

**NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL DICIEMBRE DE
2021**

Índice

1.	Resumen de la Ley para la Reforma del Mercado de Trabajo.....	4
2.	Reordenación de las modalidades de contratación	9
3.	Nueva regulación de los ERTes por causas ETOP y por fuerza mayor.....	20
4.	Nuevo mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo.	24
5.	Fin de la ultraactividad de los convenios colectivos.....	31
6.	Modificaciones en la prioridad del convenio de empresa.....	31
7.	Principales cuestiones socio-laborales de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022.....	32
8.	Publicada la Ley de modificación del sistema público de pensiones (L 21/2021)	38
9.	Se pone en marcha un mecanismo de equidad intergeneracional	41
10.	Se establecen limitaciones a la jubilación forzosa.....	43
11.	Nuevo complemento económico para jubilados anticipadamente antes del 31-12-2021	45
12.	Novedades en la jubilación anticipada	46
13.	Nuevo sistema de revalorización de las pensiones contributivas.....	53
14.	Contrato de puesta a disposición. ¿Cómo se sanciona su utilización para atender necesidades permanentes de la usuaria?	54
15.	Formación programada por las empresas. Medidas extraordinarias para 2022 ...	55
16.	Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones no contributivas.....	57
17.	Se prorroga hasta el 31-12-2022 la posibilidad para los sanitarios de compatibilizar la jubilación con el ejercicio de la profesión.....	58
18.	¿Qué sindicatos pueden negociar el plan de igualdad cuando se aplican varios convenios?.....	59
19.	El sindicato no puede premiar a sus afiliados por votar en las elecciones sindicales.....	60
20.	Publicada la Ley sobre el Ingreso mínimo vital.....	62
21.	Tráfico podrá retirar el permiso de conducción de los conductores profesionales con propuesta de incapacidad permanente	65
22.	¿Cuándo se considera que un trabajo se realiza a turnos?.....	66
23.	¿Es lícito registrar el bolso de los trabajadores al finalizar la jornada?	67

24. Pacto extraestatutario de empresa: ¿puede establecer peores condiciones que el convenio sectorial?	69
25. ¿Es posible cobrar la pensión de jubilación y mantener la titularidad de una empresa?	70
26. Publicada la orden de cotización para 2021	72
27. Nuevas normas de cotización aplicables en el RGSS.....	76
28. Nuevas normas de cotización para autónomos	80
29. Publicada la estrategia española de apoyo activo al empleo 2021-2024	81
30. Nuevo plan estratégico de la Inspección de Trabajo 2021-2023	84
31. Sucesión de empresa sin respetar los derechos adquiridos: ¿constituye despido colectivo?	88

1. Resumen de la Ley para la Reforma del Mercado de Trabajo

RDL 32/2021, BOE 30-12-2021

Resumen

Con vigencia desde el 31-12-2021 se publica el RDL 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Incluye importantes modificaciones en la regulación de los contratos temporales y en la regulación de los despidos colectivos. Además, incluye otras modificaciones como la tipificación de nuevas sanciones en la LISOS y la prórroga del SMI.

Desarrollo

Se ha publicado el RDL 32/2021 para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Junto a importantes modificaciones en los contratos temporales y en la regulación de los despidos colectivos, se introducen otras importantes modificaciones como la tipificación de nuevas sanciones en la LISOS y la prórroga del SMI. Con carácter general, la norma entra en vigor el 31-12-2021, salvo lo relacionado con la contratación, la prestación asociada al Mecanismo RED y la cotización para los contratos formativos en alternancia, que entran en vigor el 31-3-2022. Las novedades incluidas son las siguientes:

Modificaciones en la contratación.

a) Se modifican los contratos formativos, sustituyendo el actual contrato para la formación y el aprendizaje por el contrato de formación en alternancia y el contrato en prácticas por el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Se establece que, en caso de fraude de ley o incumplimiento de las obligaciones formativas, deben considerarse indefinidos. En ambos casos se incluye la obligación de informar a la RLT sobre la actividad formativa o tutorial.

b) Desaparece la posibilidad de concertar contratos de obra o servicio determinado, eventuales y de interinidad. Desde el 31-3-2022 solo es posible celebrar contratos de duración determinada por sustitución de persona trabajadora y por circunstancias de producción. Este, con una duración máxima de 6 meses, 12 meses si lo establece el convenio de sector, solo podrá celebrarse en caso de producirse un incremento ocasional e imprevisible de la actividad que ocasionen desajustes temporales entre el empleo estable y el que resulta necesario en la empresa y también en caso de

vacaciones de los trabajadores. Se prevé que los convenios colectivos puedan incluir planes de reducción de la temporalidad, porcentajes máximos de temporalidad y consecuencias del incumplimiento de los mismos. La norma establece normas transitorias para los contratos actualmente vigentes.

La nueva norma incluye un régimen transitorio aplicable a los contratos celebrados antes del 31-3-2021 y entre el 31-12-21 y el 30-3-2022 y deroga, con efectos desde el 31-3-2022, las reducciones en la cotización previstas por la celebración de contratos de interinidad para sustituir trabajadores excedentes por cuidado de familiares.

c) Se refuerza el trabajo fijo discontinuo, reconociendo la antigüedad a toda la duración de la relación laboral y no solo los periodos efectivamente trabajados. Tras la nueva redacción el contrato puede celebrarse en los siguientes supuestos:

- trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para los de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados;
- trabajos en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa;
- entre la ETTs y la persona contratada para ser cedida.

Se prevé que se efectúen las modificaciones necesarias para mejorar la protección de este colectivo permitiendo su acceso al subsidio por desempleo en las mismas condiciones y derechos que el resto de los trabajadores protegidos.

d) En el sector de la construcción desaparece el contrato fijo de obra. Las nuevas contrataciones deben efectuarse a través del contrato indefinido. Se prevé que, tras la finalización de la obra, recolocuen a los trabajadores en una nueva obra previo desarrollo, cuando sea necesario, de un proceso de formación o recualificación.

Modificaciones en la subcontratación

El convenio aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas debe ser el sectorial de aplicación a la actividad desarrollada, salvo que sea otro el convenio sectorial aplicable. En caso de que la empresa contratista o subcontratista tenga in convenio colectivo propio se aplican las reglas sobre concurrencia de convenios (ET art.84).

Nueva regulación de los ERTES ETOP y por Fuerza mayor

Se modifica el procedimiento para la solicitud de los ERTE. Con relación a los ERTES por fuerza mayor se prevé la tramitación por impedimento o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente- incluyendo las adoptadas por protección de la salud pública-. Como novedad, durante el periodo de aplicación del ERTE:

– la empresa puede desafectar y afectar a las personas trabajadoras, previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y conforme a los plazos establecidos reglamentariamente a la TGSS.

– no pueden realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Sí es posible cuando las personas afectadas no puedan desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la RLT.

– pueden desarrollarse acciones formativas para mejorar competencias profesionales y empleabilidad.

Se establecen beneficios en materia de cotización y se prevé un incremento de crédito para la financiación de acciones en el en el ámbito de la formación programada para las empresas.

Nuevo ERTE mecanismo RED de flexibilidad o estabilización en el empleo

Su objetivo consiste en permitir que las empresas soliciten, de manera voluntaria, a la autoridad laboral la reducción de la jornada de trabajo o, si esta no resulta viable, la suspensión de los contratos de trabajo. En todo caso, la reducción de jornada debe ser de entre un 10% y un 70%. Se computa sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. Se diferencian dos modalidades:

– Cíclica. Cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.

– 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. Su duración máxima inicial es de 1 año, con la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

Su puesta en marcha requiere la activación por acuerdo del Consejo de Ministros.

Se regulan beneficios en la cotización para las empresas que hagan uso de este mecanismo (VER NOVEDAD) y se establece una nueva prestación para los trabajadores afectados cuya cuantía es del 70% de la base reguladora, sin consumir la prestación por desempleo y que entrará en vigor a los tres meses (31-3-2022).

Fin de la ultraactividad de los convenios

Desaparece la regulación según la cual transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral el convenio perdía vigencia, comenzando a aplicarse el convenio colectivo de ámbito superior aplicable. Por el contrario, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Modificaciones en la prioridad del convenio de empresa

Se elimina su prioridad aplicativa respecto de la cuantía del salario base y de los complementos salariales. Se prevé un plazo de adaptación para los convenios actualmente vigentes.

Modificaciones en la LISOS

La norma incluye modificaciones en la LISOS relacionadas con las modificaciones efectuadas. Son las siguientes:

- Transgredir la normativa sobre modalidades contractuales, se considera una infracción por cada trabajador afectado
- Constituyen infracciones graves, una por trabajador afectado, formalizar nuevas contrataciones o efectuar nuevas externalizaciones mientras la empresa se encuentre en situación de ERTE (ET art.47 y 47.bis) constituye una infracción grave por cada trabajador afectado.
- Con relación a las ETT y a las empresas usuarias, incluidas las establecidas en otros estados miembros de UE o del EEE), se tipifica como infracción grave, una por cada trabajador afectado, formalizar contratos de puesta a disposición fuera de los supuestos legalmente permitidos.

Para estos nuevos tipos de infracción y para la formalización de contratos de puesta a disposición por ETTs sin haber realizado la correspondiente evaluación de riesgos, la sanción que se prevé es la de multa de 1.000 a 10.000 euros (grado mínimo, de 1.000 a

2.000 euros; grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros).

Otras novedades

- a) Se prorroga el SMI 2021 hasta que, en el marco de diálogo social, se fije el SMI 2022 (RDL 32/2021 disp.adic 7ª)
- b) Se establece un mandato al Gobierno para que en el plazo de 3 meses (a partir del 31-12-2021) presente a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas un análisis de la normativa de seguridad y salud aplicable a los menores, al efecto de establecer limitaciones a la contratación de jóvenes menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos (LPRL art.27.2 redacc RDL 32/2021). El informe se realizará en base a las conclusiones alcanzadas en el ámbito de la Estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (RD 32/2021 disp.final 5ª).
- c) Se atribuye a la competencia de la ITSS el control y el cumplimiento de los requisitos y de las obligaciones establecidas con relación a las exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social. A tal efecto, se deben desarrollar las acciones de control sobre su correcta aplicación, pudiendo iniciar, en su caso, los correspondientes expedientes sancionadores y liquidatarios de cuotas. En particular, se atribuye a la ITSS controlar:
- la veracidad, inexactitud u omisión de datos o declaraciones responsables proporcionadas por las empresas o por cualquier otra información utilizada para el cálculo de las correspondientes liquidaciones de cuotas;
 - sobre la existencia de actividad laboral durante los períodos de suspensión de la relación laboral o reducción de la jornada de trabajo comunicados por la empresa, durante los que se hayan aplicado exenciones en la cotización (LGSS disp.adic.40ª redacc RDL 32/2020).
- d) Se prevé que transcurrido 1 año la primera activación del Mecanismo RED en su modalidad sectorial, el MTES, el MISSM y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, estudiadas las circunstancias, analicen la necesidad de adoptar medidas laborales y de Seguridad Social para favorecer la transición profesional de las personas trabajadoras que se vean afectadas por el Mecanismo RED en el futuro (RDL 32/2021 disp..adic.1ª).
- e) Se establece que en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de esta norma, el MTES convoque a los agentes sociales para la elaboración del Estatuto del Becario, que tendrá por objeto la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales (X/2021 disp.adic.2).

f) Con efectos 31-3-2022, se deroga la ET disp. adic.16 sobre la aplicación del despido por causas ETOP en el sector público. A partir del 29-12-2021 no es posible el despido por estas causas del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público.

2. Reordenación de las modalidades de contratación

RDL 32/2021, BOE 30-12-2021

Contratación de duración determinada

Con vigencia a partir del 30-3-2022, el RDL 32/2021 modifica el art.15 del ET para establecer la presunción legal de que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido y modificar las causas de temporalidad. Se eliminan los contratos de obra o servicio determinado, eventuales y de interinidad así como la vinculación de la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos a la contratación temporal. No obstante, los contratos de duración determinada celebrados antes del 31-12-2021, seguirán rigiéndose conforme a su regulación hasta su duración máxima (RDL 32/2021 disp.trans.3ª). Los contratos de duración determinada celebrados entre el 31-12-2021 y el 30-3-2022 se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a 6 meses (RDL 32/2021 disp.trans.4ª).

La reforma incluye nuevas obligaciones para la empresa y mecanismos para reducir la utilización de la contratación temporal. En enero de 2025, y cada 2 años, el Gobierno revisará los datos de temporalidad a efectos de evaluar la influencia de las medidas en la reducción de la temporalidad y proponer, en su caso, medidas adicionales que permitan alcanzar ese objetivo (ET disp.adic.24ª redacc RDL 32/2021 art.1.12).

Causas del contrato temporal

A partir del 30-3-2022, únicamente se va a permitir la contratación de duración determinada en dos supuestos:

1. Por circunstancias de la producción. Únicamente va a poder celebrarse en los siguientes supuestos:

a) Por incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones, incluidas las que derivan de las vacaciones anuales, que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Este tipo de contrato podrá concertarse aun cuando se trate de la actividad normal de la empresa. No obstante, cuando se trate de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades de temporada, la contratación debe realizarse a través del contrato-fijo discontinuo (ver novedad).

La duración máxima del contrato se limita legalmente a los 6 meses, pero el convenio colectivo sectorial lo puede ampliar a 1 año.

b) Para atender situaciones ocasionales y previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. En estos casos, se pueden concertar tantos contratos como sean necesarios para atender la concreta situación pero durante un máximo de 90 días en el año natural que no podrán ser continuos. En cualquier caso, la empresa debe hacer una previsión anual del número de contratos de este tipo que va a realizar a lo largo del año y trasladarlo a la representación de los trabajadores en el último trimestre de cada año.

A la finalización de los contratos por circunstancias de la producción, los trabajadores tienen derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio (ET art.49.1.c redacc RDL 32/2021 art.1.9).

2. Por sustitución de una persona trabajadora en los siguientes supuestos:

a) Cuando la persona sustituida tenga reserva de puesto de trabajo: el contrato debe especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. La prestación de servicios de la persona sustituta puede iniciarse, como máximo, 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida y se extiende hasta la reincorporación de esta última.

b) Para completar la jornada reducida de una persona trabajadora: el contrato debe especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

c) Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo hasta su cobertura definitiva mediante contrato fijo: el contrato no puede tener una duración superior a 3 meses o a la duración inferior que establezca el convenio colectivo. Una vez superada la duración máxima, no puede celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto.

A la finalización del contrato de sustitución, el trabajador no tiene derecho a indemnización alguna (ET art.49.1.c redacc RDL 32/2022).

Nuevas obligaciones para las empresas

Se establecen nuevas obligaciones para las empresas dando mayor protagonismo a la representación de los trabajadores y a la negociación colectiva.

1. Las empresas van a tener que informar, no solo a los trabajadores sino también a la representación legal de los trabajadores, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes permanentes. La información a los trabajadores se puede facilitar mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo o mediante otros medios previstos por la negociación colectiva que aseguren la transmisión de la información.

2. Obligación de informar a la representación legal de los trabajadores de los contratos de duración determinada celebrados cuando no exista obligación de entregar la copia básica, y sobre la adquisición de la condición de fijo de un trabajador.

3. Los convenios colectivos, van a poder establecer planes de reducción de la temporalidad, fijar criterios para una adecuada relación entre la contratación temporal de una empresa y su plantilla total, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad. Además, podrán fijar sanciones al incumplimiento de estas previsiones. Además, los convenios colectivos van a poder establecer criterios de preferencia para la cobertura de vacantes en la empresa con trabajadores con contratos de duración determinada o temporales.

Medidas de limitación de la temporalidad

Se establecen medidas dirigidas a limitar el recurso a la contratación temporal:

1. Se endurecen las sanciones a la transgresión de la normativa sobre las modalidades contractuales que ahora van a ser sancionadas con multa de 1.000 a 10.000 euros (antes de 751 a 7.500 euros) por cada uno de los contratos (LISOS art.7.2 y 40.1.g redacc RDL 32/2021 art.5).

2. Se establece un recargo en la cotización para los contratos de duración inferior a 30 días que sustituye al previsto hasta ahora para los contratos de duración inferior a 5 días y que consistía en el 40% de la cuota empresarial por contingencias comunes (LGSS art.151 redacc RDL 32/2021 art.3.1). Ahora la cuota empresarial se va a incrementar, por cada baja que se produzca respecto de trabajadores temporales en unos 24,78 € resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$(Bc \times Tc) \times 3$$

Siendo BC: la base mínima diaria de cotización por contingencias comunes del grupo 8 (actualmente 35 €)

Tc: tipo de cotización a cargo de la empresa por contingencias comunes (23,6%).

Este recargo en la cotización no se aplica a la finalización de los contratos por sustitución.

3. El contrato temporal celebrado incumpliendo las normas previstas legalmente produce la adquisición por parte de la persona trabajadora de la condición de fija. También, como hasta ahora, cuando no hayan sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido el plazo legalmente fijado para el período de prueba.

También adquiere la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT.

En los mismos términos se reducen los tiempos de la regla de transformación en indefinido de por encadenamiento de contratos temporales (ET art.15.5). A partir de ahora la transformación se producirá por la celebración de 2 o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de una ETT, durante un plazo superior a 18 meses (antes 24 meses) en un período de 24 meses (antes 30 meses).

4. El trabajador puede solicitar del servicio público de empleo un certificado de los contratos de duración determinada celebrados a fin de acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El servicio público de empleo comunicará este documento tanto a la empresa como a la ITSS si advierte que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

Cambios en los contratos formativos

Con vigencia a partir del 30-3-2022, el RDL 32/2021 modifica el art.11 del ET para eliminar los anteriores contratos formativos (en prácticas, para la formación y el aprendizaje y para la formación dual universitaria) y crear un nuevo contrato formativo con dos modalidades: la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena (ET art.11.2) o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios (ET art.11.3). No obstante, se establece un período transitorio de modo que los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje celebrados seguirán rigiéndose por la regulación anterior hasta su duración máxima (RDL 32/2021 disp.trans.1ª).

Mediante negociación colectiva se van a poder fijar criterios y procedimientos para buscar una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos, así como los puestos de trabajo que podrán

desempeñarse por medio de contrato formativo y compromisos de conversión de los contratos formativos en indefinidos.

Por otro lado, se endurecen las sanciones a la transgresión de la normativa sobre las modalidades contractuales que ahora van a ser sancionadas con multa de 1.000 a 10.000 euros (antes de 751 a 7.500 euros) por cada uno de los contratos (LISOS art.7.2 y 40.1.g redacc RDL 32/2021 art.5). También se sanciona como falta leve, con multa de 70 a 750 euros, la falta de información a los trabajadores sobre las vacantes que se produzcan en la empresa (LISOS art.6.5 redacc RDL 32/2021 art.5).

Contrato de formación en alternancia

El nuevo contrato de formación en alternancia (anterior contrato para la formación y el aprendizaje) va a permitir compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos no solo en el ámbito de la formación profesional sino también de los estudios universitarios. El contrato se va a poder celebrar con menores de 30 años, elevándose de este modo el límite de edad hasta ahora establecido en los 25 años. No obstante, no se aplicará límite de edad alguno cuando el contrato se suscriba en el marco de estudios universitarios, certificados de profesionalidad de nivel 3 o ciclos formativos y cursos de especialización de formación profesional. Tampoco cuando se formalice con personas con discapacidad o entre empresas de inserción y personas en situación de exclusión social.

