euros.
- Cotización adicional de los contratos de formación en alternancia, cuando se supere la base mínima de cotización a partir del 31 de marzo de 2022.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizará un control sobre las exoneraciones.
- Mantenimiento del empleo cuando la empresa hay exonerado cuotas en ERTE o RED, con obligación en su regulación.