

NOTA INFORMATIVA SOBRE LAS MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO LEY 32/2021 Y LA LEY 21/2021 DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL Y LA REFORMA DE LAS PENSIONES

RESUMEN

Tras meses de negociaciones Gobierno, patronal y sindicatos llegaron a un acuerdo el pasado 23 de diciembre para reformar el mercado laboral. Este acuerdo se ha plasmado en el Real Decreto-ley 32/2021, del 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo que se publicó el pasado 28 de diciembre en el BOE y que entró en vigor el 31 de diciembre. El Gobierno ha dado a las empresas un plazo de tres meses para adaptarse a algunos de los preceptos de la nueva norma. Por otro lado, también entra en vigor la reforma de las pensiones (Ley 21/2021) de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera que presenta novedades en materia de revalorización, coeficientes reductores o jubilación anticipada, entre otros.

El Boletín Oficial del Estado (BOE) de 30 de diciembre de 2021 ha publicado la "Reforma Laboral" mediante el [Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo](#), mientras que el BOE de 29 de diciembre de 2021 ha publicado la "Reforma de las pensiones" mediante la [Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones](#).

I. **REFORMA LABORAL (RDL 32/2021): ENTRADA EN VIGOR EL 31/12/2021 SALVO LAS EXCEPCIONES QUE SE CONCRETAN A CONTINUACIÓN.**

1. **MODIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS ACTUALES (ART. 11 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES).**

1.1. Se suprimen los actuales contratos en prácticas y contrato para la formación y aprendizaje y se crea el nuevo contrato formativo con las siguientes modalidades:

- **CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA:** Permitirá compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos. Las principales características de este contrato son:
 - Se puede celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional (siguiente apartado).

- Sin límite de edad salvo en determinados casos¹ para personas de hasta treinta años².
 - La actividad realizada deberá estar directamente relacionada con las acciones formativas.
 - Designación de tutor por centro formativo y otro por empresa.
 - La duración del contrato será de un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años³. Si no se hubiera obtenido el título asociado al contrato formativo podrá prorrogarse con acuerdo de las partes sin superar nunca la duración máxima de 2 años.

 - El tiempo de trabajo no podrá superar al 65%⁴ durante el primer año ni al 85% durante el segundo de la jornada máxima prevista.
 - No cabe periodo de prueba ni celebrar el contrato si la persona trabajadora ha desarrollado trabajo en la empresa con otro tipo de contrato durante los 6 meses anteriores.
 - La retribución será la que fije el convenio colectivo aplicable, aunque en ningún caso podrá ser inferior al 60% durante el primer año ni al 75% durante el segundo año de un trabajador equiparable⁵.
- CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL ADECUADA AL NIVEL DE ESTUDIOS: Destinado a personas con titulación universitaria o título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral. Tiene las siguientes características:
- Deberá realizarse dentro de los 3 años o 5 años⁶ si es una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
 - No podrá ser inferior a 6 meses ni superar 1 año⁷.
 - Periodo de prueba máximo de 1 mes salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo.
 - Deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.
 - No podrá suscribirse con trabajadores que ya tengan dicha experiencia profesional o hayan realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa durante más de 3 meses⁸.
 - Posibilidad de realizar horas extras solamente en caso de fuerza mayor.
 - Retribución será la fijada en Convenio Colectivo⁹.

¹ Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

² En la regulación anterior estaba limitado hasta los 25 años en los contratos de formación y el aprendizaje.

³ Se reduce el límite máximo. En el contrato para la formación y aprendizaje era de 3 años.

⁴ Se reduce este porcentaje. Anteriormente era del máximo del 75% para el primer año en el contrato de formación y aprendizaje.

⁵ En ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

⁶ Se reducen los límites. Anteriormente en el contrato en prácticas podía realizarse dentro de los 5 años siguientes (7 para personas con discapacidad).

⁷ Se reduce la duración máxima. En el contrato de prácticas podía realizarse hasta 2 años.

⁸ No computa el periodo que forme parte del currículo necesario para obtener dicha titulación.

⁹ En ningún caso podrá ser inferior a la establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo trabajado.