Las condiciones del contrato cambian en los siguientes aspectos:

se prohíbe establecer un período de prueba.

se reduce la duración del contrato que no va a poder ser inferior a 3 meses (antes 1 año, pudiendo reducirse a 6 meses mediante negociación colectiva) ni superior a 2 años (antes 3 años). No obstante, el límite máximo no va a ser aplicable a los contratos suscritos con personas con discapacidad o en situación de exclusión social. Se permite la prórroga del contrato si se concierta por una duración inferior a 2 años y no se ha obtenido el título asociado al contrato, pero siempre respetando el límite máximo de 2 años de contrato.

En cuanto a la jornada, a partir de ahora se va a permitir la contratación a tiempo parcial (ET art.12 redacc RDL 32/2021 art.1.Dos) y se permite la realización de trabajos nocturnos o a turnos si las actividades formativas no pueden desarrollarse en otros períodos.

Cambia también la distribución de la jornada entre actividad laboral y actividad formativa ampliándose, el primer año de contrato, el tiempo dedicado a la formación:

Periodo	Antes		Ahora	
	Actividad laboral	Actividad formativa	Actividad laboral	Actividad formativa
1º año	75%	25%	65%	35%
2º año	85%	15%	85%	15%
3º año	85%	15%	-	-

En cuanto a la retribución, se prevé que, en defecto de fijación en el convenio colectivo aplicable en la empresa, se aplicará la retribución correspondiente al grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas en los siguientes porcentajes:

1º año: 60%

2º año: 75%.

En cualquier caso, se mantiene el límite mínimo salarial que supone el SMI en proporción al tiempo de trabajo.

Se establecen nuevas reglas de cotización en los siguientes términos: si la base de cotización por contingencias comunes resulta inferior a la mínima, se deberán ingresar las cuotas únicas que determine para cada ejercicio la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. En caso de ser superior a la base mínima la cuota a ingresar estará constituida por la suma de la cuota única citada y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de

cotización mínima. Estos contratos pueden acceder a los beneficios en la cotización a la Seguridad Social que estuvieran establecidos para los contratos para la formación y el aprendizaje (LGSS disp.adic.43ª redacc RDL 32/2021).

A efectos de prestaciones, la base de cotización será la base mínima o la superior que corresponda conforme a lo establecido a efectos de cotización (LGSS disp.adic.43ª redacc RDL 32/2021)..

A los límites a este tipo de contratación hasta ahora existentes, se suman los siguientes:

el trabajador solo puede formalizar un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo. Pero cuando el contrato esté vinculado a estudios de formación profesional, se van a poder formalizar estos contratos con varias empresas en base al mismo ciclo si responden a distintas actividades. En cualquier caso, la duración máxima de todos los contratos no puede superar el límite máximo de 2 años;

no se puede celebrar con un trabajador que haya desarrollado la actividad en la empresa bajo cualquier modalidad durante más de 6 meses (antes 1 año);

se amplía la prohibición de realizar horas extraordinarias a las horas complementarias.

no pueden utilizarse para sustituir funciones o tareas realizadas por personas afectadas por medidas de flexibilidad interna en la empresa.

Contrato para la obtención de la práctica profesional

El contrato para la obtención de la práctica profesional (anterior contrato en prácticas) se puede celebrar con quien esté en posesión de un título universitario o un título de grado medio o superior, especialista, master o certificado del sistema de formación profesional, ampliándose ahora a quienes hayan obtenido un título de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Se reduce el límite temporal para su celebración a los 3 años (antes 5 años) posteriores a la terminación de los estudios. En caso de persona con discapacidad el límite queda establecido en los 5 años posteriores (antes 7 años).

El contrato no va a poder superar la duración de 1 año (antes 2 años), aunque este límite no va a ser aplicable cuando se concierte con personas con discapacidad o en situación de exclusión social. A efectos de la duración máxima se deben computar todos los contratos que se hayan formalizado con la misma o distintas empresas para la obtención de la práctica profesional.

Se generaliza el período de prueba máximo de 1 mes, ampliable mediante negociación colectiva. Se elimina de este modo el período de prueba más amplio de 2 meses que antes se establecía para los titulados de grado superior o quienes tuvieran el certificado

de profesionalidad de nivel 3. Al finalizar el contrato, si el trabajador fuera contratado bajo otra modalidad, no se puede establecer un nuevo período de prueba.

La retribución aplicable va a ser la que fije para estos contratos el convenio colectivo aplicable en la empresa, pero en su defecto, va a ser la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, con el límite de la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia y SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Se elimina de este modo la reducción respecto del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo puesto o equivalente (60% durante el primer año, y al 75% durante el segundo año).

Este tipo de contratación no se va a poder suscribir:

con quien haya estado contratado bajo esta modalidad en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 1 año (antes 2 años) en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los títulos universitarios no se consideran la misma titulación salvo que al ser contratado por primera vez bajo esta modalidad, el trabajador ya estuviera en posesión del título superior de que se trate.

con quien haya estado contratado bajo esta modalidad en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a 1 año (antes 2 años) aunque se trate de distinta titulación.

con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma empresa durante más de 3 meses;

para sustituir funciones o tareas realizadas por personas afectadas por medidas de flexibilidad interna en la empresa.

Modificación del contrato fijo discontinuo

Con vigencia a partir del 30-3-2022, el RDL 32/2021 modifica el art.16 del ET para dar una nueva definición al contrato fijo-discontinuo asumiendo alguno de los supuestos de contratación que hasta se cubrían con el desaparecido contrato de obra o servicio. Se establecen, así, 3 supuestos que justifican su celebración:

Para realizar trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada.

Para el desarrollo de trabajos que no tengan naturaleza estacional pero que son de prestación intermitente con períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Para prestar servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. En este caso, los períodos de inactividad solo se podrán producir como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. Transcurrido el plazo máximo de inactividad establecido en el convenio colectivo sectorial, o en su defecto el plazo de 3 meses, la empresa deberá adoptar las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

También se va a poder concertar entre las ETT y las personas contratadas para ser cedidas, incluso para la cobertura de necesidades temporales de diversas empresas usuarias coincidiendo los períodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos (LETT art.10.3 redacc RDL 32/2021 disp.final 1ª).

El contrato se debe formalizar por escrito y debe reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral. No obstante, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria pueden figurar de manera estimada, y sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Se prevé la regulación de las modificaciones necesarias para permitir el acceso de estos trabajadores a los subsidios por desempleo, en las mismas condiciones y con los mismos derechos que se aplican al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena del RGSS (RDL 32/2021 disp.final 6ª).

Condiciones de trabajo

Se regulan algunos aspectos esenciales del contrato:

1. Llamamiento: los criterios objetivos y formales por los que debe regirse se establecerán mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de empresa. En cualquier caso, el llamamiento debe realizarse por escrito o por cualquier medio que permita dejar constancia de la notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. La empresa debe trasladar a la representación legal de los trabajadores, 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.

2. Los convenios colectivos de ámbito sectorial van a poder establecer una bolsa sectorial de empleo donde se puedan integrar las personas fijas discontinuas durante los períodos de inactividad para favorecer su contratación durante los períodos de inactividad así como su formación continua.

3. En cuanto a los derechos de los trabajadores, se recoge la doctrina del TS estableciendo expresamente que el tiempo entre llamamientos debe ser computado como antigüedad; el derecho a no sufrir perjuicios por el ejercicio de derechos de

conciliación y ausencias justificadas al trabajo; el derecho a reclamar judicialmente por incumplimientos relacionados con el llamamiento y el derecho a solicitar la conversión voluntaria de su contrato en fijo ordinario cuando se produzcan vacantes en la empresa. A este último efecto, la empresa debe informar tanto a los trabajadores como a la representación legal de los trabajadores, sobre las vacantes que se produzcan.

4. Mediante negociación colectiva se va a poder acordar la celebración de contratos-fijos discontinuos a tiempo parcial; la obligación de elaborar un censo anual de personal fijo-discontinuo; así como un período mínimo de llamamiento anual y una indemnización por fin de llamamiento.

5. Se endurecen las sanciones a la transgresión de la normativa sobre las modalidades contractuales que ahora van a ser sancionadas con multa de 1.000 a 10.000 euros (antes de 751 a 7.500 euros) por cada uno de los contratos (LISOS art.7.2 y 40.1.g redacc RDL 32/2021 art.5).

Contratación en el sector de la construcción

Con vigencia a partir del 31-12-2021, el RDL 32/2021 modifica la L 32/2006 de subcontratación en el Sector de la Subcontratación para regular el contrato indefinido adscrito a obra (en sustitución del contrato temporal de obra regulado en el convenio colectivo) que tiene por objeto las tareas o servicios cuya finalidad y resultado esté n vinculados a obras de construcción.

A la finalización de la obra, las empresas deberán hacer una propuesta de recolocación a los trabajadores en una nueva obra previo desarrollo, cuando sea necesario, de un proceso de formación o recualificación que podrá realizarse directamente o a través de entidad especializada, preferentemente la Fundación Laboral de la Construcción.

La propuesta de recolocación debe formalizarse por escrito mediante una cláusula precisando las condiciones esenciales, la ubicación y fecha de inicio de los nuevos proyectos así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto.

La cláusula, que se anejará al contrato de trabajo, debe someterse a aceptación del trabajador con 15 días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en que esté prestando servicios. Efectuada la propuesta, el contrato puede extinguirse por motivos inherentes al trabajador por las siguientes circunstancias:

Rechazo de la colocación en el plazo de 7 días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial;

Porque la cualificación del trabajador no resulta adecuada al nuevo proyecto o si existe un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas

funciones o no existe en la provincia de obras acordes a su cualificación profesional. En estos casos, la empresa debe comunicar al trabajador la extinción del contrato con una antelación de 15 días a su efectividad.

En estos casos se considera al trabajador en situación legal de desempleo a efectos de la percepción de la correspondiente prestación (LGSS 267.1.a.3º) y el trabajador tiene derecho a una indemnización del 7% sobre los conceptos salariales recogidos en el convenio colectivo de aplicación.

La extinción del contrato por motivos inherentes al trabajador debe comunicarse a la representación legal de las personas trabajadoras 7 días antes a su efectividad.

NOTA

Los contratos fijos de obra en el sector de la construcción celebrados antes del 31-12-2022 conforme a lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, se mantendrán en sus términos hasta su duración máxima (RDL 32/2021 disp.trans.3ª).

Cambios en la subcontratación

La contratación y subcontratación de obras y servicios por parte de la empresa no justifica ahora la celebración de contratos temporales. Cuando la actividad ordinaria de la empresa sea la prestación de servicios en el marco de una contrata o subcontrata, los trabajadores deberán ser contratados bajo la modalidad de fijo-discontinuo (ET art.16).

Por otro lado, se refuerzan los derechos de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas ya que se deberán regir con el convenio colectivo del sector de la actividad que desarrollen en la empresa contratista, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable. No obstante, se podrá aplicar el convenio propio de la contratista o subcontratista en relación con los aspectos que gocen de prioridad aplicativa. Esta previsión no es de aplicación en los casos de contratas y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo de personas con discapacidad (ET disp.adic.27ª redacc RDL 32/2021).

3. Nueva regulación de los ERTes por causas ETOP y por fuerza mayor.

RDL 32/2021, BOE 30-12-2021

ERTES ETOP y Fuerza mayor

Las novedades de la nueva regulación son las siguientes:

ERTE por causas ETOP

Las modificaciones incluidas son las siguientes:

1. Se regula la posibilidad tanto de suspender el contrato como de reducir la jornada temporalmente por causas ETOP, manteniendo la definición de lo que se consideran causas económicas, organizativas, técnicas y de producción.

2. Con relación al procedimiento, se inicia mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras. Con relación al periodo de consultas, se establece lo siguiente:

– Duración. Se establece que no puede superar los 15 días. Como novedad, se reduce a 7 días en caso de empresas de menos de 50 personas trabajadoras de plantilla.

– Comisión negociadora. Se reduce el plazo máximo para su constitución a 5 días (antes 7) desde la comunicación y cuando no se cuente con RLT el plazo se reduce a 10 días (antes 15). Transcurrido estos plazos la dirección de la empresa puede comunicar formalmente a la representación de las personas trabajadoras y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas ya que su falta de constitución no impide el inicio y transcurso del periodo de consultas.

Finalización: se regula la comunicación a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral de las medidas adoptadas (reducción de jornada o suspensión de contratos) estableciendo:

– que debe incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas;

– que la autoridad laboral debe recabar un informe preceptivo de la ITSS sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe debe evacuarse en el plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, quedando incorporado al procedimiento;

– la falta de comunicación produce la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.

– Si se declara injustificada la medida, la medida incluirá, además del reintegro de las prestaciones, el ingreso de las diferencias de cotización en la Seguridad Social-

3. Se regula la posibilidad de prorrogar la medida con las siguientes características:

– la empresa puede comunicar en cualquier momento la necesidad de prórroga, que se debe tratar en un periodo de consultas con una duración máxima de 5 días;

– la decisión empresarial se comunica a la autoridad laboral en 7 días, con efectos desde el fin de dicho periodo.

ERTE Fuerza mayor temporal

Se regulan los supuestos de reducción de jornada y suspensión de los contratos con las siguientes características:

1. El procedimiento se inicia mediante solicitud de la empresa a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la RLT. Asimismo, se establece lo siguiente:

– La existencia de fuerza mayor temporal debe ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

– Es preceptivo un informe preceptivo de la ITSS antes de dictar resolución, que debe pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.

– La resolución de la autoridad laboral sobre la existencia de fuerza mayor debe dictarse en el plazo de 5 días desde la solicitud. Surte efectos desde el hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución. En caso de falta de resolución expresa el expediente se entiende autorizado (silencio positivo).

– Si trascurrido el plazo máximo fijado en la resolución la situación de fuerza mayor se mantiene, debe solicitarse una nueva autorización.

2. Cuando la fuerza mayor sea consecuencia de impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente- incluyendo las adoptadas por protección de la salud pública- se aplica el procedimiento anterior. No obstante:

– no es preceptiva la solicitud de informe a la ITSS;

- la empresa debe justificar la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente;
- la autoridad laboral autoriza el expediente limitaciones o impedimento de la actividad lo justifica.

Normas comunes a los ERTES ETOP Y Fuerza mayor temporal

1. La reducción de jornada por esta causa puede ser de entre un 10% y un 70% y computarse sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. En la medida en que sea posible se deben priorizar las medidas de reducción frente a las de suspensión de contratos.
2. Junto con la notificación, comunicación o solicitud, la empresa debe comunicar a la autoridad laboral a través de los procedimientos automatizados que se establezcan:
 - el periodo de aplicación de la medida;
 - la identificación de las personas trabajadoras incluidas en el ERTE;
 - tipo de medida a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.
3. Durante el periodo de aplicación del expediente, se aplican las siguientes limitaciones:
 - la empresa puede desafectar y afectar a las personas trabajadoras informando a la RLT, previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y conforme a los plazos establecidos reglamentariamente a la TGSS.
 - no pueden realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Sí es posible cuando las personas afectadas no puedan desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.
4. Si desarrollan acciones formativas pueden acceder a beneficios en materia de cotización y tener derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada para las empresas, en la siguiente cuantía (L30/2015 art.9.7 redacc RDL 32/2021):
 - De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
 - De 10 a 49 personas trabajadoras trabajadores: 400 euros por persona.
 - De 50 o más personas: 320 euros por persona.

La obtención de los beneficios en la cotización se condiciona al mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de aplicación de estos (LGSS disp.adic.39.10 redacc RDL 32/2021).

5. Durante el ERTE de suspensión o reducción se puede acceder a la prestación por desempleo (LGSS art.267 redacc RDL 32/2021).

6.. Se prevé que la TGSS, el SEPE y la ITSS tengan acceso a través de los procedimientos automatizados que se establezcan a:

- todos los datos necesarios para la identificación y tipo del ERTE, de la empresa y de las personas trabajadoras incluidas en el expediente;
- el tipo de medida a aplicar;
- el período en el que se puede producir la reducción de jornada de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo; y;
- el porcentaje máximo de reducción de jornada o periodo máximo de suspensión de contrato previsto respecto de cada persona trabajadora (ET disp.adic.26 redacc RDL 32/2021)

Normas de cotización aplicables durante los ERTES

Con vigencia desde el 31-12-2021 se modifica la LGSS para regular la cotización a la Seguridad Social durante los ERTE de suspensión y reducción de jornada, ya de carácter general o incluidos en el mecanismo RED, o en virtud de la resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. La nueva regulación es la siguiente (LGSS art.153.bis redacc RDL 32/2021):

- Obligación de cotizar. La empresa está obligada a ingresar las cuotas correspondientes a la aportación empresarial. En caso de causarse la prestación por desempleo o de sostenibilidad asociada al Mecanismo RED, la obligación de ingresar la aportación del trabajador corresponde a la entidad gestora (LGSS art.273.2 y disp.adic. 10 redacc RDL 32/2021).
- Base de cotización. Es el promedio de las bases correspondientes a los 6 meses naturales inmediatamente anteriores al inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato, con independencia de su procedencia de dichas bases de cotización. Para su cálculo debe tenerse en cuenta el número de días en situación de alta durante el período de los 6 meses indicado. En caso de de reducción temporal de jornada, debe reducirse en función de la jornada de trabajo no realizada.

– No se aplican las normas de cotización correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, descanso por nacimiento y cuidado de menor, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Acciones formativas durante los ERTES

Con vigencia desde el 31-12-2021, regula la realización de acciones formativas durante los ERTE- tanto por causas ETOP y FM como los incluidos en el Mecanismo RED-.

Su objetivo es la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras (ET disp. adic.25 redacc RDL 32/2021)

Se prioriza el desarrollo de las acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y trabajadores, incluidas la adquisición de competencias digitales. También se permite la realización de acciones formativas que permitan recualificar a las personas trabajadoras aunque no tengan relación directa con la con la actividad desarrollada por la empresa.

Las acciones formativas pueden desarrollarse a través de cualquiera de los tipos de formación previstos -teleformación, presencial y mixta- (LO 5/2002; L 30/2015) y durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato en el ámbito de un ERTE o en tiempo de trabajo, con respeto a los descansos legalmente establecidos y al derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

4. Nuevo mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo.

RDL 32/2021, BOE 30-12-2021

Protección social del mecanismo RED

Con vigencia desde el 31-12-2021 se regula la protección social del Mecanismo RED (LGSS disp.adic.41 redacc RDL 32/2021). Se trata de una prestación a la que pueden acceder las personas trabajadoras por cuenta ajena, cuando por aplicación de este mecanismo, vean suspendido su contrato o reducida su jornada temporalmente, siempre que su salario sea objeto de análoga reducción. Para acceder a la prestación no es necesario acreditar un previo periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social.

La norma también se posibilita el acceso a la prestación a las personas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado incluidas en el RGSS o RE con protección de la contingencia por desempleo.

