

## REFORMA LABORAL

En el BOE de 30 de desembre de 2021 s'ha publicat el Reial Decret-Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per la reforma laboral, la garantia de la estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

Aquesta norma, anomenada "La Reforma Laboral" suposa una modificació d'alguns aspectes rellevants de la reforma laboral aprovada l'any 2012, i sobretot ens afecta a la contractació de nous treballadors, donat que es restringeix la utilització de contractes temporals a casos molt concrets, i per tant el que es pretén és que les empreses contractin de forma indefinida ja d'inici de la relació laboral.

A continuació us fem un resum dels aspectes més destacats de la nova normativa:

### CONTRACTACIÓ TEMPORAL ( Article 15.1.ET):

D'entrada s'elimina el Contracte d'Obra o Servei Determinat (els vigents a data d'entrada en vigor de la norma es podran seguir aplicant en la seva durada màxima segons la regulació anterior).

La contractació temporal només es podran celebrar en 2 supòsits:

1.- CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ : quan es produeixin incrementos ocasionals imprevisibles de la producció o oscil·lació de la demanda, amb una durada màxima de 6 mesos (ampliables a 12 per conveni col·lectiu sectorial). També es consideren oscil·lacions de la producció les derivades de períodes de vacances dels treballadors. Possibilitat de realitzar una única pròrroga, sense superar la durada màxima establerta.

Situacions previsibles, com ara feines de temporada, es podran celebrar per un període màxim de 90 dies a l'any no consecutius ( ex: campanya de Nadal, campanyes agrícoles, Pont de la Puríssima.. etc.)

En ambdós casos, a la finalització del contracte per circumstàncies de la producció la persona treballadora té dret a percebre una indemnització per import equivalent a 12 dies de salari per any de prestació de serveis, o l'establerta en la normativa específica d'aplicació.

El límit de concatenació de contractes temporals es rebaixa a 18 mesos en un període de 24 mesos, superat aquest termini el treballador es considerarà indefinit ( fins ara era 24 mesos dins d'un període de 30 mesos).

Els Contractes temporals de durada inferior a 30 dies tindran una cotització addicional a càrrec de l'empresari, que s'haurà de liquidar quan el contracte es finalitzi.

## **2.- SUBSTITUCIÓ D'UN ALTRE TREBALLADOR/A AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL:**

S'haurà d'especificar en el contracte la persona substituïda.

Ambdues persones, substituïda i substituïda, podran coincidir a l'inici de la relació laboral del substituït i abans de l'absència del substituït en un període màxim de 15 dies.

A la finalització del contacte per substitució la persona substituïda no té dret a percebre cap indemnització.

Si no es donen cap dels supòsits anteriors, el contracte haurà de ser INDEFINIT.

## **CONTRACTES INDEFINITS D'OBRA-CONSTRUCCIO**

Desapareix el Contracte Fix-Obra. Les noves contractacions s'hauran de realitzar a través del Contracte Indefinit. Es preveu que, a la finalització de l'obra, l'empresa haurà d'oferir al treballador una proposta de recol·locació, amb formació a càrrec de l'empresa, i si el treballador refusa l'oferta o per motius inherents a ell mateix no és possible la recol·locació, o per inexistència d'obres en la província, s'extingirà el contracte amb dret a percebre una indemnització equivalent al 7% dels conceptes salarials establerts a les taules del conveni col·lectiu.

## **MODIFICACIO DELS CONTRACTES FORMATIUS EXISTENTS ( Article 11 ET):**

El Contracte de Formació i Aprenentatge existent es passa a denominar **CONTRACTE DE FORMACIÓ EN ALTERNÀNCIA**. Té per objectiu que la persona treballadora combini el treball i la formació, per tal d'adquirir la competència professional adequada corresponent a un determinat nivell d'estudis (FP, universitat o catàleg de qualificacions professionals del Sistema Nacional d'Ocupació):

- Edat màxima de 30 anys.
- Obligatori elaborar un pla formatiu i assignar un tutor l'empresa i un tutor el centre educatiu.
- Durada d'entre 3 mesos i 2 anys.
- Jornada no superior al 65% el primer any i al 85% el segon any.
- No poden realitzar hores extraordinàries, treball a torns ni jornades nocturnes.
- La retribució s'adaptarà al conveni (no inferior al 60% el primer any i al 75% el segon any), no essent mai menor al SMI proporcional a la jornada.
- No es pot establir període de prova.