1.2. Otras novedades relevantes aplicables a ambas modalidades de contratos:

- Obligación de incluir el texto del plan formativo individual en el contrato de trabajo por escrito.
- Posibilidad de contratación a tiempo parcial.
- Las empresas que apliquen ERTes podrán suscribir estos contratos siempre y cuando no sustituyan funciones realizadas habitualmente por trabajadores afectados por suspensión o reducción de jornada.
- Incremento del derecho de información de la RLT sobre este tipo de contratos y de la negociación colectiva (conocimiento de los acuerdos de cooperación educativa o formativa y fijación en la negociación de criterios y procedimientos para conseguir equilibrar presencia de hombres y mujeres en este tipo de contratos).
- Los contratos celebrados en fraude de ley o que se incumpla obligaciones formativas serán considerados indefinidos.

1.3. ¿Qué sucede con los contratos en vigor? Estas modificaciones no entrarán en vigor hasta el 30 de marzo de 2022, por lo que los contratos en vigor y los suscritos entre el 31 de diciembre de 2021 y el 29 de marzo de 2022 mantendrán su vigencia hasta su fecha de fin.

2. MODIFICACIÓN Y LIMITACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES (ARTÍCULO 15 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES).

2.1. Se establece la primacía del contrato de carácter indefinido del contrato de trabajo¹⁰ y se eliminan las modalidades contractuales de obra y servicio¹¹, eventual e interinidad, quedando los siguientes tipos de contrato temporales:

▪ CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

- Para justificar la temporalidad deberá especificarse con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.
- Servirá para cubrir los incrementos ocasionales e imprevisibles y las oscilaciones¹² que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.
- Como novedad se incluyen las vacaciones anuales dentro de los supuestos previstos para justificar la temporalidad.
- La duración máxima será de 6 meses pudiendo ampliarse hasta 1 año si lo establece el convenio colectivo aplicable¹³.
- Por otro lado, pueden formalizarse adicionalmente contratos para atender situaciones ocasionales y previsibles, por ejemplo, campaña de navidad, sujeto a las siguientes condiciones:
- Se podrá utilizar este tipo de contrato durante un máximo de 90 días en el año natural con independencia de las personas trabajadoras necesarias para atender el servicio, sin que los 90 días puedan ser continuados¹⁴.
- Deber de información a la RLT sobre la previsión anual de uso de estos contratos en el último trimestre del año anterior.

¹⁰ Se presume que el contrato de trabajo tiene carácter indefinido.

¹¹ Desaparecen los contratos de obra y servicio de duración hasta 3 años ampliables a 4 por Convenio Colectivo a excepción del sector de la construcción en el que se crea un nuevo tipo de contrato de obra.

¹² Estos conceptos indeterminados deberán aclararse vía reglamentaria o mediante pronunciamientos judiciales. Deberá determinarse si las oscilaciones requieren imprevisibilidad o no.

¹³ Anteriormente la duración máxima podía llegar a los 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

¹⁴ Deberá concretarse la forma de cálculo de 90 días ya que la norma no prevé si son para toda la empresa o bien por cada trabajador que se utilice este tipo de contrato. Tampoco establece un número máximo de contratos para esos 90 días.

- No es válido para la realización de trabajos en el marco de contrata que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

▪ CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN (ANTERIOR INTERINIDAD):

- Para sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, debiendo especificar nombre de la persona sustituida y causa de la sustitución.
- Posibilidad de iniciar el contrato con hasta 15 días de antelación de la fecha de ausencia de la persona sustituida.
- Se puede utilizar para completar la jornada de trabajadores con jornada reducida¹⁵ o para la cobertura temporal de un puesto en un proceso de selección hasta 3 meses.

2.2. OTRAS NOVEDADES:

- Se reduce el periodo de concatenación de contratos temporales hasta 18 meses en un periodo de referencia de 24 meses¹⁶, adquiriendo la condición de indefinidos si se supera este límite¹⁷ tanto para la persona trabajadora que supere dicho límite cómo para la persona trabajadora que ocupe un puesto de trabajo ocupado por varios trabajadores con contratos temporales y que supere dicho límite. Esta previsión se mantiene también para los casos de sucesión de empresa y trabajadores de ETT.
- Ampliación del importe de las sanciones establecidas en la LISOS para los casos de contratación fraudulenta, sancionando individualmente por cada trabajador y no en el conjunto de la empresa¹⁸.
- Deber de entregar a los trabajadores que adquieran la condición de indefinidos certificados en plazo máximo de 10 días e informar a la RLT.
- Cotización adicional de los contratos temporales inferiores a 30 días.

2.3. ¿QUÉ SUCEDE CON LOS CONTRATOS TEMPORALES EN VIGOR?