Es necesario que la relación laboral o societaria se haya iniciado con anterioridad a la fecha de efectos de la resolución de la autoridad laboral autorizando la aplicación del Mecanismo RED o a la fecha del inicio del procedimiento para su aplicación. Para acceder a la prestación es necesaria la inscripción de la persona trabajadora ante el SEPE de empleo competente.

Los requisitos de la prestación son los siguientes:

a) Es incompatible con:

- la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo;
- la prestación por cese de actividad;
- la renta activa de inserción;
- la obtención de otras prestaciones económicas de la SS, salvo que hubiesen sido compatibles con el trabajo;
- la percepción de otra prestación del Mecanismo RED.

En caso de tener derecho a una de ellas, se puede optar por la que se estime más favorable. Asimismo, no es posible percibir, de forma simultánea, prestaciones derivadas de dos o más mecanismos Red.

b) Respecto del procedimiento para la solicitud y reconocimiento de la prestación, debe seguir las siguientes reglas:

– La empresa deberá formular la solicitud, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del SEPE. En la solicitud deben constar:

los datos de todas las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED, necesarios para el reconocimiento del derecho;

la naturaleza de la medida aprobada por la Autoridad Laboral; y

en caso de reducción de jornada, el porcentaje máximo de reducción autorizado.

De forma transitoria, y hasta que se desarrolle reglamentariamente, la empresa debe comunicar al SEPE los periodos de inactividad de los afectados por la suspensión o

reducción de las medidas adoptadas. El procedimiento para esta comunicación se regulará por la Dirección General del SEPE (RDL 32/2021 disp. trans. 8ª).

– El plazo para la presentación de esta solicitud es de 1 mes, a computar desde la notificación de la resolución autorizando la aplicación del Mecanismo RED o desde el certificado de silencio administrativo. Si se presenta fuera de plazo, el derecho nace el día de la solicitud y la empresa debe abonar a la persona trabajadora el importe que le hubiese correspondido.

– La base reguladora es el promedio de las bases de cotización en la empresa por AT/EP, excluidas las horas extraordinarias, correspondientes a los 180 días anteriores al inicio de la aplicación de la medida. Si no se acreditan 180 días, se calcula en función de las bases correspondientes al periodo inferior acreditado.

– La cuantía de la prestación es del 70% de la base reguladora. La cuantía máxima no puede superar el 225% del IPREM incrementado en una sexta parte. Si la relación laboral es a tiempo parcial se determina en función del promedio de las horas trabajadas. Durante su aplicación, la empresa ingresa la aportación de la cotización que le corresponda y la entidad gestora ingresar la aportación del trabajador, previo descuento de su importe de la cuantía de su prestación.

– Es compatible con la realización de otro trabajo a tiempo parcial. No obstante, no se deduce de su cuantía la parte proporcional al tiempo trabajado.

– La duración se extiende hasta la finalización del período temporal de referencia dentro del que se aplica la suspensión del contrato o el porcentaje de reducción de jornada autorizados.

c) No se consumen las cotizaciones previas no utilizadas para el acceso a un derecho anterior. Asimismo, el tiempo de percepción de la prestación no se considera consumido de la duración en futuros accesos a la protección por desempleo. No obstante, este periodo no tiene la consideración de periodo de ocupación cotizada.

d) La prestación se suspende cuando se suspenda la relación laboral -por causa distinta del mecanismo RED-; y se extingue si se causa baja en la empresa por cualquier motivo, así como por imposición de sanción, en los términos previstos en la LISOS.

e) La gestión de estas prestaciones corresponde al SEPE. También le corresponde la gestión de las prestaciones indebidamente percibidas y el reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario. En caso de trabajadores pertenecientes al RE mar, la competencia es del ISM.

f) La competencia sobre conocer sobre las resoluciones dictadas por la entidad Gestora le corresponde a la jurisdicción social.

g) Esta prestación se financia con cargo al Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

ERTES mecanismo RED

Con vigencia desde el 31-12-2021 se incluye un nuevo precepto en el ET (art.47.bis) que crea el Mecanismo RED. Este mecanismo permite que las empresas soliciten, de manera voluntaria, a la autoridad laboral la reducción de la jornada de trabajo o, si esta no resulta viable, la suspensión de los contratos de trabajo. En todo caso, la reducción de jornada debe ser de entre un 10% y un 70%. Se computa sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Modalidades

- 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. Su duración máxima inicial es de 1 año, con la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

Puesta en marcha

La puesta en marcha de la medida requiere la activación del Mecanismo, a propuesta conjunta del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, el MTES y el MISSM, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. Con carácter previo, debe informarse a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal. Cuando la modalidad sea sectorial, las organizaciones sindicales y más representativas a nivel estatal pueden solicitar la comisión tripartita del Mecanismo RED.

Las decisiones y consideraciones incorporadas en el Acuerdo del Consejo de Ministros en ningún caso pueden entenderse como justificación o aval para la adoptar medidas con relación al empleo o a las condiciones de trabajo.

Procedimiento

A. Solicitud. La reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo en cualquiera de sus centros de trabajo, una vez activado el mecanismo, se solicita voluntariamente por la empresa a la autoridad laboral. Cuando la modalidad sea sectorial, la solicitud debe acompañarse un plan de recualificación de las personas afectadas.

B. Tramitación. Según establecido con carácter general (ET art.47.3 y 7 redacc RDL 32/2021). No obstante, debe tenerse en cuenta las siguientes particularidades

a) La autoridad laboral debe remitir el contenido de la solicitud empresarial a la IITSS y recabar su informe preceptivo de esta sobre la concurrencia de los requisitos. El plazo para evacuar el informe es de 7 días improrrogables desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral.

b) La autoridad laboral dicta la resolución en el plazo de 7 días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas. Si no hay pronunciamiento expreso, se autoriza la medida.

c) Si el período de consultas concluye con acuerdo, la autoridad laboral autoriza la aplicación del mecanismo. Si concluye sin acuerdo, la autoridad laboral estima la solicitud si de la documentación aportada, deduce que concurre la situación cíclica o sectorial, desestimándola en caso contrario.

Limitaciones

Son las siguientes:

– La empresa puede desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de la recuperación de los niveles de actividad a través de los procedimientos automatizados que establezcan dichas entidades (SEPE y TGSS) y previa información a la RLT.

– No se pueden realizar horas extraordinarias, establecer nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales. Esta prohibición no se aplica cuando las personas en suspensión contractual o reducción de jornada no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información a la representación legal de los trabajadores.

Beneficios

Se prevén los siguientes beneficios:

A. Beneficios de cotización, consistentes en exenciones sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta que se aplican en la siguiente cuantía:

1.ERTE Mecanismo RED en su modalidad cíclica:

– 60% desde la fecha en que se produzca la activación, por acuerdo del Consejo de Ministros, hasta el último día del cuarto mes posterior a dicha fecha de activación;

– 30% durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo anterior;

– 20% durante los cuatro meses inmediatamente siguientes a la terminación del plazo al que se refiere el punto 2º anterior.

2.ERTE Mecanismo RED en su modalidad sectorial: 40%. Estas exenciones únicamente se aplican si las empresas desarrollan acciones formativas (ET disp.adic.25 redacc RDL 32/2021).

Para obtener beneficios de cotización las empresas deben mantener el empleo de los afectados durante los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de aplicación. En caso de incumplimiento, la empresa debe reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes (LGSS disp.adic 39ª. 10 redacc RDL 32/2021)

El compromiso de mantenimiento del empleo se entiende incumplido si se produce la extinción del contrato de trabajo, durante el periodo de 6 meses desde la finalización del periodo de referencia acordado o autorizado. Por el contrario, no se considera incumplido cuando:

– el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora;

– por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

– cuando el contrato sea temporal y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

B. Formación profesional. Las empresas que desarrollen acciones formativas a favor de las personas cubiertas por el Mecanismo RED tienen derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada. Su cuantía es la siguiente (L30/2015 art.9.7 redacc RDL 32/2021):

- De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
- De 10 a 49 personas trabajadoras trabajadores: 400 euros por persona.
- De 50 o más personas: 320 euros por persona.

C. Medidas de protección social. Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se benefician de las medidas en materia de protección social y tienen la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral (LGSS disp. adic.41ª redacc RDL 32/2021) (VER NOVEDAD)

Control y financiación del Mecanismo RED

Corresponde a la ITSS colaborar para el desarrollo de actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada. A tal efecto, tendrá acceso a los datos incorporados mediante procedimientos automatizados y aplicaciones que le permitan conocer los extremos relativos a la aplicación de los Mecanismos, las exoneraciones y prestaciones correspondientes, con el objetivo de desarrollar las debidas actuaciones de control.

Para su financiación se constituirá, adscrito al MTES, un Fondo RED de flexibilidad y estabilización con la finalidad de atender a las necesidades futuras de financiación derivadas de la modalidad cíclica y sectorial del Mecanismo RED en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, incluidos los costes asociados a la formación, en la forma y condiciones previstas en su normativa de desarrollo. Serán recursos de este Fondo:

- los excedentes de ingresos que financian las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo y asistencial;
- las aportaciones que se consignen en los PGE;
- las aportaciones procedentes de los instrumentos de financiación de la UE orientados al cumplimiento del objeto y fines del Fondo; y
- los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo.

5. Fin de la ultraactividad de los convenios colectivos.

RDL 32/2021, BOE 30-12-2021

Con vigencia desde el 31-12-2021 se pone fin a la ultraactividad de los convenios colectivos. A tal efecto, se modifica el ET 86.

Desaparece la regulación según la cual transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, este perdía vigencia, comenzando a aplicarse el de ámbito superior aplicable. La nueva regulación supone que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo, en defecto de pacto, y finalizado el proceso de negociación sin acordarse un nuevo convenio, se mantenga la vigencia del anterior.

No obstante, las partes siguen obligadas:

- A someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (ET art.83).
- Si existe pacto expreso, previo o coetáneo, a someterse a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral debe tener la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos. Solo puede recurrirse conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos ET art.91.

6. Modificaciones en la prioridad del convenio de empresa.

RDL 32/2021, BOE 30-12-2021

Con vigencia desde el 31-12-2021 se modifica la regulación de la concurrencia de convenios colectivos. Se establece que la regulación de las condiciones de los convenios de empresa no tendrá prioridad sobre la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

Esto supone que los convenios de empresa únicamente mantengan su prioridad sobre las siguientes materias:

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios colectivos.

e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

e) Otras que dispongan los acuerdos interprofesionales y sectoriales (ET art.83.2).

Además, los acuerdos y convenios colectivos a sectoriales no pueden disponer de la prioridad aplicativa prevista establecida.

La nueva regulación de las materias sobre las que tienen prioridad los convenios de empresa únicamente se aplicará a los convenios colectivos anteriores a 31-12-2021 (entrada en vigor de la norma) una vez que estos pierdan su vigencia expresa o, como máximo, hasta el 31-12-22 (1 año desde la publicación de la norma en el BOE). En todo caso, los convenios deben adaptar sus disposiciones a la nueva regulación en el plazo de 6 meses desde que resulten aplicables. Además, debe tenerse en cuenta que la aplicación de esta modificación, en ningún caso, puede suponer la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras. (RDL 32/2021 Disp.trans. 6ª).

7. Principales cuestiones socio-laborales de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022

Ley 22/2021, BOE 29-12-21

Resumen

Con vigencia desde el 1-1-2022 se publican los Presupuestos Generales del Estado para 2022. Entre otros contenidos sociales, la norma introduce modificaciones en la LGSS y en el ET y establece las bases de cotización y la revalorización de las pensiones para 2022.

Desarrollo

Con vigencia desde el 1-1-2022 se publica la L 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado. Las principales novedades socio-laborales incluidas en la misma son las siguientes:

Pensiones

Durante 2022, no se aplica el sistema de revalorización de las pensiones de la Seguridad Social y de clases pasivas que recogían el art.58 LGSS y el art.27 RDLeg 670/1987 en su redacción anterior a la reforma operada por la L 21/2021 (LPG/22 disp.adic.45^a). Para este ejercicio, se establece una revalorización media de las pensiones igual al incremento del IPC entre los meses de diciembre 2020 y noviembre de 2021 (LPG/22 art.36) que no van a poder superar el límite máximo fijado para el año 2021 (2.707,49 euros mensuales o 37.904,86 euros anuales) incrementado en el mismo porcentaje que experimente el IPC entre los meses de diciembre 2020 y noviembre de 2021 (LPG/22 art.42). El límite de ingresos para percibir los complementos por mínimos se fija en 7.939,00 euros/año (9.260,00 euros/año si existe cónyuge a cargo) (LPG/22 art.43 y 44).

La cuantía de las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez se incrementa en el 3% quedando establecida en 5.808,60 euros/año. El complemento por vivienda se fija en 525 euros/año, para el pensionista que acredite fehacientemente carecer de vivienda en propiedad y tener, como residencia habitual, una vivienda alquilada (LPG/22 art.45).

Las prestaciones de orfandad causadas por violencia contra la mujer, experimentarán en 2022 un incremento igual al que se apruebe para el SMI para dicho año (LPG/22 art.45).

Las pensiones del SOVI quedan establecidas en 6.370,00 euros/año, o en 6.182,40 euros cuando concurren con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social (LPG/22 art.46).

Se fijan las cuantías de las prestaciones familiares y del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género quedando incrementadas, con carácter general, en un 3%. También se establece la cuantía de la asignación económica y el límite de ingresos anuales para los beneficiarios que, de conformidad con las disposiciones transitorias del ingreso mínimo vital, mantengan el derecho a la asignación económica por cada hijo menor de 18 años o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33% (LPG/22 disp.adic.39^a).

Se fijan las cuantías de los subsidios económicos de garantía de ingresos mínimos y de movilidad y compensación por gastos de transporte. Se prevé que a propuesta del MIMSS se pueda incoar los procedimientos de revisión, a efectos de practicar el ajuste económico y presupuestario del gasto generado (LPG/22 disp.adic.40^a).

Se aplaza una vez más el establecimiento un sistema de compensación para reconocer en favor de las personas interesadas, de un periodo de asimilación del tiempo de servicio militar obligatorio o de prestación social sustitutoria que compense la interrupción de las carreras de cotización ocasionada por tales circunstancias (L 27/2011 disp.adic.28^a redacc LPG/22 disp.adic.44^a).

Se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación para los miembros del Cuerpo de Mossos d'Esquadra (LGSS disp.adic.20ª bis redacc LPG/22 disp.final28ª) y de la Policía Foral de Navarra (LGSS disp.adic.20ª ter redacc LPG/22 disp..final28ª). A estos efectos, se eleva al 10,60% el tipo de cotización adicional por contingencias comunes previsto para los miembros de estos cuerpos así como de la Policía Local (LPG/22 106)

Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave

Se modifica la regulación de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. A partir del 1-1-2022, se extiende su duración hasta que el causante de la prestación cumpla la edad de 23 años. Como consecuencia de esta extensión, cuando el causante contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, el derecho a la prestación, si acredita las condiciones para ser beneficiario, corresponde a su cónyuge o pareja de hecho (RD 1148/2011 redacc LPG/22 disp. final.22: LGSS art.190, 191 y 192 redacc LPG/22 disp.final 28).

Igualmente, se modifica reducción de jornada por esta causa, que se prolonga hasta el cumplimiento de los 23 años, ya que el cumplimiento de los 18 años no supone la extinción de la reducción de jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Se establece legalmente que, en caso de separación o divorcio, el derecho se reconozca a progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma. Además, al igual que en la prestación, es establece que si la persona afectada por la enfermedad contrae matrimonio o constituye una pareja de hecho, el derecho corresponda su cónyuge o pareja de hecho, si acredita las condiciones para ser beneficiario (ET art.37.6 redacc LPG/22 disp.final 26).

Estas modificaciones también se producen en el sector público (EBEP art.49.e redacc LPG/22 disp.final 27).

Cotizaciones a la Seguridad Social (LPG/22 art.106)

a) En el RGSS:

Se fija el tope máximo de la base de cotización en 4.139,40 euros mensuales. El tope mínimo queda pendiente de la aprobación del SMI ya que su cuantía es equivalente al SMI vigente en cada momento, incrementado en un sexto.

Las bases máximas de cotización se incrementan en algo más del 1,70% quedando establecidas para 2022 en 4.139,40 euros mensuales o 137,98 euros diarios. Las bases mínimas, según categorías profesionales y grupos de cotización, se incrementarán en el mismo porcentaje en que aumente el SMI.

Se mantienen los tipos de cotización hasta ahora vigentes.

En el sistema especial de empleados de hogar, las bases de cotización se van a incrementar en el mismo porcentaje en que aumente el SMI. Se mantienen las bonificaciones y reducciones hasta ahora vigentes.

b) En el RETA: las bases de cotización se incrementan en algo más del 1,70% quedando establecidas en 4.139,40 euros la base máxima y en 960,60 euros la base mínima. Se mantienen los tipos de cotización fijados a partir del 1-9-2021 (1,30% por contingencias profesionales y 0,9% por cese de actividad).

Bonificaciones y reducciones

Para la obtención de reducciones, bonificaciones o cualquier beneficio en la cotización a la Seguridad Social se exige haber cumplido con las obligaciones con la Seguridad Social no solo en relación con el ingreso de cuotas y recaudación conjunta sino también con cualquier otro recurso de Seguridad Social (LGSS art.20.1 redacc LPG/22 disp.final 28ª).

Se mantiene la suspensión del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales por disminución de la siniestralidad laboral (bonus prevención) para las cotizaciones que se generen durante el año 2022. Esta suspensión se extenderá hasta que se proceda a la reforma de la norma reguladora (LPG/22 disp.adic.106ª).

Durante 2022 para el Sistema Especial para manipulado y empaquetado del tomate fresco con destino a la exportación se prevé una reducción del 60% y una bonificación del 7,50% en la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes (LPG/22 art.105.5). Ambas irán disminuyendo progresivamente en las sucesivas LPGE hasta su supresión (RDL 28/2018 disp.adic.4ª).

Autónomos

Se aplaza de nuevo la aplicación de las previsiones del Estatuto del Trabajo Autónomo, respecto de los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial (LPG/22 disp.adic.105ª).

Se amplía, a las altas anteriores a 1-1-1994, pero exclusivamente para prestaciones causadas desde el 1-1-2022, la consideración como cotizados de los períodos trabajados anteriores a la formalización del alta una vez hayan sido ingresadas con los recargos que legalmente procedan (LGSS disp.trans.20ª redacc LPG/22 disp.final 28ª).

IPREM e Interés legal del dinero

El interés legal del dinero se mantiene, para el año 2022, en el 3% y el interés de demora en el 3,75% (LPG/22 disp.adic.46^a).

Se establecen las cuantías del IPREM para el año 2022 (LPG/22 disp.adic.101^a):

diario: 19,30 euros;

mensual: 579,02 euros;

anual: 8.106,28 euros o 6.948,24 euros si expresamente se excluyen las pagas extras.

Formación profesional

Se establecen las fuentes de financiación de la formación profesional para el empleo para 2021 (LPG/22 disp.adic.102^a).

