

**ANALISIS DE LA REFORMA LABORAL**

Procedemos a informar de los principales cambios que fueron aprobados el pasado 31/12/2021 y que afectan a pensiones y contratación. Actualmente estamos en un período transitorio cuyos cambios entrarán en vigor el próximo 31/03/2022.

**PENSIONES Y BASES DE COTIZACION**

* Pensión máxima 2.819,18 euros
* Base de cotización Autónomos año 2022
	+ Base máxima 4.139,40 euros
	+ Base mínima 960,60 euros
	+ Base mínima societarios 1.234,80 euros
	+ Base máxima mayores 47 2.113,20 euros

Recordar que hay 4 momentos temporales para el cambio de la base de cotización

* + Del 01/01 al 31/03 Entraría en vigor el 01/04
	+ Del 01/04 al 30/06 Entraría en vigor el 01/07
	+ Del 01/07 al 30/09 Entraría en vigor el 01/10
	+ Del 01/10 al 31/12 Entraría en vigor el 01/01

**JUBILACION ANTICIPADA**

* **INVOLUNTARIA**
	+ Solo pueden acceder a ella los trabajadores por cuenta ajena
	+ Puede accederse 4 años antes de la fecha ordinaria de jubilación
	+ Es necesaria una cotización mínima de 33 años
	+ La reforma laboral amplía a todas las causas de despido objetivo el acceso a la jubilación anticipada (no solo a las causas técnicas), incluyendo también a las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo, traslado o despido por concurso de acreedores.
	+ Es requisito acreditar el pago de la indemnización por despido o la interposición de la demanda (transferencia bancaria o documento equivalente)

Conclusiones

* + - Se persigue reducir la jubilación anticipada en los primeros años anteriores, beneficiando la jubilación anticipada en los últimos años (ejemplo, el coeficiente reductor por jubilación anticipada 1 año antes pasa de 7,5% al 5,5%)
* **VOLUNTARIA**
	+ Pueden acceder a ella tanto los trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia (autónomos)
	+ Puede accederse 2 años antes de la fecha ordinaria de jubilación
	+ Es necesaria una cotización mínima de 35 años
	+ La reforma laboral amplía la forma de poder jubilarse anticipadamente, anteriormente los coeficientes reductores se aplicaban por TRIMESTRE, a partir de la reforma laboral se aplican por MESES.

Conclusiones

* + - Se persigue reducir la jubilación anticipada en los primeros años anteriores, beneficiando la jubilación anticipada en los últimos años (ejemplo, el coeficiente reductor por jubilación anticipada 2 año antes pasa de 16% al 21%)
		- Las penalizaciones irán incrementándose cada año progresivamente, penalizando a los que tengan la base máxima y quieran jubilarse anticipadamente

**JUBILACION ACTIVA**

Modalidad por la que es compatible la pensión de jubilación y el trabajo tanto por cuenta ajena como por cuenta propia percibiendo el 100% de la pensión (si un autónomo que facture como persona física tiene al menos 1 empleado contratado) y el 50% de la pensión en el resto de los supuestos.

Hay que cumplir tener el 100% de la base reguladora y tener la edad legal de jubilación, pero la reforma laboral ha penalizado la jubilación activa elevando el acceso a los 66 años.

Conclusiones

* Se desincentiva la jubilación activa, obligando a pasar la edad ordinaria de 65 a 66 años a los trabajadores por cuenta ajena y autónomos que tengan el 100% de la base reguladora computada conforme a los años cotizados.

**CONTRATACION DEL 31/12/2021 AL 30/03/2022**

Con la reforma laboral nos encontramos con una nueva forma de contratación, antes del 31/12/2021 nos encontramos con contratos en prácticas (clave 420), contratos de formación (clave 421), contratos de obra o servicio (clave 401) y contratos temporales (clave 402).