- Contratos suscritos antes del 31/12/2021: Tanto contratos de obra y servicio como eventuales y de interinidad se aplicarán en los términos anteriores a esta Reforma hasta su duración máxima.
- Contratos suscritos entre el 31/12/2021 y el 30/03/2022: Se regirán por la normativa anterior a la Reforma, aunque en ningún caso la duración será superior a 6 meses.
- La entrada en vigor de la nueva regulación en todos sus términos se aplicará para los contratos suscritos a partir del 30/03/2022.

¹⁵ Por causa legal (no para un contrato a tiempo parcial).

¹⁶ Anteriormente era de 24 meses en un periodo de referencia de 30 meses.

¹⁷ Esta regulación se aplicará para los contratos suscritos a partir del 31 de diciembre de 2021. Para los contratos suscritos anteriormente, solamente se tendrá en cuenta el contrato vigente a 31 de diciembre de 2021.

¹⁸ También se aplicará esta regla para el fraude en contratos de puesta a disposición (ETT).

3. MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE FIJO-DISCONTINUO (ARTÍCULO 16 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES).

3.1. Se prevé incentivar este tipo de contrato mediante las siguientes medidas:

- Suscribir para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados¹⁹.
- Su antigüedad se calculará teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados²⁰.
- Posibilidad de concertarse en la ejecución de contratos mercantiles que siendo previsibles formen parte de la actividad ordinaria de la empresa²¹ y ETTs.
- Flexibilidad del requisito de prefijar la jornada, pudiendo concretarse de forma estimada hasta su concreción definitiva en el momento de llamamiento.
- Se introduce el deber de trasladar a la RLT con la suficiente antelación al inicio de cada año natural un calendario con las previsiones de llamamiento anual o en su caso semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan. Asimismo, también se deberá trasladar a las personas trabajadoras y a la RLT la información sobre vacantes de carácter fijo ordinario.
- Posibilidad de que por convenio colectivo se establezca una bolsa sectorial de empleo, la celebración de los contratos a tiempo parcial y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

3.2. ¿Cuándo entra en vigor y qué sucede con los contratos vigentes? Entrará en vigor el 30/03/2022. Al no establecerse un régimen de transitoriedad, los contratos suscritos con anterioridad a la referida fecha se regularán por la normativa anterior.

4. MODIFICACIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN (ARTÍCULO 42 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES).

4.1. Inclusión de un nuevo apartado por el cual:

- Se establece que el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas 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 III²². Sin embargo, cuando la empresa contratista cuente con convenio propio se aplicará éste.

¹⁹ Anteriormente limitados a que no se repitieran en fechas ciertas.

²⁰ Mediante los próximos pronunciamientos judiciales se deberá determinar si efectivamente a efectos indemnizatorios se computan también los periodos de inactividad lo cual se desprende de la interpretación de la norma.

²¹ En este caso los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

²² Esta modificación va dirigida principalmente a empresas contratistas de multiservicios sin convenio colectivo de empresa.

5. ERTES (ARTÍCULO 47 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES).

5.1. En los ERTES por causas ETOP²³:

- Se reducen los plazos para la constitución de la comisión representativa, siendo de 5 días desde la fecha de comunicación empresarial si hay RLT y de 10 días SI algún centro de trabajo no tiene RLT.
- Reducción en los ERTES ETOP del periodo de consultas a 7 días en empresas de menos de 50 trabajadores.
- Posibilidad de prorrogar el ERTE que deberá tratarse en un periodo de consultas de máximo 5 días.

5.2. Se introduce una nueva causa de ERTE previsto por causa de fuerza mayor: determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa como consecuencia de las decisiones adoptadas por la autoridad pública competente.

5.3. En ambos tipos de ERTE se permite afectar y desafectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas. Tampoco podrán realizarse horas extraordinarias, nuevas externalizaciones ni nuevas contrataciones salvo que las personas en ERTE no puedan por formación capacitación u otras razones objetivas desarrollar las funciones encomendadas.

5.4. Posibilidad de aplicar exenciones voluntarias en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta aplicable a:

- ERTES ETOP vinculados a la puesta a disposición de las personas trabajadoras de acciones formativas: 20% de exoneración.
- ERTES de fuerza mayor e impedimento o limitaciones en la actividad: 90% de exoneración.
- Dichas exoneraciones estarán condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE y en caso de incumplimiento deberá devolverse exclusivamente las exoneraciones de la persona despedida.