Asimismo, al objeto de impulsar y extender a los trabajadores ocupados una formación que responda a las necesidades del mercado laboral y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento, se prevé que parte de los fondos provenientes de la cuota de formación profesional se destinen a la financiación de la formación profesional vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Estos programas serán gestionados por la Secretaría General de Formación profesional (LPG/22 disp.adic.103^a).

Sector público (LPG/22 art. 19 y 20)

Se incrementan las retribuciones del personal al servicio del sector público en un 2% respecto a las vigentes a 31-12-2021, no así los gastos de acción social que no experimentarán incremento alguno. Se permite, además, realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos siempre que no se su perez el incremento global fijado. Se prevé la recuperación de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 para las Administraciones y entidades que no hubieran abonado la totalidad de las cantidades efectivamente dejadas de percibir (LPG/22 disp.adic.32^a).

Se permite una tasa de reposición de efectivos del 120% en los sectores prioritarios y del 110% en los demás sectores. No obstante, se establecen excepciones para los siguientes sectores:

organismos de investigación de otras administraciones Públicas para la contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos organismos: 120%

entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31-12-2021: 120 % de tasa en todos los sectores.

Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales: 125%.

No se permite la contratación de personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

Se prevé iniciar de modo inmediato los trámites para posibilitar que la gestión de las prestaciones del Régimen de Clases Pasivas sea asumida por el INSS. En tanto no culmine este proceso de adaptación, esta gestión será ejercida por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (LPG/22 disp.trans.3ª).

Otras cuestiones

Se actualizan las cuantías del nivel mínimo de protección garantizado por la AGE para cada persona beneficiaria del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (LPG/22 disp. adic. 108ª).

Se regulan planes específicos de empleo para Andalucía (LPG/22 disp.adic.98ª); Extremadura (LPG/22 disp.adic.99ª); y Canarias (LPG/22 disp.adic.100ª).

Se modifica el at.3 de la LRJS para excluir del conocimiento de los órganos jurisdiccionales del orden social los actos administrativos dictados en fases preparatorias, previas a la contratación de personal laboral para el ingreso por acceso libre. Estos actos deben ser impugnados ante el orden contencioso-administrativo (LPG/22 disp.final 20ª).

Se reduce de 2.000 a 1.500 euros anuales el total de las aportaciones y contribuciones empresariales anuales máximas a los planes de pensiones. No obstante, este límite se incrementa en 8.500 euros, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior a la respectiva contribución empresarial (LPG/22 disp.final 9ª).

Se atribuye a las comunidades autónomas de régimen foral, el pago de la prestación económica no contributiva del ingreso mínimo vital (RDL 20/2020 disp.adic.5ª redacc LPG/22 disp.final 30ª).

8. Publicada la Ley de modificación del sistema público de pensiones (L 21/2021)

Ley 21/2021, BOE 29-12-21

Resumen

Con vigencia desde el 1-1-2022, y como consecuencia de las recomendaciones del Pacto de Toledo, se modifican determinados aspectos del sistema de pensiones. Entre las novedades incluidas destacan: la vinculación de las pensiones con el IPC, la modificación de coeficientes para la jubilación anticipada y el alza de incentivos para la demorada. Además, se deroga el factor de sostenibilidad para su sustitución por el mecanismo de equidad intergeneracional.

Desarrollo

Con vigencia desde el 1-1- 2022 se ha publicado la L 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. La norma recoge las recomendaciones del Pacto de Toledo y recoge modificaciones, entre otras normas, en el ET y en la LGSS. Las modificaciones afectan, especialmente a las pensiones de jubilación en sus diversas modalidades, y las principales novedades incluidas son las siguientes:

1. Modificación de la jubilación anticipada, voluntaria, por voluntad de interesado y por actividad. Las modificaciones suponen una reducción de los coeficientes reductores que, desde la entrada en vigor de la nueva norma, se aplicarán mensualmente (VER NOVEDAD). Además, se reconoce un complemento económico para los pensionistas que se hubieran jubilado anticipadamente con carreras largas de cotización y pensiones inferiores a 900 euros.

2. Se fomenta el retraso voluntario de la edad de acceso a la jubilación contributiva (jubilación demorada) introduciendo un nuevo sistema de incentivos mediante el que el trabajador va a poder optar entre un porcentaje adicional, una cantidad a tanto alzado o una combinación de las dos. Por otro lado, se retrasa en un año la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta propia o ajena (jubilación activa).

También se modifica la regulación de la jubilación forzosa para prohibir el establecimiento de cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa de las personas trabajadoras por el cumplimiento de una edad inferior a 68 años. (VER NOVEDAD).

3. Se modifica la regulación de la pensión de viudedad para mejorar el acceso a las mismas de las parejas de hecho.

4. Se pone el marcha Mecanismo de Equidad Intergeneracional acordado en el seno del diálogo social, que sustituye al Factor de Sostenibilidad. Por otra parte, se establece que la revalorización de las pensiones de efectuará conforme al IPC.

5. Cotización de los trabajadores mayores de 62 años. Dentro de las políticas activas para el mantenimiento en el empleo de los trabajadores de mayor edad, se establece una reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante las situaciones de IT de las personas que hubieran cumplido la edad de 62 años.

6. Aplicación de la normativa sobre jubilación contributiva vigente a 31-12-2012. Se modifica la LGSS sobre la aplicación de la normativa en materia de jubilación anterior a la L 27/2011. Por una parte, se mantiene la aplicación de esta regulación a las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1-4-2013, aunque desaparece la mención a que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1-1-2022.

No obstante, se siguen manteniendo la regulación de las condiciones de la pensión de jubilación vigente antes de la entrada en vigor de la L 27/2011 a los causantes de la pensión de jubilación cuya relación laboral quedó extinguida antes del 1-1-2013 sin volver a quedar incluidos en el Sistema de SS o cuya relación quedara extinguida o suspendida en virtud de un ERTE o acuerdo de empresa o procedimiento concursal anterior a 1-4-2012 eliminándose, en este último caso, el requisito de que la extinción o suspensión se produzca antes del 1-1-2022 (LGSS disp.trans.4ª redacc L 21/2022).

Asimismo, se modifica la regulación para establecer que en el reconocimiento del derecho a pensión, la entidad gestora aplicará la legislación que esté vigente en la fecha del hecho causante de la misma, cuando resulte más favorable a estas personas. Con anterioridad, y desde el 1-1-2019, lo que se regulaba era un derecho de opción a favor del solicitante de la prestación.

7. Jubilación forzosa de notarios y registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles. Se desarrolla la jubilación de estos colectivos en los siguientes términos (L 21/2022 disp.final sexta):

– La jubilación de notarios y registradores es forzosa a los 70 años y voluntaria a partir de los 65 años. Debe decretarse con la antelación suficiente para que el cese se produzca efectivamente al cumplir esa edad.

– Mediante solicitud a DGSJFP puede prolongarse la permanencia en el servicio activo hasta los 72 años, debiendo presentarse la solicitud con dos meses de antelación. La solicitud solo puede denegarse cuando no se cumpla el requisito de edad o se presente fuera de plazo.

8. Jubilación de personas con discapacidad. En el plazo de 6 meses, el Gobierno remitirá a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo un informe sobre la protección social de las personas con discapacidad, en especial sobre los problemas de aquellas que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, como personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental o con discapacidad intelectual, incluidas las personas con trastorno del espectro del autismo.

A la vista de las conclusiones de este informe, se prevé que el Gobierno impulse, en el plazo de 3 meses adicionales, una reforma del RD 1539/2003, que regula los coeficientes reductores de la edad de jubilación de trabajadores con un grado importante de minusvalía, y del RD 1851/2009 sobre anticipación de la jubilación de trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 45% (L 21/2022 disp. adic. 3ª).

9. Capacidad jurídica de las personas con discapacidad. Se prevé que, en el plazo de 6 meses, el Gobierno eleve al Pacto de Toledo un informe para adecuar la asimilación de las personas que judicialmente hayan sido declaradas incapaces a personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65% (LGSS disp. adic. 25ª) con las medidas de apoyo a la capacidad jurídica establecidas en el CC (CC Tit.XI Cap.I).(L 21/2022 disp.adic.4ª)

10. Auditoría sobre la financiación de los gastos de SS. En el plazo máximo de un mes, el Gobierno encargará la elaboración de un informe de auditoría relativo a los ingresos provenientes de cotizaciones sociales y a los gastos de naturaleza contributiva y no contributiva de la Seguridad Social, con particular atención a (L 21/2021 disp.adic.6.ª):

– coste del reconocimiento de la prestación anticipada de jubilación por aplicación de coeficientes reductores cuando no se haya previsto cotización adicional;

– coste de la integración de los periodos no cotizados en la determinación de la base reguladora de las prestaciones;

– las reducciones en la cotización a la Seguridad Social.

El informe, que debe elaborarse en el plazo máximo de 6 meses para su elevación a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, comprenderá la cuantificación de dichos conceptos y su financiación durante

el período comprendido entre los años 1967 y 2019, ambos incluidos (L 21/2022 disp.adic.5ª)

11. Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social. En cumplimiento de lo dispuesto en la L 27/2011 disp. adic. 7ª, se prevé la creación de la Agencia Estatal de la Seguridad Social, con el compromiso por parte del Gobierno de presentar en un plazo de 6 meses un proyecto de ley para su creación.

La Agencia será la encargada de modernizar el sistema de Seguridad Social y mantener su equilibrio, con el objeto de asegurar el actual nivel de prestaciones públicas. (L 21/2021 disp. final 3ª).

12. Pensiones mínimas. El Gobierno se compromete a abordar en el marco del diálogo social una revisión de los criterios para la determinación de las cuantías de las pensiones mínimas con el fin de garantizar su suficiencia y a impulsar, a la vista de esta revisión y en el plazo máximo de 1 año, las modificaciones legislativas necesarias para establecer reglas relativas a la evolución de las pensiones mínimas que tengan en cuenta la evolución del SMI (L 21/2021 disp. final 5ª bis).

13. Aplicación de la normativa a los regímenes especiales (LGSS disp.adic.1.1 y disp.trans.4ª última redacc L 21/2021).

Se modifican diversos artículos de la LGSS para incluir la mención al nuevo artículo 206 bis que contiene la jubilación anticipada en caso de discapacidad, sin que esto haya supuesto modificaciones en su regulación.

9. Se pone en marcha un mecanismo de equidad intergeneracional

Ley 21/2021, BOE 29-12-21

Resumen

Se pone en marcha el Mecanismo de Equidad Intergeneracional acordado en el seno del diálogo social, que sustituye al Factor de Sostenibilidad y, a diferencia de éste, será de aplicación contingente y temporal. Combina diversos elementos que permiten repartir de un modo equilibrado entre generaciones el esfuerzo para reforzar el sistema, evitando los recortes en la pensión inicial que suponía el Factor de Sostenibilidad, especialmente entre los más jóvenes.

Desarrollo

El mecanismo de equidad intergeneracional forma parte de un paquete amplio de medidas para reforzar la sostenibilidad del sistema y garantizar el poder adquisitivo de las pensiones, dada la dimensión intergeneracional del sistema de pensiones y la carga excepcional que para su equilibrio va a suponer la jubilación de la llamada generación del baby boom.

Este mecanismo sustituye al Factor de Sostenibilidad incluido en la reforma de 2013 (LGSS art.211) y posteriormente modificado con el objetivo de ajustar la cuantía de las pensiones a la evolución de la esperanza de vida, en la medida en que los pensionistas percibirán su prestación durante un período más prolongado. Su aplicación, inicialmente prevista para 2019, fue retrasada por la LPGE para el año 2018, a una fecha no posterior al 1-1-2023.

El propósito del mecanismo es dotar al sistema de una herramienta complementaria y contingente que se active solo si es necesario. Por tanto, a diferencia del factor de sostenibilidad, solo se activará si la senda de gasto en pensiones, en términos de PIB, se desvía de la prevista y con carácter temporal.

El mecanismo de equidad intergeneracional consta de dos elementos:

1. Reactivación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social mediante una cotización adicional finalista entre 2023 y 2032 de 0,6 puntos porcentuales, siguiendo la estructura actual de distribución entre empresa y trabajador.

Esta cuota y los rendimientos que genera se destinarán, exclusivamente, a atender las desviaciones en el nivel de gasto que se produzcan.

2. Utilización del Fondo para compensar a cotizantes y pensionistas o activar contingente de medidas.

A partir del 2032, se realizarán evaluaciones trienales basadas en proyecciones realizadas por la Comisión Europea para comprobar si el nivel de gasto en 2050 supera la previsión para ese año del Informe de Envejecimiento (Ageing Report) de la Comisión para 2024 (que se usa como referencia).

En función de esta valoración en 2033:

a) Si no lo supera, no se aplicará ninguna medida. En este caso podrá valorarse la utilización de los recursos del Fondo para reducir las cotizaciones sociales o mejorar las cuantías de las pensiones.

b) Si el nivel de gasto previsto supera el citado umbral, se aplicarán las siguientes medidas:

– disposición de los activos del Fondo de Reserva para financiar pensiones contributivas, con un límite anual del 0,2% del PIB

– si la desviación de gasto supera ese 0,2% o el Fondo está agotado, el Gobierno negociara con los interlocutores sociales para elevar a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo una propuesta que, de forma equilibrada, bien se dirija a minorar el porcentaje de gasto en pensiones, en términos de PIB, a través de medidas enmarcadas en las recomendaciones del Pacto de Toledo, bien a incrementar el tipo de cotización u otras fórmulas alternativas para aumentar los ingresos, bien a ambas medidas, en los términos que se acuerden.

Estas medidas deben compensar la desviación en la previsión de gasto en pensiones en 2050 que no esté cubierta por los activos del Fondo de Reserva con un límite del 0,8% del PIB, de acuerdo con una senda que refleje el impacto creciente que habría tenido la aplicación del factor de sostenibilidad que ahora se deroga y con un efecto temporal que no podrá prolongarse más allá de 2060.

NOTA: El Ageing Report de la Comisión Europea es un informe que presenta proyecciones que muestran el impacto económico y presupuestario del envejecimiento de la población a largo plazo. Se elabora cada 3 años.

10. Se establecen limitaciones a la jubilación forzosa

Ley 21/2021, BOE 29-12-21

Resumen

Con efectos a partir del 1-1-2022, se modifica la regulación de la jubilación forzosa para prohibir el establecimiento de cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa de las personas trabajadoras por el cumplimiento de una edad inferior a 68 años. No obstante, este límite de edad podrá rebajarse para fomentar el empleo femenino en aquellas actividades en las que el número de trabajadoras sea inferior al 20% del total de personas ocupadas.

Desarrollo

Con la finalidad de favorecer la prolongación de la vida laboral se modifica el marco legal que permite a los convenios colectivos suscritos a partir del 1-1-2022 establecer, en su ámbito de aplicación y con determinadas condiciones, una edad obligatoria para la jubilación (ET disp. adic. 10ª).

El establecimiento de estas cláusulas de jubilación forzosa se va a vincular, necesariamente, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional.

Así, se prohíben las cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa del trabajador por el cumplimiento de una edad inferior a 68 años. Se mantiene la exigencia de que la persona trabajadora afectada por la extinción cumpla los requisitos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva y se añade la necesidad de contratar, con carácter indefinido y a tiempo completo, un nuevo trabajador.

Para permitir la adaptación de los convenios colectivos, las cláusulas sobre jubilación forzosa incluidas en los convenios colectivos suscritos con anterioridad al 1-1-2022 podrán ser aplicadas hasta 3 años después de la finalización de la vigencia inicial pactada del convenio en cuestión (ET disp. trans. 9ª).

Excepcionalmente, se permite que el nuevo límite de 68 años pueda rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las trabajadoras en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 % de las personas ocupadas en las mismas.

A estos efectos, las actividades económicas en las que se ha de cumplir esta condición serán las que correspondan a los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) que figuren en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON).

La Administración de la Seguridad Social debe facilitar esta información respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

En este caso, además, se deben respetar los siguientes requisitos:

- que la persona trabajadora tenga derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- que en la CNAE a la que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20% sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Esta CNAE será la que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- que se contrate, simultáneamente, con carácter indefinido y a tiempo completo, al menos, una mujer en dicha actividad.

– que la decisión extintiva de la relación laboral se comunique, con carácter previo, a los representantes legales de los trabajadores y al propio trabajador afectado.

11. Nuevo complemento económico para jubilados anticipadamente antes del 31-12-2021

Ley 21/2021, BOE 29-12-21

Resumen

Con la finalidad de mantener el equilibrio en las prestaciones y premiar las carreras largas de cotización, con efectos desde el 1-3-2021, se establece un nuevo complemento económico destinado quienes se hubieran jubilado anticipadamente antes del 31-12-2021 y cotizado, al menos, 44 años.

Desarrollo

Con efectos desde el 1-3-2022, y con la finalidad de mantener el equilibrio en las prestaciones y premiar las carreras largas de cotización, se establece un nuevo complemento económico destinado quienes se hubieran jubilado anticipadamente antes del 31-12-2021. Su regulación es la siguiente:

A. Son beneficiarios del complemento quienes hayan accedido a una pensión de jubilación anticipada de forma causada entre el 1-1-2002 y 31-12-2021. En caso de jubilación involuntaria, debe haberse producido, como máximo, cuatro años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación o 2 años antes como máximo, en caso de jubilación anticipada voluntaria. Además, se han de cumplir los siguientes requisitos:

– Acreditar al menos 44 años y 6 meses de cotización o 40 años si la cuantía de la pensión a 1-1-2022 fuese inferior a 900 euros.

– Que de haberse aplicado los coeficientes reductores vigentes a 1-1-2022, la cuantía de la pensión inicial hubiera sido superior.

B. La cuantía del complemento es la diferencia entre la cuantía resultante de aplicar a la pensión inicial los coeficientes reductores previstos en la nueva regulación (L 21/2021) y la pensión inicialmente reconocida. En caso de tratarse de pensiones reconocidas al amparo de normas internacionales, para el cálculo del complemento mensual se aplican las reglas establecidas en dichas normas sobre determinación y cálculo de la cuantía de las pensiones. El abono se realiza en 14 pagas.

C. La naturaleza del complemento es la de pensión de jubilación y se integrará en la misma a todos los efectos, incluida la aplicación del límite máximo (LGSS art.57) y sin perjuicio, en su caso, de la absorción del complemento por mínimos que se viniera percibiendo.

D. El derecho al complemento se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora en el plazo de tres meses contados a partir del 1-1-2022 (entrada en vigor de esta Ley), teniendo en cuenta la información contenida en la base de datos de prestaciones de la Seguridad Social y en el fichero general de afiliación, que acreditarán, respectivamente, la clase de jubilación anticipada causada y los años de cotización cumplidos.

En el plazo de un año, el Gobierno elaborará un informe analizando la aplicación y el impacto del complemento. El informe deberá contener la relación de medidas y cambios legislativos a aprobar en el caso de que no haya resultado eficaz para la obtención de los efectos que inicialmente justificaron su adopción, mantener el equilibrio en las prestaciones y premiar las carreras largas de cotización (L 21/2021 disp.adic.1ª).