Todos aquellos contratos que se han firmado anteriormente a la reforma laboral se rigen por la anterior legislación, siendo por tanto posibles las prórrogas o duración que tenían establecidas, mientras que los firmados desde el 31/12/2021 y hasta el 30/03/2022 nos encontramos en un período transitorio donde tendríamos lo siguiente:

* Contratos temporales (402) solo tendrán una duración máxima de 6 meses (aunque su convenio establezca 12 meses de duración máxima)
* Contratos por obra o servicio (401) siguen pudiéndose firmar
* Contratos en prácticas (420) siguen pudiendo tener un temporalidad máxima de 2 años

**CONTRATACION A PARTIR DEL 31/03/2022**

Analizamos cada contrato que pueden firmarse a partir del 31/03/2022, donde cambian todos los contratos temporales por las siguientes modalidades que detallamos:

* **CONTRATO DE FORMACION EN ALTERNANCIA** (antiguo contrato de formación 421) destinado a trabajadores que no disponen de una formación reglada o un título formativo. Estos trabajadores deben compatibilizar tiempo de trabajo con tiempo de formación (que debe impartirla una empresa de formación y ligada a un certificado de profesionalidad) con exoneraciones de cuotas a la seguridad social.
	+ Puede firmarse con trabajadores hasta 30 años de edad.
	+ Duración máxima de 2 años (anteriormente podía extenderse hasta 3 años) y con duración mínima de 3 meses (anteriormente 6 meses)
	+ El contrato puede interrumpirse y reanudarse, por tanto puede establecerse de manera alterna (anteriormente debía ser continuado)
	+ El salario que deben cobrar los trabajadores en formación tiene que ser acorde a convenio y nunca menor del SMI
	+ El tiempo de formación y de trabajo serán siempre:
		- 1er año 60% de trabajo 40% de formación
		- 2º año 75% de trabajo 25% de formación
	+ A partir del 31/03/2022 el contrato de formación puede desarrollarse a tiempo parcial.
	+ Prohibición de horas extras y horas complementarias
	+ Solo permitirá realizar horas en jornada de NOCTURNIDAD si la empresa realiza sus jornadas en ese horario (anteriormente no se permitían horas de nocturnidad)
	+ La Base de Cotización de los trabajadores del contrato de formación en alternancia será mínima a la seguridad social, excepto si la retribución supera la base mínima, en ese caso cotizaría por esa base (anteriormente la base de cotización siempre era la mínima)
	+ Se mantienen las exoneraciones a la seguridad social.
* **CONTRATO DE PRACTICA PROFESIONAL** (antiguo contrato en prácticas 420) destinado a trabajadores recién titulados y con el objetivo que obtengan la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.
	+ No hay límite de edad como antes existía
	+ El trabajador debe estar en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional
	+ Duración máxima de 1 año (anteriormente podía extenderse hasta 2 años) y con duración mínima de 6 meses con una prórroga.
	+ Ha de **concertarse dentro de los 3 años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios** (anteriormente 5 años) y 5 años si se concierta con una persona con discapacidad (anteriormente 7 años).
	+ No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.
	+ Tendrá un período de prueba máximo de 1 mes.
	+ La retribución será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas (anteriormente durante los dos años de contrato en prácticas podían producirse reducciones salariales)
	+ Prohibición de horas extras, pero si pueden realizarse horas complementarias
	+ Siguen sin existir bonificaciones a la seguridad social para esta contratación.
* **SUSTITUCION DE LOS CONTRATOS TEMPORALES.** Se procede a modificar el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que rige la temporalidad de los contratos, desapareciendo el contrato temporal y el de obra o servicio; vigilando el encadenamiento de contratos e incrementando las sanciones.
1. **CONTRATO POR OBRA O SERVICIO (401)** queda derogado, con el objetivo de utilizar el contrato fijo discontinuo que posteriormente desarrollaremos.
2. **CONTRATO TEMPORAL (402)** deja de existir a partir del 31/03/2022 y se establecen dos tipos de contratos
3. **CAUSAS COYUNTURALES E IMPREVISIBLES.** Tiene una duración máxima de 6 meses con una ampliación de hasta 1 año y posibilidad de una única prórroga (como el anterior contrato 402).

Se puede firmar en las siguientes circunstancias:

* + - Incremento ocasional e imprevisibles por oscilaciones de producción
		- Desajuste temporal de empleo estable disponible
		- Oscilaciones de empleo causadas por vacaciones anuales del personal

En el caso de firmarse con habitualidad en la empresa podría considerarse sancionable por determinar que sería un contrato ocasional o previsible.

1. **CAUSAS OCASIONALES Y PREVISIBLES.** Tiene una duración máxima de 90 días totales en la empresa por cada año natural.