5.5. Creación de un nuevo tipo de ERTE (Mecanismo RED de flexibilidad y Estabilización en el Empleo):

- Deberá activarse por el Consejo de Ministros.
- Permitirá a las empresas la solicitud voluntaria de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo sometidos a un periodo de consultas con la RLT y autorización de la Autoridad Laboral.
- Tiene dos modalidades:
 - Cíclica: cuando haya una coyuntura general macroeconómica que aconseje su adopción, con una duración máxima de 1 año. Se prevé exoneraciones a las cuotas de la Seguridad Social que irán decreciendo en su porcentaje de manera progresiva.

²³ Causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

- Sectorial: en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación con una duración máxima de 1 año y 2 posibilidades de prórrogas de 6 meses cada una. Las exoneraciones a las cuotas de la Seguridad Social van vinculadas a la realización de actividades formativas.
- En ambos casos los % de exoneraciones pueden ser modificadas por el Consejo de Ministros y estarán condicionadas a un mantenimiento del empleo de 6 meses siguientes a la finalización de vigencia del ERTE. En caso de incumplimiento deberá devolverse exclusivamente las exoneraciones de la persona despedida.

6. PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA (ARTÍCULO 84.2 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES).

6.1. Solamente se elimina la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia de cuantía del salario base y de los complementos salariales, debiendo por tanto respetar todo convenio colectivo de empresa el salario mínimo fijado por el correspondiente convenio colectivo sectorial.

6.2. Se mantienen el resto de materias en las que se permite la prioridad aplicativa del convenio de empresa, pudiendo regular peores condiciones que el del sector en cuanto por ejemplo a abono y compensación de horas extraordinarias o horario y distribución del tiempo de trabajo.

6.3. ¿Qué sucede con los convenios colectivos en vigor? Resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a 31 de diciembre de 2021, una vez que estos pierdan su vigencia expresa, y, como máximo, en un año desde dicha fecha. Una vez alcanzado el plazo descrito en el apartado anterior, los convenios deberán adaptarse en el plazo de seis meses.

7. ULTRAACTIVIDAD (ARTÍCULO 86.3 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES).

7.1. Se aplica una ultraactividad plena sin limitación temporal²⁴ de modo que los convenios colectivos se prorrogarán hasta que sean sustituidos por otros nuevos.

7.2. ¿Qué sucede con los convenios colectivos denunciados a fecha 31/12/2021? Se les aplicará el nuevo régimen de ultraactividad y mantendrán su vigencia de forma indefinida hasta que no se adopte un nuevo convenio colectivo.

8. LEY DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (LEY 14/1994).

8.1. Las ETTs podrán celebrar con un mismo trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias distintas siempre que esté determinado en el momento de firma del contrato y responda a necesidades temporales acreditables.

²⁴ Anteriormente el plazo estaba limitado a 1 año.

8.2. También se podrá celebrar contratos fijo-discontinuos para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, coincidiendo los periodos de inactividad con el plazo de espera de dichos contratos.

8.3. Se añaden nuevas sanciones en la LISOS respecto a los contratos de puesta a disposición.

II. REFORMA DE LAS PENSIONES (LEY 21/2021): ENTRADA EN VIGOR EL 1/1/2022

Entre los cambios más relevantes, destacar:

1. **REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES:** Se establece la revalorización anual de las pensiones contributivas según el IPC medio del mes de noviembre del año anterior²⁵, sin que pueda afectar un índice negativo al importe de la pensión.
2. **JUBILACIÓN ACTIVA:** Se retrasa hasta un año después de haber cumplido la edad para acceder a la jubilación ordinaria para optar a la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta propia o ajena (jubilación activa).
3. **JUBILACIÓN DEMORADA:** Se establecen nuevos incentivos para quien se acoja a esta modalidad.
4. **MODIFICACIÓN EN MATERIA DE COTIZACIONES:** Cuando la persona trabajadora alcance su edad de jubilación ordinaria se aplicará una exención de las cotizaciones a la Seguridad Social de las empresas y los trabajadores por cuenta ajena por contingencias comunes (también para desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional), salvo por incapacidad temporal derivada de dichas contingencias²⁶. También se establece una disminución en la cotización durante incapacidad temporal por contingencias comunes del 75% cuando el trabajador tenga al menos 62 años.
5. **JUBILACIÓN ANTICIPADA:**
 - o Jubilación involuntaria:
 - Se amplían los supuestos que dan acceso a esta modalidad, incluyendo la extinción del contrato por voluntad del trabajador por las causas previstas en los artículos 40.1, 41.3 y 50 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, también se incluyen todas las causas de despido objetivo, limitadas anteriormente a las ETOP²⁷.