12. Novedades en la jubilación anticipada

Ley 21/2021, BOE 29-12-21

Resumen

Con vigencia desde el 1-1-2022 se incluyen novedades en la regulación de la jubilación anticipada. Se modifica tanto la jubilación anticipada voluntaria como la involuntaria y la causada por pertenecer a determinados sectores de actividad.

Desarrollo

Jubilación anticipada voluntaria. Nuevas normas

Con vigencia desde 1-1-2022 se modifica la regulación de la jubilación anticipada por voluntad del interesado. Las modificaciones incluidas en la nueva regulación son las siguientes:

a) Requisitos. Con relación al periodo mínimo de cotización, se incluye expresamente el periodo del servicio social femenino obligatorio que había sido considerado computable por la jurisprudencia con el límite máximo de 1 año (TS 6-2-20, EDJ 507527).

b) Aplicación de los coeficientes de reducción. Las modificaciones incluidas son las siguientes:

1. A partir de la entrada en vigor de la norma, los coeficientes reductores aplicables a la pensión de jubilación se aplican por el mes o fracción de mes que le falte para acceder a la edad legal de jubilación. Con anterioridad, estos coeficientes se aplicaban por trimestre o fracción de trimestre.

2. Se modifican los coeficientes reductores que, a partir de 1-1-2022, se establecen en función de los periodos cotizados y del nº de meses que se adelanta la pensión de jubilación, según el siguiente cuadro:

	Periodo cotizado: Menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses
Meses que se adelanta la jubilación	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
24	21,00	19,00	17,00	13,00
23	17,60	16,50	15,00	12,00
22	14,67	14,00	13,33	11,00
21	12,57	12,00	11,43	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	4,00	3,82	3,64	3,45
5	3,83	3,65	3,48	3,30
4	3,67	3,50	3,33	3,17
3	3,52	3,36	3,20	3,04
2	3,38	3,23	3,08	2,92
1	3,26	3,11	2,96	2,81

La aplicación de este cuadro supone una reducción generalizada de los mismos, excepto cuando la anticipación de la edad de jubilación sea de 24, 23 o 1, 2 o 3 meses. Es decir, los coeficientes se reducen en caso de retrasar la jubilación en 2 meses. Esta penalización no se aplica en el supuesto de resultar acreditada 44 años y 6 meses o más de cotización.

3. Como excepción, cuando quien se jubila anticipadamente de forma voluntaria esté percibiendo un subsidio de desempleo desde hace, al menos, tres meses, los

coeficientes aplicables son los correspondientes a la jubilación por causa no imputable al trabajador.

4. Cuando la base reguladora de la pensión sea superior al límite máximo de la pensión de jubilación se incluyen las siguientes modificaciones:

- Los coeficientes reductores se aplicarán sobre la cuantía máxima de la pensión de jubilación (LGSS art.57).
- Los nuevos coeficientes (superiores al 0,5 vigente actualmente) se aplicarán sobre las pensiones teóricas por encima de la máxima, no obstante, esta nueva regulación va a adaptarse de forma progresiva en un periodo de 10 años (desde el 1-1-2024) (LGSS disp.trans. 34) (ver coeficientes aplicables).
- En cualquier caso, estos coeficientes solo se aplicarán en la medida en que la evolución de la pensión máxima del sistema absorba completamente el efecto del aumento de coeficientes respecto a los vigentes en 2021, de manera que la pensión reconocida no puede ser inferior a la que le habría correspondido por la aplicación de las reglas vigentes en 2021.

Estas modificaciones no se aplican, y continúan rigiéndose por la legislación anterior, las personas con base reguladora superior a la máxima, cuya relación laboral se haya extinguido (LGSS disp. trans.4.5):

- Antes del 1-1-2022 siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas, por un periodo superior a 12 meses, en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.
- Con posterioridad como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o en virtud de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa o decisiones adoptadas en procedimientos concursales que fueran aprobados antes del 1-1-2022.

No obstante, en ambos supuestos, la pensión se reconocerá aplicando la legislación vigente en la fecha del hecho causante de la misma, siempre que resulte mas favorable.

Jubilación anticipada involuntaria. Nuevas normas

Con vigencia desde 1-1-2022 se modifica la regulación de la jubilación anticipada involuntaria, esto es, por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador. Las modificaciones incluidas en la nueva regulación son las siguientes:

a) Requisitos. Con relación al periodo mínimo de cotización, se incluye expresamente el periodo del servicio social femenino obligatorio que había sido considerado computable por la jurisprudencia con el límite máximo de 1 año (TS 6-2-20, EDJ 507527).

Asimismo, se añaden como causas de extinción las restantes causas de extinción por causas objetivas del ET art.52, ya que con anterioridad únicamente estaban incluidas las causas ETOP (ET art.52.c). También se incluye como novedad la extinción del contrato por las siguientes causas de extinción del contrato por voluntad del trabajador (ET art. 40.1; 41.3 y 50).

b) Aplicación de los coeficientes de reducción. A partir de la entrada en vigor de la norma, los coeficientes reductores aplicables a la pensión de jubilación se aplican por mes o fracción de mes que le falte para acceder a la edad legal de jubilación. Con anterioridad, estos coeficientes se aplicaban por trimestre o fracción de trimestre.

Se modifican los coeficientes reductores, que a partir de 1-1- 2022 se establecen en función de los periodos cotizados y del nº de meses que se adelante la pensión de jubilación, según el siguiente cuadro:



	Periodo cotizado: Menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses
Meses que se adelanta la jubilación	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
48	30,00	28,00	26,00	24,00
47	29,38	27,42	25,46	23,50
46	28,75	26,83	24,92	23,00
45	28,13	26,25	24,38	22,50
44	27,50	25,67	23,83	22,00
43	26,88	25,08	23,29	21,50
42	26,25	24,50	22,75	21,00
41	25,63	23,92	22,21	20,50
40	25,00	23,33	21,67	20,00
39	24,38	22,75	21,13	19,50
38	23,75	22,17	20,58	19,00
37	23,13	21,58	20,04	18,50
36	22,50	21,00	19,50	18,00
35	21,88	20,42	18,96	17,50
34	21,25	19,83	18,42	17,00
33	20,63	19,25	17,88	16,50
32	20,00	18,67	17,33	16,00
31	19,38	18,08	16,79	15,50
30	18,75	17,50	16,25	15,00
29	18,13	16,92	15,71	14,50
28	17,50	16,33	15,17	14,00
27	16,88	15,75	14,63	13,50
26	16,25	15,17	14,08	13,00
25	15,63	14,58	13,54	12,50
24	15,00	14,00	13,00	12,00
23	14,38	13,42	12,46	11,50
22	13,75	12,83	11,92	11,00
21	12,57	12,00	11,38	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	3,75	3,50	3,25	3,00
5	3,13	2,92	2,71	2,50
4	2,50	2,33	2,17	2,00
3	1,88	1,75	1,63	1,50
2	1,25	1,17	1,08	1,00
1	0,63	0,58	0,54	0,50
0	-	-	-	-

c) Con relación a los dos años inmediatamente anteriores a la edad de jubilación ordinaria, se aplican los mismos coeficientes que en la modalidad de jubilación anticipada voluntaria, en aquellos supuestos en los que el nuevo coeficiente sea más favorable que el hasta ahora vigente.

d) Se rebaja el coeficiente reductor correspondiente a cada uno de los seis meses previos a la edad de jubilación ordinaria, respecto de los establecidos para el caso de jubilación voluntaria

e) No sufren cambios los coeficientes reductores del 0,5% por trimestre o fracción de trimestre de anticipación, desde la pensión máxima. (LGSS art. 210.4). Esta misma garantía se extiende a personas que accediendo a la jubilación anticipada voluntaria desde una situación en la que vienen percibiendo el subsidio por desempleo desde hace, al menos, tres meses, a quienes se les aplican los coeficientes reductores establecidos para la jubilación anticipada involuntaria (LGSS art.208.3).

Jubilación anticipada por razón de la actividad y por razón de la discapacidad

Con vigencia desde 1-1-2022 se modifica la regulación de la jubilación anticipada cuando esta sea por razón de la actividad o por razón de discapacidad. A tal efecto se modifica la LGSS art.206 y se crea un nuevo LGSS art.206 bis, que recoge de modo separado la regulación en caso de discapacidad, antes recogida en el LGSS art.206.

Por razón de actividad

Se mantiene la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad . Con relación a esta modalidad de jubilación anticipada, las modificaciones incluidas son las siguientes:

1. Edad. La nueva regulación no modifica la edad de jubilación en función de la actividad realizada.

2. Con relación al procedimiento para determinar los coeficientes reductores que permiten acceder anticipadamente a la edad de jubilación, se incluyen las siguientes novedades:

a) Se establece que en la realización de los estudios sobre la siniestralidad del sector incluya, además, los requerimientos psíquicos exigidos para continuar con el desarrollo de la actividad a partir de una edad.

b) El procedimiento debe instarse conjuntamente por las organizaciones sindicales mas representativas y las organizaciones empresariales, en caso de trabajadores por cuenta ajena; y las asociaciones representativas de trabajadores autónomos, en caso de trabajadores autónomos y organizaciones sindicales más representativas y

administración de la que dependan, en caso del personal de las administraciones públicas.

c) La solicitud de inicio del procedimiento debe presentarse por medios telemáticos y deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

- identificación de la actividad laboral a nivel nacional a través de la categoría CNAE, subgrupo CNAE secundario, subgrupo y grupo de la clasificación nacional de actividades económicas;
- identificación de la ocupación o del grupo profesional especificando las funciones concretas que se desarrollan y que determinan que la actividad laboral que se realiza es de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y que acusa elevados índices de morbilidad o mortalidad.

d) Se precisa que los indicadores que determinan el acceso a esta modalidad de jubilación anticipada se establecerá reglamentariamente. Evaluar y, en su caso, instar la aprobación de los correspondientes decretos de reconocimiento de coeficientes reductores corresponde a una comisión integrada por el MISSM, el MTES y el MIHAP junto con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal.

La aplicación de los coeficientes reductores lleva consigo un incremento en la cotización a la Seguridad Social, a efectuar en relación con el colectivo, sector y actividad que se delimiten en la norma correspondiente. El incremento -tipo de cotización adicional- se aplica sobre la base de cotización por contingencias comunes, a cargo tanto del empresario como del trabajador.

3. Se establece un procedimiento para la revisión de los coeficientes reductores de edad con una periodicidad máxima de 10 años.

La norma prevé adaptar el marco jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores (RD 1698/2011) a esta nueva normativa, previo acuerdo con los agentes sociales, en el plazo de 3 meses.

Se prevé que en el plazo de 3 meses el Gobierno proceda a la adaptación del RD 1698/2011, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social (L 21/2021 disp.final 2ª).

Jubilación por razón de discapacidad

La jubilación anticipada por razón de discapacidad pasa regularse legalmente de forma independiente de la jubilación por razón de actividad. A tal efecto, a partir de 1-1-2022, se encuentra en la LGSS art.206 bis, sin que existan cambios en su regulación.

13. Nuevo sistema de revalorización de las pensiones contributivas

Ley 21/2021, BOE 29-12-21

Resumen

Con vigencia desde el 1-1-2022 se modifican las disposiciones relativas a la revalorización de las pensiones. La nueva regulación supone la derogación definitiva del “índice de revalorización de las pensiones”, pasando a revalorizarse según el IPC.

Desarrollo

Con vigencia desde el 1-1-2022 se modifican las disposiciones relativas a la revalorización de las pensiones. La nueva regulación supone la derogación definitiva del “índice de revalorización de las pensiones”, pasando a revalorizarse según el IPC.

A tal efecto, las pensiones contributivas de la Seguridad Social, incluida la pensión mínima, pasan a revalorizarse el 1 de enero de cada año de acuerdo con la inflación media, expresada en tanto por ciento del IPC, registrada en los 12 meses previos a diciembre del año anterior.

Cuando la inflación sea negativa, se prevé que las pensiones no sufran merma alguna, quedando inalteradas (LGSS art.58 redacc 21/2021).

Además, se prevé que, con el objetivo de preservar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones y garantizar la suficiencia económica de los pensionistas, el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas realicen, cada 5 años y en el marco del diálogo social, una evaluación periódica de los efectos de la revalorización anual que se trasladará al Pacto de Toledo. De observarse alguna desviación, la evaluación debe incorporar una propuesta de actuación (LGSS disp. adic.38 redacc L 21/20201).

14. Contrato de puesta a disposición. ¿Cómo se sanciona su utilización para atender necesidades permanentes de la usuaria?

STSUD 2-12-21

Resumen

Cuando el contrato de puesta a disposición se utiliza para atender necesidades estructurales de la empresa usuaria, se produce una infracción muy grave por cesión ilegal de trabajadores. No se aplican las faltas graves específicamente previstas en los art.18 y 19 LISOS para las ETT y empresas usuarias por la formalización de contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos legalmente.

Desarrollo

El 19-5-2015 la ITSS visita el centro de trabajo de una aerolínea en el aeropuerto de Málaga y constata que, desde su apertura, ha venido utilizando 74 trabajadores por una ETT para cubrir los puestos de tripulantes de cabina de pasajeros y de dos coordinadoras y que no dispone de personal propio.

La ITSS levanta acta de infracción con proposición de sanción a la ETT de multa de 70.000 euros por una falta muy grave consistente en la contratación de trabajadores para cederlos legalmente a otra empresa de forma fraudulenta para cubrir necesidades permanentes de la empresa usuaria lo que supone una cesión ilegal (LISOS art.8.2). La propuesta es elevada a definitiva por resolución de la autoridad laboral que la ETT impugna.

Tanto en primera instancia como en suplicación se considera que, en aplicación del principio de especialidad, la conducta tiene mejor encaje en las faltas previstas para las ETT y empresas usuarias (LISOS art.18.2.c y 19.2.b) por lo que rebaja la calificación de la falta a grave por formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el art. 6.2 de la LETT.

La autoridad laboral recurre en casación para la unificación de doctrina planteando cuestión relativa a si la celebración de 74 contratos de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria para cubrir necesidades permanentes de esta última debe sancionarse como falta muy grave por cesión ilegal (LISOS art.8.2) o como falta grave (LISOS art.18.2.c).

El art.43.1 ET autoriza la cesión de trabajadores cuando se efectúe a través de ETT debidamente autorizadas siempre que se haga en los términos legalmente establecidos.

Por lo tanto, si la ETT cede trabajadores a la empresa usuaria sin respetar los términos legalmente establecidos se produce una cesión ilegal de trabajadores, lo que constituye una infracción muy grave conforme al art.8.2 LISOS que tipifica como tal cualquier modalidad de cesión ilícita de trabajadores sea quien sea su autor.

Por su parte, los art.18.2.c y 19.2.b de la LISOS sancionan como falta grave la formalización de contratos de puesta a disposición que desborden los límites del art.6.2 LETT. Sin embargo, no contempla entre las infracciones imputables a la ETT o a la empresa usuaria, la cesión ilegal de trabajadores y, para el TS, no lo hacen porque la cesión ilegal se tipifica como falta muy grave en el art.8.2 de la LISOS, con independencia de quién la haya ejecutado y sin exclusión de las ETT.

En el caso analizado, la conducta sancionada no consiste en la simple utilización indebida de contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el art.6.2 de la LETT sino en una cesión ilegal de trabajadores en toda regla con la finalidad de ceder ilegalmente trabajadores de la ETT a la empresa usuaria para cubrir la organización estructural u ordinaria de esta última, por lo que debe calificarse como infracción muy grave. De no calificar esta conducta de esta manera se produciría un efecto perverso ya que, siendo las ETT las únicas autorizadas a ceder trabajadores siempre que se ajusten a la legalidad, podrían ceder ilícitamente a trabajadores con una penalización muy inferior al resto de empresas, lo que comportaría un trato desigual totalmente injustificado.

Por ello, el TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina y confirma la sanción impuesta por la autoridad laboral.

15. Formación programada por las empresas. Medidas extraordinarias para 2022

SEPE Resol 9-12-21, BOE 24-12-21

Resumen

Se adoptan medidas extraordinarias en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, para la iniciativa de formación programada por las empresas. La formación presencial con cargo al crédito del ejercicio 2021 se va a poder impartir mediante el aula virtual o utilizando un sistema de impartición bimodal.

Desarrollo

Con el objeto de hacer frente al impacto del COVID-19, el SEPE ha introducido medidas en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, para la iniciativa de formación programada por las empresas. Durante 2021 se permite que la modalidad presencial o la parte presencial de la modalidad mixta o de teleformación de las acciones formativas se impartan en su totalidad mediante aula virtual o utilizando un sistema de impartición bimodal de forma que una parte de los participantes pueda estar en un aula y simultáneamente otra parte lo pueda hacer en otras, mediante aula virtual de forma simultánea. Esta medida resulta de aplicación a:

acciones formativas que se financien en la iniciativa de formación programada por las empresas, con cargo al crédito disponible para el ejercicio 2022;

permisos individuales de formación que soliciten los trabajadores durante el ejercicio 2022.

Aula virtual

Se considera aula virtual al entorno de aprendizaje donde el tutor-formador y alumnado interactúan, de forma concurrente y en tiempo real, a través de un sistema de comunicación telemático de carácter síncrono que permita llevar a cabo un proceso de intercambio de conocimientos. El aula virtual debe cumplir los siguientes requisitos:

debe garantizar la transmisión de conocimientos y el desarrollo de los objetivos y contenidos previstos en las acciones o grupos formativos;

debe garantizar una conectividad sincronizada entre las personas formadoras y el alumnado participante así como bidireccionalidad en las comunicaciones;

debe contar con un registro de conexiones en que se identifiquen las personas participantes en el aula, así como sus fechas y tiempos de conexión. Cuando ello no sea posible, la participación se puede constatar mediante declaración responsable de la persona participante;

debe permitir la conexión durante el tiempo de celebración del aula por parte de los órganos de control, a efectos de las actuaciones de seguimiento y control que procedan.

En todo caso, las pruebas presenciales de la evaluación final de cada módulo formativo se realizarán dentro del plazo de ejecución de la acción formativa.

Comunicaciones con el SEPE

Las relaciones de los interesados con el SEPE y con la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, deben realizarse electrónicamente. Las notificaciones a los

interesados, por su parte, se realizarán mediante el sistema de notificaciones electrónicas de la sede del SEPE

Las comunicaciones de inicio de la formación y la información relativa a cada acción formativa y grupo formativo puede realizarse hasta dos días antes de la fecha de comienzo de cada grupo. Por su parte, los cambios de horario, de fecha de ejecución, o de localidad debe ser comunicada, en todo caso, con un día de antelación al de la fecha prevista para su comienzo. La falta de comunicación en estos plazos implica que el correspondiente grupo de formación se considere «no realizado» a efectos de aplicar la bonificación en las cotizaciones sociales, salvo que la falta de comunicación en plazo se deba a causas imprevisibles, debidamente justificadas y comunicadas en el momento en que se produzcan.

16. Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones no contributivas

RDL 30/2021, BOE 23-12-2021

Resumen

Se modifica la LPG/21 para añadir un nuevo párrafo en la disp.adic.6.dos, que regula expresamente el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones no contributivas en caso de producirse una desviación del IPC.