Se puede firmar en las siguientes circunstancias:

* + - Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada

No se podrán utilizar en las siguientes circunstancias:

* + - No podrán ser utilizados de manera continuada
		- No hay límite de personas contratadas, pero siempre que se respeten los 90 días totales en suma global por cada empresa
		- No será justificativa esta contratación en caso de subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa. Para esta modalidad existe el contrato fijo discontinuo.
* **CONTRATO DE SUSTITUCION A PARTIR DEL 31/03/2022** (antiguo contrato de interinidad tanto con o sin bonificación) suponen una reserva de puesto de trabajo del trabajador al que sustituye.

Se puede firmar en las siguientes circunstancias:

* + - Cobertura de procesos de selección de personal o promoción de contratos indefinidos
		- Sustitución en períodos de maternidad / paternidad
* **CONTRATO FIJO DISCONTINUO** (es la modalidad contractual que va a sustituir a los contratos temporales 402 y de obra o servicio 401), contrato con clave “300” y que deroga el artículo 12.3 de Estatuto de los Trabajadores.

La nueva regulación de este contrato a partir del 31/03/2022 es la siguiente:

* + Formalización por escrito (como anteriormente)
	+ Es necesario realizar un llamamiento a aquellos trabajadores fijos discontinuos estacionales para dejar constancia de la debida notificación del llamamiento
	+ Incluye cualquier trabajo intermitente que pueda realizar la empresa
	+ Es necesario realizar un calendario de previsiones al inicio del año natural y que hay que comunicar a la Representación Legal de los Trabajadores
	+ Solo podrán firmarse a TIEMPO COMPLETO salvo que la negociación colectiva sectorial establezca el TIEMPO PARCIAL (por tanto mientras no lo regule cada convenio no se puede firmar a tiempo parcial)

Detalles a tener en cuenta en este tipo de contrato:

* + Los trabajos estacionales como las temporadas de terraza en la Hostelería deberían regirse por esta modalidad contractual
	+ Antigüedad: Se tiene en cuenta todo el período tanto el trabajado como el no trabajado (por tanto tienen el mismo derecho y cómputo de antigüedad que el que trabaja todo el año)
	+ Indemnización: Para el cómputo de indemnización por despido solo se tendrá en cuenta el tiempo de actividad del trabajador fijo discontinuo.
* **CONTRATO FIJO DE OBRA A PARTIR DEL 31/03/2022**. Desaparece para que en su lugar se formalice un contrato nuevo denominado INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA DE CONSTRUCCION

En caso de querer rescindir el contrato no es imperativa la recolocación por motivos inherentes a la persona trabajadora (porque no haya obras en la misma provincia o porque no sean acordes a la cualificación) y se mantienen las mismas condiciones de preaviso de 7 días y una indemnización del 7%.

**CIRCUNSTANCIAS AÑADIDAS A LA REFORMA LABORAL**

Adicionalmente, la reforma regula las siguientes particularidades:

* **RECARGO DE LOS CONTRATOS TEMPORALES.** Desde el 01/01/2022 se aplica un recargo a los contratos temporales que se firmen con duración inferior a 30 días de 26,57 euros (cuantía fija), independientemente de la duración del mismo (recargo que también será de aplicación para los nuevos contratos que se firmen a partir del 31/03/2022), eliminando con ello el recargo que se establecía a los contratos de duración inferior a 6 días.
* **ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS.** Se considera encadenamiento de contratos a 2 o más contratos de duración máxima de 18 meses en un período de 24 meses, en ese momento el trabajador debería pasar a INDEFINIDO y este encadenamiento no será solo la reiteración de contratos, si no también en el puesto de trabajo.
* **IRREGULARIDAD EN LOS CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA.** A partir de la publicación de la reforma laboral el 31/12/2021 se establece un nuevo criterio de sanciones, incrementando tanto la cuantía mínima como la cuantía máxima.

Puede considerarse como una infracción administrativa grave, que se impone por cada una de las personas trabajadoras afectadas, pudiéndose imponer por parte de la Inspección de Trabajo una sanción comprendida entre los 1.000 y los 10.000 euros

* **ERTES.** Se seguirán vinculando las exoneraciones a la formación de trabajadores, igualmente se prohíbe contratar a las categorías de trabajadores afectados por ERTEs bajo pena de sanción por cada trabajador entre 1.000 y 10.000 euros, pudiéndose considerar como muy grave si se acude a la externalización productiva.

MATEO MÍNGUEZ GESTIÓN, Correduría de Seguros, S.L.

C/ Mariscal Gutiérrez de Otero, 5 28021 MADRID

Telf 91 796 35 50

Departamento Laboral.

(nathalie@mmgestion.es) (laboral@mmgestion.es)