El Contracte de Pràctiques existent es passa a denominar **CONTRACTE PER L'OBTENCIO DE LA PRÀCTICA PROFESSIONAL**. Es podrà celebrar dins el període de 3 anys (5 anys en el cas de persones amb discapacitat) després que la persona treballadora hagi obtingut un títol acadèmic o formatiu.

- Obligatori elaborar un pla formatiu i assignació d'un tutor per part de l'empresa.
- Durada d'entre 6 mesos i 1 any.
- No es poden realitzar hores extraordinàries.
- La retribució serà la pròpia del conveni col·lectiu pel lloc de treball, excepte previsió específica.
- Es pot establir un període de prova d'una durada màxima d'un mes.

A la finalització d'un contracte formatiu, de qualsevol de les dues modalitats, la persona treballadora no té dret a percebre cap indemnització.

### **CONTRACTE DE TREBALL FIXE-DISCONTINU ( Article 16 ET)**

Es reforça la contractació en modalitat de fix discontinu per la realització de treballs de naturalesa estacional o activitats de temporada, o per treballs que sent de prestació intermitent, tinguin períodes de d'execució certs, tant si son determinats com indeterminats, així com en la prestació de serveis en contractes mercantils o administratius previsibles i que formen part de l'activitat ordinària de l'empresa.

Caldrà formalitzar-lo per escrit, especificant previsió de períodes d'activitat, jornada i distribució horària (sens perjudici de la seva concreció en el moment de la crida).

Com a novetat: es reconeix la antiguitat de la relació laboral íntegra, i no només del temps de prestació efectiva de serveis, excepte aquelles situacions que exigeixin un altre tractament en atenció a la seva naturalesa i sempre que respongui a criteris d'objectivitat, proporcionalitat i transparència.

### **LLEI D'INFRACCIONS DE L'ORDRE SOCIAL-INSPECCIO DE TREBALL**

Es modifica la Llei d'Infraccions de l'Ordre Social (LISOS), aquesta s'endureix respecte a les sancions per us fraudulent de la contractació temporal, establint sancions que van des de 1.000 € a 10.000,00 €, per cada situació o contracte fraudulent i no per empresa ( com feien fins ara), penalitzant-se així mateix les empreses que incorrin en una rotació abusiva de contractes temporals.

### **RÈGIM TRANSITORI DELS CONTRACTES FORMATIUS I TEMPORALS**

Els contractes en pràctiques, per la formació i aprenentatge, d'obra i servei, eventuais i d'interinitat celebrats abans de 31 de desembre de 2021: resultaran aplicables fins la seva durada màxima, en els termes recollits en la regulació anterior.

Contractes per obra i servei i eventuais celebrats entre 31 de desembre de 2021 i 30 de març de 2022, es regiran per la regulació anterior i la seva durada no podrà ser superior a 6 mesos.

### **REFORMA DE LA SUBCONTRACTACIÓ**

Obligatorietat d'aplicar el conveni col·lectiu sectorial corresponent a l'activitat que desenvolupi la contractista o subcontractista (o una altra si es determina per la negociació col·lectiva sectorial dins les seves normes generals). El conveni d'empresa només es podrà aplicar per la contractista si preveu millors condicions salarials que el sectorial que resulti d'aplicació.

### **CONVENIS COL·LECTIUS:**

Es recupera la 'ultraactivitat' plena dels convenis col·lectius, és a dir es prorrogaran automàticament i seguiran vigents fins l'aprovació del nou conveni, sense límit de temps.