²⁵ No se refiere al IPC del mes de noviembre sino al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en % del IPC de los 12 meses previos a diciembre del año anterior.

²⁶ Dichos periodos serán computados a los efectos de acceso y determinación de la cuantía de las prestaciones.

²⁷ Supone la inclusión del despido objetivo por ineptitud sobrevenida o de la falta de adaptación del puesto de trabajo.

- La reducción por anticipar la edad ordinaria de jubilación ya no será por trimestres o fracción del mismo, sino por meses o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación. La reducción será distinta en función de la escala de años cotizados.
 - o Jubilación voluntaria:
 - Se aplican coeficientes reductores distintos que en la jubilación involuntaria de forma progresiva según el tiempo restante para acceder a la edad de jubilación ordinaria
 - Se aplica la misma regla en cuanto a los coeficientes reductores que en la jubilación voluntaria, siendo por meses o fracciones de meses.
 - En este caso, para determinar la cuantía de la pensión, los coeficientes reductores se aplicarán sobre la pensión resultante mientras que anteriormente se aplicaban sobre la base reguladora, por lo que existirá una reducción de los importes que será progresivo.
 - En los casos en los que la pensión teórica calculada supere el límite de pensión máxima, los coeficientes reductores se aplicarán de manera gradual, en un plazo de diez años a contar desde el 1/1/2024.
 - Seguirán rigiéndose por las reglas de acceso a la jubilación anticipada previas a la entrada en vigor de esta reforma aquellas personas con base reguladora superior la pensión máxima, cuya relación laboral:
 - Se haya extinguido antes de 1 de enero de 2022.
 - O se extinga después de 1 de enero de 2022 como consecuencia de expedientes de regulación de empleo o en virtud de convenios colectivos, acuerdos de empresa o procedimientos concursales, aprobados con anterioridad a la entrada en vigor de la nueva normativa.
 - No obstante, estas personas también podrán optar por que se les aplica, la normativa que esté vigente en la fecha del hecho causante de la pensión.
6. **CLÁUSULAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SOBRE JUBILACIÓN:** En los convenios colectivos suscritos a partir del 1/1/2022 se podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de los trabajadores con edad superior a 68 años siempre y cuando puedan acceder al 100% de la pensión ordinaria de jubilación y la medida se vincule al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completa de al menos un nuevo trabajador. Los convenios colectivos que apliquen la regulación anterior²⁸ solamente la podrán aplicar hasta 3 años después de la finalización de la vigencia inicial pactada del convenio.
7. Se deroga el factor de sostenibilidad y se opta por un nuevo mecanismo de equidad intergeneracional.

²⁸ No era necesario alcanzar los 68 años de edad sino la edad legal de jubilación.

III. OTRAS NOVEDADES DESTACADAS INTRODUCIDAS POR LA LEY 22/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2022:

- Se mantienen los tipos de cotización del Régimen General de Seguridad Social aplicables en el año 2021.
- Se fija el interés legal del dinero en el 3% y el interés de demora en el 3,75%.
- Se modifica el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores incrementando hasta los 23 años de edad la reducción de jornada para el cuidado de un menor afectado por cáncer o cualquier enfermedad grave. Se extiende este derecho al cónyuge o pareja de hecho de la persona enferma.
- Únicamente podrán obtener reducciones, bonificaciones o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas a la Seguridad Social las empresas que se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con este organismo (incluyendo el ingreso por cuotas y conceptos de recaudación conjunta, así como cualquier otro recurso de la Seguridad Social que sea objeto de la gestión recaudatoria).

¿TIENE ALGUNA CONSULTA?

Desde el Área de Laboral trabajamos para poder dar respuesta a las dudas que este cambio pueda plantear. Si tiene alguna consulta, no dude en ponerse en contacto con nosotros.

CONTACTO:

Cristina Samaranch
Socia del Área de Derecho
Laboral
cristina.samaranch@dwf-rcd.law

Didac Ripollès
Socio del Área de Derecho
Laboral
didac.ripolles@dwf-rcd.law

Antonio Navarro
Socio del Área de Derecho
Laboral
antonio.navarro@dwf-rcd.law

www.dwf-rcd.law