Desarrollo

Con vigencia desde el 24-12-2021 se modifica la LPG/21 disp.adic.46.dos, por la que se establecen medidas para garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones y otras prestaciones públicas en el año 2021. La finalidad de la modificación es diferenciar el tratamiento de las pensiones no contributivas de las pensiones, evitando que estas pierdan parte del del poder adquisitivo. A tal efecto, se añade un nuevo párrafo sobre el mantenimiento el poder adquisitivo de las pensiones no contributivas.

Por ello, se establece que, en caso de producirse una desviación del IPC previsto, los perceptores de pensiones no contributivas de la Seguridad Social, recibirán en un único pago, antes del 1-4-2022, una cantidad equivalente a la diferencia entre la pensión que venían percibiendo en 2021 y la que hubiere correspondido de haber aplicado a las cuantías de 2020 un incremento porcentual igual al valor medio de los incrementos porcentuales interanuales del IPC de los meses de diciembre de 2020 a noviembre de 2021 más un 0,9%, porcentaje de incremento anual complementario con respecto a las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social y Clases Pasivas.

17. Se prorroga hasta el 31-12-2022 la posibilidad para los sanitarios de compatibilizar la jubilación con el ejercicio de la profesión

RDL 30/2021, BOE 23-12-2021

Resumen

Se prorroga hasta el 31-12-2022 la posibilidad de que los profesionales sanitarios jubilados compatibilicen la pensión de jubilación con el desarrollo de tareas sanitarias dirigidas a la lucha contra el COVID, sin que se vea mermada la cuantía de la pensión. Asimismo, se permite la contratación de profesionales con título de especialista obtenido en Estados no miembros de la UE.

Desarrollo

Con vigencia desde el 24-12-2021, y como consecuencia de la expansión del COVID-19, se prolonga hasta el 31-12-2022 la posibilidad de que los profesionales que ejerzan la medicina y la enfermería compatibilicen la pensión de jubilación con la prestación de servicios tanto en centros sanitarios públicos como privados, con el objeto de llevar a cabo tareas dirigidas a la lucha contra el COVID, siempre que la incorporación al servicio activo derive de las autorizaciones acordadas por la autoridad sanitaria competente.

Asimismo, se autoriza de nuevo a las CCAA, al INGESA y al Ministerio de Defensa, de forma excepcional y transitoria, a contratar profesionales con título de especialista obtenido en Estados no miembros de la UE y que cuenten con un informe-propuesta condicionado del Comité de Evaluación, (RD 459/2010 art. 8 b, c y d). El contrato va a permitir el desempeño de una actividad asistencial, que debe ser supervisada por los profesionales de plantilla. El contrato puede prolongarse por sucesivos períodos de 3 meses hasta un máximo de 12. Los datos de contacto de los profesionales que consten en su registro se facilitarán por el Ministerio de Sanidad, teniendo en cuenta lo dispuesto LOPD/18.

18. ¿Qué sindicatos pueden negociar el plan de igualdad cuando se aplican varios convenios?

SAN 22-11-21

Resumen

La AN declara que, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa, están legitimados para negociar el plan de igualdad los sindicatos que tengan la consideración de más representativos. Si se realizan varias actividades y se aplican varios convenios, están legitimados los más representativos en el sector a que pertenezca la actividad principal de la empresa.

Desarrollo

En un grupo empresarial, formado por dos empresas se desarrollan actividades que caen bajo el ámbito de aplicación de varios convenios colectivos (enseñanza y formación no reglada, prensa no diaria y enseñanza privada), la dirección del grupo inicia un procedimiento para la elaboración del plan de igualdad. En cuanto que no existe RLT en los centros de trabajo, convoca a los sindicatos más representativos en los sectores de todos los convenios aplicables para la creación de la mesa negociadora. La actividad principal de la empresa se encuadra en el convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada -negociado por UGT y CCOO – que también son más representativos en el sector de prensa no diaria, ocupando ambos convenios a un total de 96 personas. Por el contrario, para 5 personas en la empresa el convenio aplicable es el de enseñanza privada negociado por FSIE, UGT y USO. A fin de acreditar la legitimidad de la mesa, se celebra la primera reunión, en la que UGT y CCOO entienden que únicamente tienen formar parte de la mesa los que tengan la consideración de más representativos en el sector a que pertenezca la actividad principal de la empresa. Por el contrario, USO considera que deben estar presentes los sindicatos que resulten más representativos en todas las actividades. Finalmente, la empresa resuelve que la mesa negociadora esté formada por CCOO y UGT.

El sindicato excluido interpone demanda de conflicto colectivo solicitando que se declare la nulidad de la composición de la comisión negociadora del plan de igualdad y de los acuerdos aportados por la misma, así como su derecho a tener un representante en la comisión negociadora.

La AN recuerda que el RD 901/2020 art.5 establece que en las empresas donde no exista RLT debe crearse una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por la de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa. Es decir, el plan de igualdad debe negociarse con representantes unitarios o sindicales, que

representen a la totalidad de los trabajadores de la empresa, ya que si, se negociaran acuerdos sin efectos generales, quebraría el objetivo perseguido por los planes de igualdad, puesto que se aplicarían a unos trabajadores y a otros no.

Respecto de las reglas aplicables para determinar la composición de la comisión negociadora del plan, la AN entiende que debe aplicarse la doctrina del TS que establece que cuando en una empresa se desarrollen distintas actividades, a efectos de negociación colectiva, la determinante debe ser la actividad real preponderante, a cuyo efecto habrá de valorarse, principalmente, la actividad organizativa, productiva y económica de la empresa (entre otras, TS 29-1-02 rec.1068/2001).

En el supuesto enjuiciado se ha acreditado que la actividad principal encaja dentro del convenio colectivo de la educación no reglada en cuyo sector UGT y CCOO son sindicatos más representativos, y agrupan a la mayoría de los trabajadores de la empresa, lo que concuerda con el mandato de asegurar la proporcionalidad sindical. Si no se hiciera así, un sindicato, que negoció un convenio cuya actividad en la empresa es marginal y aplicable solo a cinco trabajadores, tendría presencia en la comisión negociadora del plan de igualdad, quebrando radicalmente la proporcionalidad establecida por este precepto.

Por ello, concluye que USO no puede nombrar su representante en la comisión negociadora del plan de igualdad al no contar con un mínimo del 10% de los miembros de Comité de empresa o Delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere el plan de igualdad, ni ser sindicato más representativo en la actividad principal de la empresa, ni haber negociado el convenio colectivo de aplicación a la actividad principal de la empresa.

Por todo ello, se desestima la demanda de conflicto colectivo interpuesta.

19. El sindicato no puede premiar a sus afiliados por votar en las elecciones sindicales

STS 10-11-21

Resumen

Vulnera el derecho de libertad sindical el ofrecimiento de un sindicato a todos sus afiliados de un bono de 100 euros para utilizar en complejos turísticos de los que es titular, en caso de que ejerzan su derecho de voto en las elecciones sindicales.

Desarrollo

El 3-5-2019, en plena campaña de elecciones sindicales, el sindicato SATSE difundió mediante correo electrónico y a través de las redes sociales y de distintos medios de comunicación social un escrito comunicando que obsequiaría a todos sus afiliados que ejercieran el derecho al voto un bono de 100€ para utilizar en los complejos turísticos de los que es titular. De los 15.000 afiliados a SATSE, reclamaron el bono unos 200 trabajadores.

En los resultados finales de las elecciones, SATSE consiguió el mayor número de votos y de representantes electos. El sindicato USAE impugnó estos resultados pero el JS no apreció irregularidad alguna al no existir elementos de juicio que permitan considerar que la iniciativa del sindicato SATSE pudiera haber tenido incidencia alguna en el resultado de la votación dado que el porcentaje de participación y el resultado de la votación fueron prácticamente los mismos que en las anteriores elecciones de 2015.

En estas circunstancias, los sindicatos CCOO y CSIT presentan demanda acumulada sosteniendo que la actuación de SATSE supone una vulneración del derecho fundamental de libertad sindical del resto de las organizaciones sindicales participantes en el proceso. El TSJ Madrid desestima la demanda constatando que el bono descuento estaba dirigido exclusivamente a los propios afiliados al sindicato y que estaba vinculado únicamente a su participación en las elecciones.

Recurrida la sentencia en casación, el TS analiza si la actuación de SATSE es una legítima herramienta electoral para fomentar la participación de los trabajadores en el proceso electoral y la consecución del mayor número posible de votos a favor de sus candidaturas o, por el contrario, incurre en alguna causa de ilegalidad que pudiera adulterar el resultado de las elecciones.

Entre las normas generales que regulan el proceso de las elecciones sindicales (ET, RD 1844/1994) no existe ninguna previsión relacionada con la cuestión planteada, por lo que el TS acude a lo previsto en la LO 5/1985 del Régimen Electoral General. Este cuerpo legal tipifica como delito electoral la conducta de quienes por medio de recompensa, dádivas, remuneraciones o promesas de las mismas, soliciten directa o indirectamente el voto de algún elector o le induzca a la abstención. Para el TS, resulta evidente que el ofrecimiento de un vale regalo de 100 euros por acudir a votar es una manera de solicitar indirectamente el voto a favor de las candidaturas del sindicato. No se trata de una mera insignia, distinción o cualquier clase de objeto de valor económico insignificante, sino de una recompensa económica de cuantía relevante con la que se pretende conseguir el mayor incremento posible de votantes en favor de las candidaturas del sindicato. Aunque no se condiciona la oferta a la emisión del voto a favor del sindicato, indirectamente se está persiguiendo el mismo objetivo promoviendo la movilización de sus afiliados. Por lo tanto, esta actuación supone una grave intromisión en los resultados del proceso electoral

Advierte el TS del peligro que pudiera suponer la convalidación judicial de este tipo de ofrecimientos pues el proceso electoral podría convertirse en un mercadeo poniendo en peligro el principio de igualdad de armas bajo el que debe desarrollarse el proceso electoral.

Por ello, el TS estima el recurso y, declarando vulnerado el derecho fundamental a la libertad sindical de la demandante condena al sindicato SATSE a abonar una indemnización de 3.000 por daños y perjuicios.

20. Publicada la Ley sobre el Ingreso mínimo vital

Ley 19/2021, BOE 21-12-21

Resumen

Con vigencia desde el 1-1-2022 se ha publicado la L 19/2021 sobre el Ingreso Mínimo Vital, que es resultado de la tramitación legislativa del RDL 20/2020. La norma incluye novedades entre las que destaca la introducción de un complemento de la ayuda a la infancia para beneficiarios de la prestación con menores a cargo.

Desarrollo

Con vigencia desde el 1-1-2022 se ha publicado la L 19/2021 sobre el Ingreso Mínimo Vital, que es resultado de la tramitación legislativa del RDL 20/2020. Incluyendo, además, las distintas modificaciones incluidas en la prestación desde su entrada en vigor.

Tras su tramitación parlamentaria la nueva ley se estructura en 9 capítulos, 41 artículos, sí como 10 disposiciones adicionales, 8 transitorias, 1 derogatoria, 12 finales y cuatro anexos. Incluye modificaciones en la LGSS, RD 397/1996, RDL 1/2015 y L 6/2018 de presupuestos generales del estado que ya habían sido incluidas por el RD 20/2020 y posteriores normas modificadoras. No obstante sí modifica la LRJS para considerar competente a la jurisdicción social para conocer de las cuestiones que se susciten sobre las prestaciones de protección social establecidas por las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias, dirigidas a garantizar recursos económicos suficientes para la cobertura de las necesidades básicas y a prevenir el riesgo de exclusión social (LRJS art. 2.o)

El IMV se define como una prestación de la Seguridad Social dirigida a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que vivan solas o integradas en una unidad de convivencia, cuando se encuentren en una situación de vulnerabilidad por carecer de recursos económicos suficientes para la cobertura de sus necesidades básicas.

Su objetivo es la reducción de la pobreza, especialmente la pobreza extrema, y la redistribución de la riqueza, asegurando un determinado nivel de renta con independencia del lugar de residencia.

Las principales características de esta prestación son las siguientes:

a) Son beneficiarios de esta prestación:

– Personas integrantes de una unidad de convivencia que, con carácter general, es la formada por dos o más personas que residan en la misma vivienda y unidas entre sí por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado.

– Personas de al menos 23 años que no integradas en una unidad de convivencia, siempre que no estén unidas a otra por vínculo matrimonial o como pareja de hecho, salvo las que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio, salvo que se trate de mujeres víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos o explotación sexual.

– Personas que temporalmente sean usuarias de una prestación de servicio residencial, de carácter social, sanitario o socio-sanitario.

Se incluyen también como beneficiarios las personas que sin vínculos familiares compartan vivienda por situación de necesidad.

La norma recoge los requisitos de acceso y mantenimiento del derecho de la prestación.

b) El titular de la prestación es la persona con capacidad jurídica que solicite la prestación y la perciba en nombre propio o en nombre de una unidad de convivencia, asumiendo en este supuesto, la representación de la unidad de convivencia.

c) Requisitos de acceso. Deben cumplirse los siguientes:

– Residencia legal y efectiva en España. No se exige este plazo cuando se trata de menores incorporados a una unidad de convivencia por nacimiento, adopción o reagrupación familiar y víctimas de trata o violencia de género.

– Encontrarse en situación de vulnerabilidad económica, que se entiende producida cuando el promedio mensual del conjunto de ingresos y rentas anuales computables correspondientes al ejercicio anterior, sea al menos 10 euros inferior al nivel de renta garantizada. Además, se requiere que su patrimonio, excluida la vivienda habitual, sea inferior a los límites establecidos en esta Ley. Como novedad, se permite la solicitud de la prestación cuando no se reúna el requisito de vulnerabilidad económica en el ejercicio anterior, pero ésta haya sobrevenido durante el año en curso.

d) Respecto de la acción protectora, el IMV constituye una prestación económica de periodicidad mensual que cubre la diferencia entre el conjunto de ingresos que ha

recibido el hogar unipersonal o la unidad de convivencia durante el año anterior y la renta garantizada determinada por la ley para cada supuesto. En caso de hogares monoparentales su cuantía es el equivalente al 100% del importe anual de la pensión no contributiva vigente en cada momento dividido por 12. Se incrementa en función de casa unidad económica de convivencia. Asimismo, se establecen los siguientes complementos:

– Complemento de monoparentalidad del 22% por ciento de la cuantía mensual de la pensión no contributiva unipersonal.

– Complemento de ayuda a la infancia, estableciendo una cantidad mensual por cada menor en función de su edad (menores de 3 años, de 6 años y de 18 años). Se regula un procedimiento especial para su reconocimiento en caso de ser beneficiarios de la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33% (disp. adic.10).

La percepción del IMV exime a los beneficiarios del pago de los precios públicos por servicios académicos universitarios para la realización de estudios conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial y por la expedición del DNI a los menores de 14 años. También, como se contemplaba en el RDL 20/2020, están exentos del abonar el copago farmacéutico.

Esta prestación tiene carácter indefinido y se mantendrá siempre que subsistan las causas de concesión.

e) Se mantiene la regulación del RDL 20/2020 sobre las causas de suspensión y extinción del derecho, las incompatibilidades y el reintegro de las prestaciones indebidas. Mantiene la regulación del RDL 20/2020.

f) Asimismo se definen el cómputo de los ingresos y del patrimonio que se tendrá en cuenta para el cómputo de los ingresos y de la situación patrimonial, a partir de lo cual se determinará el derecho a la prestación del ingreso mínimo vital. A efectos de este cómputo se excluyen las rentas mínimas de la CCAA.

g) Respecto de la solicitud, esta debe realizarse en modelo oficial y se habilitan diferentes canales a disposición de los ciudadanos, permitiendo suscribir convenios con las CCAA y entidades locales para la presentación de las solicitudes e iniciación y tramitación del expediente. La tramitación de la solicitud se realiza siempre de forma telemática. La competencia para el reconocimiento y control de la prestación corresponde al INSS, sin perjuicio de la posibilidad de suscribir convenios y la competencia de los territorios forales (disp.adic.5ª)

h) Se regula, de nuevo, el régimen sancionador y el de obligaciones que debe cumplir los beneficiarios, manteniendo la regulación del RDL 20/2020.

21. Tráfico podrá retirar el permiso de conducción de los conductores profesionales con propuesta de incapacidad permanente

Ley 18/2021 (BOE 21-12-21)

Resumen

Se modifica la LGSS para establecer la colaboración necesaria entre el INSS y la Jefatura de tráfico, que permita la retirada del permiso de conducción del conductor profesional en caso de propuesta de declaración de incapacidad permanente. Además, se prevé el establecimiento de un sistema on-line que permitirá a las empresas de transporte consultar la vigencia del permiso de sus conductores profesionales, sin el consentimiento del trabajador.

Desarrollo

La L 18/2021 modifica, con vigencia a partir del 21-3-2021, la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial (RDLeg 6/2015) introduciendo las siguientes modificaciones respecto de los conductores de transporte de mercancías y de personas por carretera:

1. Se regula la colaboración entre el INSS y la Jefatura Central de Tráfico para permitir que este último pueda declarar la pérdida de vigencia del permiso de conducción que proceda cuando el EVI proponga la declaración de incapacidad permanente de un conductor profesional como consecuencia de limitaciones que disminuyan o anulen la capacidad de conducción de vehículos a motor (RDLeg 6/2015 disp. adic. 14^a). En este sentido, se modifica el art.77 de la LGSS para permitir a los órganos de la Administración de la Seguridad Social, la cesión de estos datos a la Jefatura Central de Tráfico.
2. Se prevé el desarrollo de un sistema on-line que permitirá a las empresas de transporte y a los autónomos empleadores conocer si un conductor profesional empleado en estas empresas está habilitado legalmente para conducir vehículos de transporte, sin que sea necesario el consentimiento del trabajador (L 6/2015 disp. adic. 12^a). Para ello, el empleador deberá estar de alta en el registro que se cree a estos efectos.
3. Se prevé que en un plazo de 2 años se regulen los procedimientos para la realización de controles iniciales, periódicos o aleatorios, de alcohol, drogas y abuso de sustancias psicoactivas y medicamentos.

22. ¿Cuándo se considera que un trabajo se realiza a turnos?

STSUD 16-11-2021

Resumen

El TS declara que para que el trabajo a turnos genere el derecho a percibir el correspondiente complemento, es preciso que el puesto de trabajo sea ocupado sucesivamente por diferentes trabajadores y que el trabajador, en un periodo determinado de días o de semanas, preste servicios en horas diferentes. No concurre la turnicidad si los servicios se prestan en un turno fijo.

Desarrollo

La trabajadora presta sus servicios como personal laboral de la AGE con en el turno de tarde, con un horario de martes a sábado de 14.30 a 20.30 horas, domingos alternos en horario de mañana, de 9.45 a 15.15 horas, y festivos en horario de mañana, de 9.45 a 15.15 horas. La trabajadora presenta demanda en reclamación de cantidad solicitando que se le abone las cantidades correspondientes al complemento de turnicidad. El juzgado de lo social estima la demanda, que es confirmada en suplicación. Tanto el juzgado como el TSJ señalan que, con relación a la facultad de elegir turno de trabajo en caso de cursar regularmente estudios (ET art. 23.1 a) el TS ha incluido como trabajo a turnos, tanto un sistema en el que distintos trabajadores ocupan de manera sucesiva los mismos puestos de trabajo, como otro en el que se adscriben a determinados trabajadores de forma permanente a cada uno de los turnos establecidos sin la obligación de rotar.