Els convenis col·lectius sectorials tindran prevalença envers als convenis col·lectius d'empresa pel que respecte en matèria salarial, és a dir salari base i complements salarials, i pel que respecte a altres matèries no salarials es manté la prevalença dels convenis d'empresa.

### **NOVETATS EN LA REGULACIÓ DELS ERTO'S ETOP I FORÇA MAJOR**

Es modifica la regulació dels ERTO's ja previstos, amb les següents novetats:

- Amb relació als ERTO's per Força Major es preveu la tramitació per IMPEDIMENT O LIMITACIÓ en l'activitat normalitzada de l'empresa, com a conseqüència de decisions adoptades per l'autoritat pública competent, incloses les adoptades per protecció a la salut pública. Com a novetat, l'empresa podrà desafectar i afectar a les persones treballadores, prèvia comunicació al Sepe i conforme als terminis establerts reglamentàriament a la TGSS.
- Es segueix amb la prohibició de fer hores extres, externalitzacions de l'activitat, i contractacions noves, a excepció que les persones afectades no puguin realitzar aquelles funcions.
- S'estableixen exoneracions de les cotitzacions a la Seguretat Social del 90% pels ERTO's de força major, i del 20% dels ERTO's ETOP (vinculant-se les bonificacions a la formació de les persones afectades en els expedients).
- S'establirà el requisit de manteniment de l'ocupació en un període de 6 mesos a comptar des de la finalització de la vigència de l'expedient, la vulneració del qual suposarà el retorn de les exoneracions practicades a la persona concreta per qui s'ha comès l'incompliment.
- La prestació d'atur per les persones afectades per ERTO serà del 70% de la base reguladora, sense període de carència ni consum de les prestacions.
- S'incorpora la possibilitat de pròrroga dels ERTO'S ETOP, previ període de consultes amb la comissió negociadora.
- Entrarà en vigor als 3 mesos (31-03-2022)

### **NOU ERTO- MECANISME RED DE FLEXIBILITAT I ESTABILITZACIÓ DE L'OCUPACIÓ**

S'activarà a proposta dels Ministeris competents, en 2 modalitats:

**Cíclica**: Quan s'aprecii una conjuntura macroeconòmica general que aconselli l'adopció d'instruments addicionals d'estabilització. Tindrà una durada d'1 any.

**Sectorial**: Quan en un sector o sectors d'activitat canvis permanents que generin necessitats de requalificació i de processos de transició professional de les persones treballadores.

Tindrà una durada màxima de 1 any, amb possibilitat de 2 pròrroques de 6 mesos cadascuna.

Aquests mecanismes una vegada activats podran tramitar-se per part de les empreses, previ període de consultes amb comissió negociadora (igual que un ERTO). Si el període de consultes finalitza amb acord s'autoritza automàticament la mesura; en canvi, si el període de consultes finalitza sense acord serà necessària autorització expressa de l'autoritat laboral.

Un cop aprovat el mecanisme permetrà a les empreses aplicar suspensions i reduccions de jornada, entre un 10% i 70%, i accedir a beneficis en matèria de cotització, vinculats al manteniment de l'ocupació i la implantació d'accions formatives (amb increment del crèdit pel finançament d'accions en l'àmbit de la formació programada).

Durant la vigència del mecanisme les empreses que l'apliquin no podran realitzar hores extres, noves externalitzacions ni nous contractes laborals.

Les exoneracions a les Cotitzacions a la Seguretat Social que es podran aplicar seran les següents segons la modalitat: Cíclica: 60% els 4 primers mesos, 30% del 5è al 8è mes i 20% del 9è al 12è mes i Sectorial: 40%

### ENTRADA EN VIGOR

A partir del dia següent al de la seva publicació al BOE, és a dir, el 31 de desembre de 2021.

Excepció: Pel que fa als articles que regulen les noves modalitats de contractació formativa i temporal, als 3 mesos des de la publicació al BOE, és a dir 30-03-2022.

Vic, gener de 2022