



GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA REFORMA LABORAL Y NOVEDADES DE LA LEY DE PRESUPUESTOS 2022 (DÚO)

*Incluye estudios de Antonio V. Sempere Navarro y Sagardoy Abogados
Casos prácticos y cuadros comparativos*



1ª edición

MARCA: Aranzadi

COLECCIÓN: Guías Prácticas

PÁGINAS: 350

ENCUADERNACIÓN: Rústica

PVP DÚO S/IVA: 35,43 € **PVP DÚO C/IVA:** 36,84 €

PVP PROVIEW S/IVA: 24,99 € **PVP PROVIEW C/IVA:** 25,99 €

PRECIO PARA CONSELL: 21,5 € s/IVA DUO

RESUMEN:

Imprescindible para ponerse al día tras la publicación de la reforma laboral y LPGE 2022.

Tras la publicación de la reforma laboral (RDL 32/2021) el pasado diciembre 2021, el legislador ha asumido el contenido del Diálogo Social y, en buena medida, alterará algunos aspectos de las relaciones laborales. No es la derogación de la Reforma de 2012 que pretendían los sindicatos. Pero es un acuerdo tripartito que cuenta con el apoyo de todos los agentes que se han sentado en la mesa de negociación.

Supone una importante revisión del Estatuto de los Trabajadores, según su exposición de motivos una “modernización” y de otras normas (LGSS, LISOS...) para luchar contra la precariedad del mercado laboral. Cuatro son los aspectos en los que fundamentalmente se pone el foco:

-la lucha contra los altísimos índices de temporalidad en la contratación. Se revisa el régimen jurídico de las modalidades contractuales, y además se refuerza la necesidad de justificar esa causa de temporalidad.

-la revisión de dos aspectos fundamentales que enmarcan las reglas de la negociación colectiva, como son la ultraactividad y la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

-se reformulan los expedientes de regulación temporal de empleo como medidas de flexibilidad interna a raíz de la experiencia obtenida por el COVID-19.

-y poner cortapisas a la precarización del trabajo en materia de subcontratación, llenando los vacíos legales existentes hasta ahora en un escueto artículo del Estatuto -el 42- que, en un entramado empresarial cada vez más complejo, impacta cada día más en las relaciones de trabajo.

Pero además, con los cambios introducidos, se impulsa la automatización de la Administración articulando procesos digitales más ágiles, y se otorga más palancas de vigilancia y de lucha contra el fraude a la Inspección.

Esta Guía Práctica pone énfasis en los aspectos más controvertidos de las modificaciones, ofreciendo de forma clara y concisa documentación práctica, esquemas, casos prácticos, preguntas con respuesta o cuadro comparativo, además de artículos doctrinales de nuestros autores más prestigiosos.

Extracto:

- Incluye el análisis de **Antonio V. Sempere y Javier Hierro, y Gemma Fabregat Monfort** de Sagardoy Abogados.
- Expone la tipología de **los contratos y su régimen transitorio**
- Incorpora **esquemas procedimentales de los ERTE**.
- Más de **40 Preguntas con respuestas** de las principales cuestiones que plantea la reforma.
- **Casos prácticos,**
- **Cuadro comparativo** de la reforma laboral de 2021.

Obra de fácil consulta que detalla los cambios más importantes realizados por la reciente reforma laboral 2021 y la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2022. Se explica y se resume para su mejor entendimiento los nuevos tipos contractuales duración determinada (contratos por circunstancias de la producción y los de sustitución), los contratos formativos (en alternancia y para la obtención de la práctica profesional) y los contratos fijos discontinuos, así como el régimen transitorio de los mismos.

La obra incluye un estudio del Sagardoy Abogados: “Una primera y sintética aproximación al RDL 32/2021, de reforma laboral” y un análisis de Antonio V. Sempere y Francisco Javier Hierro titulado “Contenido sociolaboral de la LPGE 2022”.

En materia de ERTE se exponen la regulación de los debidos a causas económicas, por fuerza mayor y el nuevo ERTE Mecanismo RED.

A través de las más de cuarenta preguntas con respuesta, repasamos las cuestiones más controvertidas realizadas por la reforma, como son las contrata, tipos de contratación, negociación colectiva o medidas de flexibilidad interna.

Se completa la obra con ejemplos a través de una serie de casos prácticos y un cuadro comparativo completo del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, que facilita el cotejo de los cambios recientes realizados, entre otras normas, en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de Infracciones y Sanciones.

Sumario:

GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA REFORMA LABORAL Y NOVEDADES DE LA LPGE 2022

SUMARIO

I. Preámbulo

II. Una primera y sintética aproximación al RDL 32/2021, de reforma laboral

III. Nuevas modalidades contractuales

1. Contrato de duración determinada.

1.1. Régimen jurídico

1.1.1. Nuevo contrato por circunstancias de la producción.

1.1.2. Nuevo contrato de sustitución

1.2. Régimen transitorio

1.2.1. Contratos de obra

1.2.2. Contratos eventuales

2. Contratos formativos

2.1. Régimen jurídico

2.1.1. Nuevo contrato formativo en alternancia

2.1.2. Nuevo contrato para la obtención de la práctica profesional

2.2. Régimen transitorio

2.2.1. Contratos formativos

3. Contrato para fijos discontinuos

3.1. Régimen jurídico. Nuevo contrato fijo discontinuo

IV. Esquemas procedimentales

1. ERTE por causas económicas

2. ERTE por fuerza mayor

2.1. ERTE por fuerza mayor

2.2. ERTE por fuerza mayor por limitación o impedimento de actividad

3. Nuevo ERTE RED

V. Preguntas y Respuestas sobre la Reforma Laboral 2021

1. CUESTIONES GENERALES. Cuestiones generales y nuevo régimen jurídico de contrata

2. CONTRATACIÓN TEMPORAL. Novedades en materia de contratación

3. NEGOCIACION COLECTIVA. Novedades en materia de negociación colectiva

4. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Medidas de flexibilidad interna

VI. Casos prácticos

1. CONTRATACIÓN TEMPORAL: Contrato para obra o servicio determinado: requisitos

2. Modalidades de contrato. Reforma laboral 2021: régimen transitorio del Contrato para obra o servicio determinado: promociones comerciales

3. CONTRATACIÓN TEMPORAL. Reforma laboral 2021: régimen transitorio del contrato eventual por exceso de pedidos

4. Modificaciones sustanciales del contrato. ¿Cabe modificar y reducir por esta vía del art. 41 ET los salarios de los trabajadores, quedando fijados por debajo del Salario Mínimo Interprofesional?

5. Salarios: Límites a la embargabilidad del salario

VII. Cuadro Sinóptico y Comparativo de la Reforma Laboral

VIII. Contenido sociolaboral de la LPGE para 2022