La Administración presenta recurso de casación para la unificación de doctrina ante el TS.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si la trabajadora tiene derecho a percibir el complemento de turnicidad.

El TS recuerda que el ET art. 36, de conformidad con la Dir 2003/88/CE sobre tiempo de trabajo, define el trabajo a turnos como una forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. Asimismo, el convenio colectivo único del personal laboral de la AGE incluye entre los complementos salariales el de turnicidad, definiéndose términos similares a los

establecidos en el ET, estableciendo tres modalidades de trabajo a turnos, según prestación de los servicios públicos esté establecida como continua durante 24 horas, entre 18 o 20 horas y entre 12 a 14 hora de promedio. Por otra parte, la doctrina del TS establece que, con carácter general, la consecuencia de realizar un trabajo a turnos en las condiciones establecidas por el convenio es percibir el plus correspondiente.

Por tanto, concluye el TS, para que un trabajo a turnos genere el derecho al complemento de turnicidad se requiere el cumplimiento de dos condiciones: a) que un mismo puesto de trabajo se ocupe de manera sucesiva por diferentes trabajadores; y b) que el trabajador preste servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. Este último elemento no concurre en el supuesto que se enjuicia, puesto que las horas asignadas son siempre las mismas, no integrándose la demandante en ninguna de las modalidades previstas en el convenio colectivo. El hecho de que el trabajador preste sus servicios domingos y festivos en otras horas no altera la doctrina de la sala puesto que esta circunstancia es valorada por el convenio para atribuir otra modalidad de complemento. Asimismo, señala que reconocer los derechos a quienes prestaban su trabajo a turno fijo, solo vienen a matizar el alcance del ET art. 23. 1ª, pero no supone que en el trabajo a turnos regulado por el ET art.36.3 es el turno fijo, ya que esta norma exige que las horas de servicio, en un cómputo de días o semanas sean diferentes.

Por todo ello, el TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina revocando la sentencia del juzgado de lo social.

23. ¿Es lícito registrar el bolso de los trabajadores al finalizar la jornada?

SAN 30-11-21

Resumen

La AN ha considerado desproporcionado y, por consiguiente, nulo un sistema de vigilancia que permite el registro de bolsos, mochilas, bolsas y similares pertenecientes a los trabajadores al no haber acreditado la existencia de hurtos o irregularidades en las tiendas y tratarse de un sistema reactivo y preventivo. Además, los registros deben realizarse siempre en presencia de los representantes de los trabajadores y no del responsable de tienda como sucedía el procedimiento anulado.

Desarrollo

La representación sindical en la empresa, una cadena de perfumerías, interpone demanda de conflicto colectivo ante la sala de lo social de la AN en la que solicita que se declare la nulidad del procedimiento de seguridad establecido en la empresa. Este procedimiento establece que, diariamente y en el momento de la salida, los empleados deben mostrar al responsable de tiendas el contenido de sus bolsos, bolsas, mochilas o similar y, siempre que sea posible, ante una cámara de videovigilancia. Por su parte, el responsable debe mostrar el contenido de sus bolsos, bolsas y mochilas al empleado de mayor rango o antigüedad. La empresa se opone a la demanda al entender que el procedimiento no vulnera el derecho a la intimidad del trabajador puesto que resulta necesaria para proteger el patrimonio empresarial pues las pérdidas tanto en la empresa como en el sector alcanzan los 2M de euros.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si las instrucciones del procedimiento general vulneran el derecho a la intimidad de las personas o si, por el contrario, se trata de una medida idónea y necesaria.

Para resolver la cuestión la AN la siguiendo la doctrina constitucional, analiza si la medida cumple el juicio de idoneidad el de necesidad y el de proporcionalidad.

Respecto de juicio de idoneidad, no consta que la empresa haya acreditado que concurre causa justificativa de la revisión de las pertenencias de los trabajadores con visibilidad de cámara de video vigilancia. Al no constar sospechas o conductas previas de los trabajadores, se trata de controles preventivos y no reactivos, que no superan el control de constitucionalidad. Además, la empresa no ha acredita que acredita la imposibilidad de alcanzar el objetivo perseguido de otra forma.

Respecto del juicio de necesidad, debe ponderarse si la videovigilancia es el medio menos intrusivo, pues debe tener un carácter subsidiario, como toda medida restrictiva de derechos. Por lo que debe justificarse su necesidad en relación con medios igual de eficaces.

Con relación al juicio de proporcionalidad, la AN entiende que el recurso a la revisión de los bolsos con la vigilancia por videocámara sólo puede utilizarse con carácter subsidiario. Este principio supone que únicamente puede utilizarse este sistema cuando otras medidas de prevención, protección y seguridad, de naturaleza física o lógica, que no requieren la captación de imágenes resulten claramente insuficientes o inaplicables en relación con el objetivo perseguido. Es decir debe atenderse un equilibrio entre los perjuicios causados (intromisión en la intimidad de las personas) y los beneficios que suponga su uso (control laboral, patrimonio empresarial, etc.). No basta con alegar un genérico interés legítimo empresarial en proteger su patrimonio y evitar los hurtos para efectuar un control como establecido en la empresa, sin justificación específica previa. Además, añade la AN, las grabaciones pueden ser visionadas, sin que se conozca por

quien, ni si hay un protocolo para este visionado, cual es la finalidad etc..., y, por tanto, las personas que tengan acceso a estas imágenes podrán ver todas las cosas personales que llevan los bolsos, mochilas etc... lo que supone una invasión de la intimidad de los trabajadores sin aportar justificación alguna.

Por todo ello, la AN concluye que no se trata de una medida proporcionada, idónea o necesaria por lo que debe declararse la nulidad del procedimiento por rebasar ampliamente las facultades que al empresario otorga el ET art.18 y supone una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad (Const.art.18). Considera que no consta la concurrencia de causas que justifiquen la revisión de las pertenencias de los trabajadores con visibilidad de cámara de video vigilancia, ya que no constan sospechas o conductas previas de los trabajadores que hiciera necesario el control de los bolsos para proteger el patrimonio de la empresa. Son controles preventivos, no reactivos y en consecuencia desproporcionados.

Además, los controles no deben realizarse ante el responsable de tienda sino en presencia de los representantes de los trabajadores o un compañero de trabajo, lo que no se relaciona con la protección de la intimidad del trabajador registrado, sino que es, más bien, una garantía de objetividad y de eficacia de la prueba.

En consecuencia, se estima la demanda planteada, declarando la nulidad de los apartados del procedimiento general señalados.

24. Pacto extraestatutario de empresa: ¿puede establecer peores condiciones que el convenio sectorial?

STSUD Galicia 27-10-21

Resumen

La aplicación del pacto extraestatutario de empresa a los trabajadores que se adhirieron al mismo no puede implicar la inaplicación de condiciones más beneficiosas recogidas en el convenio sectorial. Por ello, se reconoce el derecho de un trabajador adherido al convenio extraestatutario de empresa a percibir el plus de antigüedad y a disfrutar dos días de descanso semanal consecutivos que regula el convenio del sector.

Desarrollo

Un trabajador solicita el disfrute de dos días consecutivos de descanso así como el abono del complemento de antigüedad recogido en el convenio sectorial aplicable que le es denegado por estar adherido al pacto extraestatutario de empresa que no recoge

estos conceptos. El trabajador presenta demanda sobre reclamación de cantidad que es desestimada tanto en primera instancia como en suplicación, por lo que recurre en casación para la unificación de doctrina.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si se deben aplicar las condiciones salariales del convenio colectivo sectorial cuando existe un pacto extraestatutario de empresa que recoge peores condiciones respecto de algunos conceptos.

El modo en que se articula el pacto extraestatutario con el convenio colectivo sectorial viene determinado por su naturaleza meramente contractual. Su valor es obligatorio, no normativo, ya que no se integran en el sistema de fuentes de la relación laboral, al no estar incluidos en el art.3.1 ET.

De este modo, el pacto extraestatutario, de eficacia limitada a los representados por el sindicato firmante, no puede prevalecer ni contradecir los derechos fundamentales ni las disposiciones de un convenio colectivo estatutario, por razones de jerarquía, por lo que carecen de virtualidad en lo que respecta a las cláusulas que impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores que las establecidas en disposiciones de rango superior, legales, reglamentarias o convencionales. Es decir, la aplicación del pacto de empresa a los trabajadores que se adhirieron al mismo no puede implicar, debido a su carácter extraestatutario, la inaplicación de condiciones recogidas en el convenio sectorial y que resulta más beneficiosa.

La aplicación de esta doctrina al caso analizado lleva al TS a estimar el recurso planteado por el trabajador y a reconocer el derecho del trabajador a disfrutar los dos días consecutivos de descanso así como el abono del complemento de antigüedad recogido en el convenio sectorial.

25. ¿Es posible cobrar la pensión de jubilación y mantener la titularidad de una empresa?

STSJ Galicia 16-11-21

Resumen

El TSJ Galicia ha establecido que el disfrute de la pensión de jubilación es compatible con el mero mantenimiento de la titularidad de un negocio, siempre y cuando únicamente desempeñe funciones inherentes a la titularidad que no impliquen una dedicación de carácter profesional. La inclusión en RETA requiere la realización de un trabajo efectivo, de forma habitual y directa.

Desarrollo

El trabajador, afiliado al RETA solicita pensión de jubilación, alegando el cese en la actividad, que le es reconocida por la Entidad Gestora.

Desde su baja en la Seguridad Social, el actor es administrador único de una sociedad de la que posee el 75% de las participaciones sociales, y manteniendo esta condición, ejerciendo las funciones inherentes a su cargo.

La ITSS comunica al INSS que el trabajador no ha cesado en su actividad por cuenta propia e inicia un expediente de revisión de oficio. Como consecuencia del mismo, se anula la resolución de la pensión de jubilación y se reclaman las cantidades indebidamente percibidas. Disconforme, el trabajador interpone demanda ante el juzgado de lo social, que es desestimada, por lo que interpone recurso de suplicación ante el TSJ.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si es compatible la pensión de jubilación con el mantenimiento de la titularidad de una actividad empresarial.

EL TSJ recuerda que las funciones inherentes a la titularidad del negocio de que se trate comprenden exclusivamente dictar instrucciones directas y criterios de actuación a las personas que tienen encomendada la gestión y administración de la empresa, así como los actos de disposición que no sean necesarios para efectuar aquélla. Por el contrario, todo lo que suponga gestión, administración y dirección ordinaria de la empresa debe considerarse una actividad incompatible con la pensión de jubilación RETA.

En el supuesto enjuiciado, el trabajador era administrador único de la entidad, una sociedad profesional dedicada a la prestación de servicios como economista, y mantenía dicha condición ejerciendo las funciones inherentes al cargo después de su baja en la Seguridad Social. Como consecuencia de ello, firmaba las cuentas anuales y nóminas de personal, así como contratos mercantiles en nombre la sociedad. El TSJ señala que la regulación de las sociedades profesionales (L 2/2020) establece la posibilidad de que el socio desarrolle una actividad profesional y por otro lado, actúe como administrador de la sociedad, admitiendo la posibilidad de que uno de ellos limite su actividad a la labor de administración de la sociedad, realizando labores de representación de la sociedad en juicio y fuera de él, y que se extiende a todos los actos comprendidos en su objeto social.

No consta que el pensionista se dedicase tras el reconocimiento de pensión a la actividad colegiada de economista, limitándose a ejercer como administrador de la sociedad, acreditándose que las labores de gerente o directora de la entidad eran desarrolladas por la hija del pensionista, en tanto el actor desempeñó únicamente funciones como administrador.

Por ello, concluye que en el momento del reconocimiento de su pensión de jubilación el trabajador se limitó a mantener la titularidad de la sociedad profesional, desempeñando funciones inherentes a dicha titularidad, sin implicación de carácter profesional en su desempeño, lo que debe conducir a la declaración de compatibilidad entre su pensión de jubilación y su condición de administrador. En definitiva, en el momento del reconocimiento de su pensión de jubilación se limitó a mantener la titularidad de la sociedad, desempeñando funciones inherentes a dicha titularidad, sin implicación de carácter profesional en su desempeño, lo que debe conducir a la declaración de compatibilidad entre su pensión de jubilación y su condición de administrador.

Se estima el recurso planteado frente al INSS y la TGSS, revocando la sentencia de instancia.

26. Publicada la orden de cotización para 2021

OM PCM/1353/2021, BOE 4-12-21

Resumen

Se establecen las normas de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional vigentes desde el 1-9-2021.

Desarrollo

La Orden de Cotización para 2021 establece, además de las normas aplicables con carácter general a la cotización en el RGSS y en el RETA RETA, las normas de aplicación a los siguientes supuestos concretos:

A) Cotización de los trabajadores a tiempo parcial (art. 34 a 41)

Desde el 1-9-2021, la cotización a la Seguridad Social, desempleo, FOGASA y Formación Profesional de los contratos a tiempo parcial así como la determinación de las correspondientes bases de cotización se realiza de igual forma que en el año 2018; si bien se actualizan las cuantías del tope mínimos de de cotización que queda fijado en 6,78 euros por cada hora trabajada € por hora trabajada respectivamente.

Además, se actualizan, las cuantías de las bases mínimas por horas aplicables a los contratos a tiempo parcial que, desde el 1-9-2021, son las siguientes:



Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base mínima por hora Euros
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	9,47
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	7,85
3	Jefes Administrativos y de Taller.	6,83
4	Ayudantes no titulados	6,78
5	Oficiales administrativos	6,78
6	Subalternos	6,78
7	Auxiliares administrativos	6,78
8	Oficiales de primera y segunda	6,78
9	Oficiales de tercera y especialistas	6,78
10	Trabajadores mayores de dieciocho años no cualificados	6,78
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	6,78

Cuando el contrato a tiempo parcial sea desarrollado por socios de cooperativas de trabajo asociado la base de cotización por contingencias comunes y profesionales no puede ser inferior a las siguientes cuantías:

Grupo de cotización	Bases mínima mensual
1	707,5
2	521,5
3	453,7
4 al 11	450,4

No se introducen novedades respecto de la forma de calcular la base diaria de cotización en los supuestos de IT, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y nacimiento y cuidado de menor, que desde el 26-7-2015, es la base reguladora diaria de la correspondiente prestación y se aplica durante todos los días naturales en que el trabajador permanezca en las mismas (RD 2064/1995 art.65.4).

B) Cotización en los contratos para la formación y el aprendizaje (art. 42)

La cotización de estos trabajadores consiste en una cuota única mensual por cada contingencia. Desde el 1-9-2021 son las siguientes:

Cotización	A cargo del empresario (euros)	A cargo del trabajador (euros)	Total (euros)
Contingencias comunes	45,63	9,10	54,73
Contingencias profesionales	6,28	—	6,28
FOGASA	3,46	—	3,46

C) Cotización en supuestos especiales (art.26 a 30):

contrato temporal de duración inferior a 5 días: se mantiene en el 40% el incremento de la cuota empresarial por contingencias comunes. Este incremento no se aplica a los trabajadores incluidos en el sistema especial de trabajadores por cuenta ajena agrarios;

salarios retroactivos: el ingreso de las liquidaciones que deban efectuarse a la Seguridad Social, desempleo, FOGASA y FP como consecuencia de los salarios abonados con carácter retroactivo, se debe efectuar mediante la correspondiente liquidación complementaria, con las bases, tipos y condiciones vigentes en los meses a que los citados salarios correspondan;

vacaciones devengadas y no disfrutadas: las percepciones que se retribuyan al finalizar la relación laboral por este concepto deben ser objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de extinción del contrato. La liquidación complementaria debe comprender los días de duración de las vacaciones aunque alcancen el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral;

se mantiene la obligación de cotizar por los salarios de tramitación por el empresario;

trabajadores mayores de 65 años: continúan exentos de la obligación de cotizar por contingencias comunes, excepto por IT, siempre que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación. El tipo de cotización por IT se incrementa y queda fijado en el 1,55% (antes 1,50%).

D) Cotización adicional para jubilación anticipada. Los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, miembros del cuerpo de la Ertzaintza y de la policía local, deben aplicar un tipo de cotización adicional del 10,60% (8,84% empresa y 1,76% trabajador).

E) Los coeficientes de cotización por convenio especial aplicables desde el 1-9-2021 se mantienen sin cambios respecto de las vigentes hasta ahora(art.21).

F) Se mantienen las reglas de cotización aplicables en los supuestos de suspensión de la relación laboral por causas económicas, organizativas o de producción -ET art.47- (disp. adic 1ª), las de los trabajadores desempleados que realicen trabajos de colaboración social (disp. adic 2ª)., durante la prestación por desempleo por víctimas de violencia de género (disp. adic 3ª) y de las personas sometidas a penas de trabajo en beneficio de la comunidad (disp. adic 5ª).

27. Nuevas normas de cotización aplicables en el RGSS

OM PCM/1353/2021, BOE 4-12-21

Resumen

Se ha publicado la Orden de cotización que desarrolla las reglas de cotización aplicables en el RGSS desde el 1-9-2021.

Desarrollo

La Ley 11/2021 de Presupuestos Generales del Estado para 2021 estableció las normas de cotización aplicables a partir del 1-1-2021. No obstante, y en tanto el cálculo del tope mínimo y de las bases mínimas de cotización está referenciado al SMI, se prorrogaron las cuantías previstas para 2020 para estos conceptos hasta que no se aprobara la cuantía del SMI para 2021. Esta norma se aprobó mediante RD 817/2021 fijando sus efectos a partir del 1-9-2021. Ahora, la OM PCM/1353/2021 desarrolla las normas de cotización aplicables al período afectado por el incremento del SMI (desde el 1-9-2021), reproduciendo las normas establecidas por la LPGE introduciendo como únicos cambios los que se recogen a continuación.

A. TOPES Y BASES MÍNIMAS DE COTIZACIÓN

A partir del 1-9-2021, se fija el tope mínimo de cotización en la cuantía del SMI incrementada en 1/6 quedando establecida en 1.125,90 euros mensuales.

Las bases mínimas de cotización quedan fijadas en las siguientes cuantías:

Categorías profesionales	Bases mínimas (euros/mes)
Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.572,30
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.303,80
Jefes Administrativos y de Taller	1.134,30
Ayudantes no Titulados	1.125,90

Categorías profesionales	Bases mínimas (euros/mes)
Oficiales administrativos	1.125,90
Subalternos	1.125,90
Auxiliares administrativos	1.125,90
	Euros/día
Oficiales de primera y segunda	37,53
Oficiales de tercera y especialistas	37,53
Peones	37,53
Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	37,53

Sistemas especiales integrados en el RGSS

También cambian, desde el 1-9-21, las bases mínimas de cotización en los Sistemas especiales integrados en el RGSS.

Así, en el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios, las bases mínimas quedan fijadas en las siguientes cuantías:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas Euros/mes	Bases mínimas por jornadas reales
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	1.572,30	68,36

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas Euros/mes	Bases mínimas por jornadas reales
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	1.303,80	56,69
3	Jefes administrativos y de taller	1.134,30	49,32
4	Ayudantes no titulados	1.125,90	48,95
5	Oficiales administrativos	1.125,90	48,95
6	Subalternos	1.125,90	48,95
7	Auxiliares Administrativos.	1.125,90	48,95
8	Oficiales de primera y segunda.	1.125,90	48,95
9	Oficiales de tercera y especialistas.	1.125,90	48,95
10	Peones.	1.125,90	48,95
11	Trabajadores menores de 18 años.	1.125,90	48,95

También se incrementa la base mensual de cotización durante los períodos de inactividad que pasa de 1.050 euros a 1.125,90 euros mensuales a partir del 1-9-2021.

En sistema especial para empleados de hogar, desde el 1-9-2021 las bases de cotización por contingencias comunes van a ser las determinadas en la siguiente escala:

Tramo	Retribución mensual Euros/mes	Base de cotización Euros/mes
1.º	Hasta 259,00	222,00
2.º	Desde 259,01 Hasta 403,00	365,00
3.º	Desde 403,01 Hasta 548,00	509,00
4.º	Desde 548,01 Hasta 692,00	653,00
5.º	Desde 692,01 Hasta 838,00	798,00
6.º	Desde 838,01 Hasta 981,00	941,00
7.º	Desde 981,01 Hasta 1.125,90	1.125,90
8.º	Desde 1.125,91 Hasta 1.228,00	1.177,00
9.º	Desde 1.228,01 Hasta 1.388,00	1.322,00
10.º	Desde 1.388,01	Retribución mensual

Además se establecen reglas para establecer la base mínima de cotización cuando la TGSS determine la cuota a ingresar en función de los datos de que dispone:

contratos a tiempo completo o cuando las horas de trabajo sean 160 mensuales o 40 semanales: la prevista en el tramo en el que se encuentre incluida la retribución equivalente al SMI mensual incrementado con la parte proporcional de pagas extraordinarias a que tenga derecho el trabajador.

contrato a tiempo parcial u horas de trabajo inferiores a 160 mensuales o 40 semanales con retribución mensual: la prevista en el tramo en el que se encuentre incluida la retribución equivalente al SMI mensual incrementado con la parte proporcional de pagas extraordinarias en proporción a la jornada pactada.

contrato a tiempo parcial de empleados que trabajan por horas en régimen externo con retribución por horas: la prevista en el tramo que se incluya la retribución que resulte de multiplicar el SMI horario por el número de horas mensuales de trabajo.

Si en la TGSS no consta si la retribución pactada es mensual o por horas se considerará, salvo prueba en contrario, que es mensual.

TIPOS DE COTIZACIÓN

Se mantienen los tipos de cotización vigentes hasta ahora con las siguientes excepciones:

1. Los trabajadores exonerados parcialmente de cotizar, por tener la edad de jubilación y un contrato indefinido, a los se va a aplicar un tipo de cotización del 1,55% (antes 1,50%) respecto de la IT derivada de contingencias comunes, cuyo 1,30% es a cargo de la empresa y el 0,25% a cargo del trabajador.

2. Se incrementan los tipos aplicables a los contratos para la formación y el aprendizaje. Desde el 1-9-2021 la cuota única de cotización queda establecida de la siguiente manera:

Contingencias comunes: 54,73 € de los que 45,63€ son a cargo del empresario y 9,10€ del trabajador (antes 51,05€ de los que 42,56 € a cargo del empresario y 8,49 € del trabajador).

Contingencias profesionales: 6,28€ a cargo del empresario (antes 5,85 €).

Fondo de Garantía Salarial: 3,46 a cargo del empresario (antes 3,23 €).

28. Nuevas normas de cotización para autónomos

OM PCM/1353/2021, BOE 4-12-21

Resumen

La Orden de cotización desarrolla las reglas de cotización aplicables en el RETA desde el 1-9-2021, manteniéndose las cuantías de las bases mínimas y máximas.

Desarrollo

La orden de cotización para 2021 establece, con efectos desde el 1-9-2021, las normas de cotización aplicables en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia.

La norma, que no modifica las bases de cotización, introduce cambios en elación con las siguientes cuestiones:

1. El tipo de cotización por cese de actividad queda fijado en el 0,90% como ya estableciera el RDL 28/2018 mediante su disp. trans. 2ª que quedó suspendida hasta tanto no se llevara a cabo la subida del SMI (RDL 2/2021 disp. trans. 4ª).

2. En el sistema especial de trabajadores agrarios por cuenta propia, la cotización por formación profesional se va a determinar aplicando el 1% al importe de las cuotas por cese de actividad.

3. Se establece una cotización especial para los miembros de institutos de vida consagrada de la Iglesia Católica incluidos en el RETA. Cuando los institutos estén autorizados para colaborar en la gestión de la prestación económica de IT, se van a aplicar los siguientes tipos de cotización:

contingencias comunes, excluida la IT: 26,51%

contingencias profesionales por incapacidad permanente, muerte y supervivencia: 0,64%.

En estos casos, la protección por cese de actividad no está cubierta.

29. Publicada la estrategia española de apoyo activo al empleo 2021-2024

RD 1069/2021, BOE 7-12-21

Resumen

Se publica la nueva estrategia española de apoyo activo al empleo para el periodo 2021 - 2024 que conforma el marco estatal de referencia de las estrategias individuales de cada uno de los servicios públicos de empleo, en lo que se refiere a la intermediación entre oferta y demanda de empleo y al diseño y gestión de las políticas activas de empleo.

Desarrollo

La nueva Estrategia 2021-2024, determina el marco conceptual y organizativo al que deben referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas activas y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, los principios, los objetivos comunes, los instrumentos a utilizar, la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones.

Para ello, se establecen dos tipos de objetivos, que se recogerán en los Planes Anuales de Política de Empleo.

1. Objetivos estratégicos que incluyen, a su vez, objetivos específicos para facilitar la implantación progresiva de las medidas correctoras o innovadoras a desarrollar durante el periodo de vigencia de esta Estrategia.

2. Los objetivos específicos, incluidos en los objetivos estratégicos, facilitan la implantación progresiva de las medidas correctoras o innovadoras a desarrollar durante el periodo de vigencia de esta Estrategia. Se distinguen los siguientes:

Los objetivos estratégicos y específicos que se han conformado son los siguientes:

Objetivo estratégico 1. Enfoque centrado en las personas y en las empresas. Incluye los siguientes objetivos específicos:

Acompañamiento personalizado a demandantes de empleo impulsando la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de la persona.

Servicio personalizado a empleadores/as impulsando un nuevo modelo de relación, reforzando la colaboración y la comunicación entre los servicios públicos de empleo y las empresas.

Políticas Activas de Empleo en los nuevos Servicios Públicos de Empleo

Objetivo estratégico 2. Coherencia con la transformación productiva. Incluye los siguientes objetivos específicos:

Acompañar, con el conjunto de políticas activas de empleo, las estrategias públicas dirigidas al cambio de modelo productivo, su modernización y digitalización.

Aprovechar el potencial del empleo hacia la consecución de un crecimiento sostenible y para la transición ecológica y digital, así como en sectores no tradicionales como las industrias creativas, culturales, de cuidados y de innovación; con especial atención a la actividad económica y el emprendimiento en territorios en situación de despoblación o transición productiva.

Objetivo estratégico 3. Orientación hacia resultados. Incluye los siguientes objetivos específicos:

Consolidar un modelo integrado de evaluación de las Políticas Activas de Empleo.

Valorar la atención de las personas y las empresas a través de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Crear un Espacio Técnico Colaborativo de Conocimiento, Trabajo e Innovación de los Servicios Públicos de Empleo.

Objetivo estratégico 4. Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo. Incluye los siguientes objetivos específicos:

Diversificar los canales de prestación de los servicios del Sistema Nacional de Empleo, impulsando la accesibilidad a estos para asegurar se provisión continua, personalizada e inclusiva.

Impulsar la transformación digital y la modernización de los servicios públicos de empleo mediante el desarrollo de procesos, recursos digitales de activación y mejora de la empleabilidad, más eficientes, seguros, fáciles de utilizar y de calidad.

Planificar, actualizar y asegurar el acceso a la Formación Profesional para el Empleo, para fortalecer su prestación personalizada en base a las demandas del sistema productivo.

Fortalecer el Sistema Nacional de Empleo a través de la interoperabilidad de los sistemas, la mejora de la calidad de sus datos, el intercambio de conocimiento en su seno y con otros organismos y entidades colaboradoras.

Objetivo estratégico 5. Gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo. Incluye los siguientes objetivos específicos:

Impulso financiero de las políticas activas de empleo: un marco financiero para ganar en mayor eficacia y cohesión en el Sistema Nacional de Empleo, y lograr una mejor asignación y optimización de todos los recursos económicos disponibles.

Promover la mejora del sistema de Gobernanza existente con la finalidad de establecer un modelo más eficaz y eficiente que refuerce la Cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

Mejorar la coordinación operativa de los distintos niveles administrativos que intervienen en las políticas activas de empleo y de la mejoría de la imagen de los servicios públicos de empleo.

NOTA:

La norma introduce modificaciones en el RD 469/2006, RD 870/2007 y RD 818/2021 de carácter meramente técnico.

30. Nuevo plan estratégico de la Inspección de Trabajo 2021-2023

SEES Resol 29-11-21, BOE 3-1-2021

Resumen

La finalidad del nuevo plan es fortalecer la institución y adaptar la actividad a los sus cambios económicos y sociales producidos. Prevé la creación de una Oficina Estatal de Lucha Contra la Discriminación y una Unidad centrada en la Lucha Contra el Fraude en el Trabajo Transnacional. Prevé la modernización de ITSS mediante el impulso de las nuevas tecnologías y la utilización del big data en el diseño de las actuaciones inspectoras.

Desarrollo

Mediante acuerdo de Consejo de Ministros de 16-11-2021 se ha aprobado el Plan Estratégico de la ITSS para los años 2021-2023. El plan ha sido elaborado con las aportaciones de las organizaciones sindicales y empresariales y de las Comunidades Autónomas y ha sido aprobado por el Consejo Rector del Organismo Estatal de la ITSS. El seguimiento y evaluación del plan se realizará en el seno de la Comisión Permanente del Consejo Rector y en la Comisión Permanente del Consejo General del Organismo Estatal ITSS.

El Plan establece un total de 40 objetivos, que se agrupan en cuatro ejes básicos desgranados, en 12 objetivos estratégicos, que a su vez se desagregan en 100 líneas de actuación. Los ejes en los que se compone el plan son los siguientes:

A. Eje 1. Contribuir a la mejora de la calidad del empleo, la garantía de los derechos de las personas trabajadoras y la lucha contra la precariedad y el fraude en materia laboral y de seguridad social y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Este eje se compone de los siguientes objetivos:

a) Con relación a las condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables:

– Objetivo 1. Garantizar el pleno y efectivo ejercicio de los derechos laborales y sindicales, luchando contra todo tipo de abuso y fraude en materia laboral.

– Objetivo 2. Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, asegurando que se cumple la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

– Objetivo 3. Aflorar el trabajo no declarado y mejorar la protección de las personas que son objeto de trata con fines de explotación laboral.

– Objetivo 4. Luchar contra el fraude transnacional.

b) Con relación a la Igualdad y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo.

– Objetivo 5. Garantizar la Igualdad y no discriminación por razón de sexo.

– Objetivo 6. Garantizar la Igualdad y no discriminación por otros motivos.

– Objetivo 7. Creación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación.

c) Con relación a la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y el control de ayudas públicas en materia de empleo.

– Objetivo 8. Luchar contra el fraude a la Seguridad Social y la cotización indebida de salarios.

– Objetivo 9. Luchar contra el fraude en el disfrute de prestaciones públicas de Seguridad Social, incluido el fraude en la utilización de los expedientes de suspensión y reducción de jornada.

– Objetivo 10. Luchar contra el fraude en las ayudas públicas en materia de empleo y de formación para el empleo.

– Objetivo 11. Ejercer las competencias en materia de inspección de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

c) Respecto a las actuaciones en materia de salud pública en los centros de trabajo durante la pandemia de la COVID-19.

– Objetivo 12. Controlar, en régimen de habilitación legal, las normas para la prevención del contagio de la COVID-19.

B. Eje 2. Reforzar las capacidades de actuación de la inspección de trabajo y seguridad social. Este eje se compone de los siguientes objetivos:

– Objetivo 13. Reforzar el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como garante de la prevención de conflictos entre las empresas y las personas trabajadoras.

– Objetivo 14. Reforzar el papel del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los procedimientos de despido colectivo y de suspensión y reducción de la jornada de trabajo.

– Objetivo 15. Reforzar el papel de la Inspección de trabajo y seguridad social en la contratación temporal.

- Objetivo 16. Reforzar el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de salarios.
- Objetivo 17. Reforzar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo más lesivas para las personas trabajadoras.
- Objetivo 18. Reforzar el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante los comportamientos infractores de la normativa en materia de tiempo de trabajo.
- Objetivo 19. Reforzar las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de convenios colectivos.
- Objetivo 20. Reforzar el Cuerpo de Subinspectores Laborales.
- Objetivo 21. Revisión de toda la normativa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

C. Eje 3. Fortalecer y modernizar el sistema de la inspección de trabajo y seguridad social para mejorar la calidad en la prestación del servicio a los ciudadanos. Este eje se compone de los siguientes objetivos:

a) Respecto al plan de recursos humanos y fortalecimiento de la organización del organismo estatal inspección de trabajo y seguridad social.

– Objetivo 22. Incrementar los recursos humanos e incorporar nuevos perfiles administrativos, técnicos e informáticos.

– Objetivo 23. Reforzar la estructura.

– Objetivo 24. Mejorar la financiación autónoma del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

– Objetivo 25. Mejorar los conocimientos y habilidades de las personas que trabajan en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, potenciando a la Escuela de la Inspección como instrumento de formación interna y como centro de estudios en materia socio-laboral.

– Objetivo 26. Asegurar la plena participación de las comunidades autónomas en el marco establecido por la Ley Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Estatuto del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

– Objetivo 27. Asegurar la participación de las organizaciones empresariales y sindicales.

b) Mejorar la calidad del servicio público de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Objetivo 28. Establecer nuevos procedimientos de auditoría y evaluación interna del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Objetivo 29. Organizar y desarrollar la actividad de manera más eficiente.
- Objetivo 30. Mejorar la planificación de las actuaciones inspectoras, utilizando las herramientas más avanzadas de inteligencia artificial.
- Objetivo 31. Completar la Administración Electrónica interna y externa, la administración electrónica sancionadora y la notificación electrónica.
- Objetivo 32. Adecuar las infraestructuras, medios materiales, los sistemas, redes, aplicaciones y equipamientos informáticos, así como fortalecer la Herramienta de Lucha contra el Fraude.
- Objetivo 33. Mejorar la comunicación que visibilice la actividad del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la sociedad y entre los operadores del mercado de trabajo.
- Objetivo 34. Implantación de la Carta de Servicios del Organismo Estatal ITSS.
- Objetivo 35. Completar la adaptación del Organismo Estatal ITSS a la normativa sobre protección de datos y reforzar el compromiso con la transparencia.
- Objetivo 36. Aprobación de un código ético del personal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

D. Eje 4. Actividad internacional de la inspección de trabajo y seguridad social para los años 2021-2023: promover el trabajo decente y reforzar la cooperación internacional en la lucha contra el fraude. Este eje se compone de los siguientes objetivos:

- Objetivo 37. Unión Europea.
- Objetivo 38. Cooperación internacional reforzada.
- Objetivo 39. Organización Internacional del Trabajo.
- Objetivo 40. Ampliar la cooperación con países latinoamericanos.

31. Sucesión de empresa sin respetar los derechos adquiridos: ¿constituye despido colectivo?

STS 20-1-21

Resumen

El TS señala que, a pesar de la sucesión de empresa, no existe despido colectivo cuando manteniendo vigentes las relaciones laborales, no se ha respetado la modalidad contractual y la antigüedad de los trabajadores. Señala que los trabajadores pueden reclamar en otro procedimiento el reconocimiento y mantenimiento de las condiciones laborales de las que ya gozaban en su anterior empresa.

Desarrollo

En la empresa, que resultó adjudicataria de un servicio de atención telefónica, prestaban servicios 49 trabajadores. Con posterioridad, el servicio se adjudica a otra empresa que, en aplicación del convenio colectivo, contrata a todos los trabajadores de la empresa saliente, excepto a 5 de ellos y dos de los trabajadores, al tener la condición de trabajadores con discapacidad, han pasado a prestar servicios para otra empresa cuya naturaleza jurídica es la de centro especial de empleo.

Los trabajadores han sido contratados bajo la modalidad de obra o servicio determinado hasta la finalización de la contrata y la nueva empresa ha asumido la infraestructura empresarial necesaria para continuar con el desempeño de la actividad subcontratada en las instalaciones del centro de trabajo de la empresa principal.

En cuanto que la saliente ha extinguido los contratos de todos los trabajadores y la entrante no ha mantenido los derechos consolidados por la plantilla subrogando únicamente a 45 de los 49 empleados, uno de los sindicatos considera que se ha producido un despido colectivo e interpone demanda ante el TSJ que estima la demanda. Disconforme, la empresa interpone recurso de casación ante el TS.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si la contratación ex novo de los trabajadores incorporados a la plantilla y la no contratación de 5 de los trabajadores que prestaba servicios en la primera adjudicataria supone o no un despido colectivo.

El TS, señala que la empresa, en aplicación del convenio colectivo de contac center, ha incorporado a su plantilla a más del 90% de los trabajadores de la anterior concesionaria del servicio, por lo que no puede calificarse como despido colectivo la no contratación de aquellos 5 trabajadores de los que no se ha hecho cargo, que no superarían los umbrales dispuestos en el ET art.51.1.

Señala que aunque en la contratación no se ha mantenido ni la modalidad contractual ni la antigüedad, la nueva empleadora no ha procedido a extinguir su relación laboral y causar de esta forma un despido colectivo. Aun admitiendo que se trate de un supuesto de sucesión de empresas, que obliga a la entrante a respetar en sus términos todos los derechos y condiciones laborales que ostentaban los trabajadores en su anterior empresa, destacadamente su antigüedad, pero eso no supone que esta nueva empleadora haya incurrido en un despido colectivo por negarse a reconocer tales derechos, cuando lo cierto es que mantiene vigente y no ha extinguido las relaciones laborales de los trabajadores.

Aunque los términos en los que se ha producido esa incorporación no responden a los que legalmente se derivan de una situación de sucesión de empresa (ET art.44), esto es no es materia de un proceso de despido colectivo, ni puede valorarse tampoco como un motivo para deducir la existencia de un despido de esa naturaleza. No se ha producido la extinción del vínculo contractual, siguen prestando servicios para la nueva empleadora y su actuación no puede calificarse, de forma tácita o expresa, como despido colectivo, sin perjuicio de que los trabajadores puedan reclamar el reconocimiento y mantenimiento en toda su amplitud de las condiciones laborales de las que ya gozaban en su anterior empresa, singularmente, de la antigüedad acreditada.

Por todo ello, se estima el recurso planteado casando y anulando la sentencia recurrida.

Firmado: Santiago Blanes Mompó

Socio Área Laboral de Tomarial