

## Contingut de la reforma laboral

El passat 23 de desembre de 2021 el Govern i els agents socials d'àmbit estatal van arribar a un acord per a la reforma estructural del mercat laboral per a cimentar un mercat de treball que es situï a l'entorn dels estàndards europeus.

En aquest sentit la reforma operada pel Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de desembre, té com a contingut:

- I. Reformulació de tipologies de contractació i règim transitori.
- II. Puntualitzacions en regulació existent i millores en la tramesa d'ERTO.
- III. Implementació del mecanisme RED.
- IV. Negociació col·lectiva.

En la nova formulació de tipologies de contractació, dirigida a obtenir una reducció de la temporalitat laboral, s'han definit les mesures tendents a: materialitzar la desaparició del contracte d'obra o servei, implementar una nova formulació de contractes temporals, reducció del límit d'encadenament de contractes temporals, augment de les quanties de sanció per al frau en la contractació temporal i, augment de la cotització per a contractes de treball amb duració inferior a 30 dies.

Amb els ulls posats sobre l'experiència adquirida en el transcurs de l'època COVID, la reforma introdueix millores en la tramesa d'expedients de regulació temporal d'ocupació i un nou mecanisme RED per a la flexibilització i estabilització del mercat de treball amb les implicacions corresponents en matèria de cotitzacions i prestacions de desocupació.

En el mateix sentit, respecte a l'aprenentatge obtingut durant l'època del COVID, s'estableixen nous mecanismes d'informació entre organismes públics i s'habilita expressament a Inspecció de Treball per a actuacions inspectores en relació a matèries de cotització en aplicació d'ERTO.

La reforma laboral porta amb ella el foment de la negociació col·lectiva i la participació activa d'entre la part social i la patronal en el treball i, en particular, en els contractes de duració determinada.

S'introdueixen, com a contingut essencial per als processos de transformació del treball, mesures d'àmbit formatiu per a millora de la professionalitat de les persones i del mercat de treball. Així, s'ha: intensificat la formació dual en els contractes formatius i s'han incorporat incentius per a realització d'accions formatives en situacions de inactivitat laboral per causa d'ERTO, període d'inactivitat o aplicació de mecanisme RED.

Finalment, per a evitar la devaluació salarial detectada en gran part per a la prioritització aplicativa dels convenis d'empresa, s'han definit les mesures de: ultra activitat indefinida dels convenis col·lectius, prorroga del SMI de 2021 i supressió de la prioritat del conveni d'empresa en matèria salarial.

### Matèries inalterades per la reforma.

És més que precís recalcar que, de conformitat amb els objectius perseguits per a la reforma laboral, el RD-L 32/2021 ha deixat inalterades algunes de les matèries, que a l'hora conformen el nucli dur de la reforma de 2012, de l'Estatut dels Treballadors com bé són: les causes i indemnitzacions dels acomiadaments, les normes de classificació empresarial i mobilitat funcional, la distribució irregular de la jornada i l'adaptació per conciliació, mobilitat geogràfica i el règim jurídic de modificacions substancials de les condicions del treball, el procediment d'acomiadament col·lectiu i el procediment d'inaplicació de conveni col·lectiu.

## I. Reformulació de tipologies contractuals.

La reforma operada pel RD-I 32/2021 ha comportat, sense cap mena de dubte, la modificació del ventall de possibilitats contractuals comportant un ús més restringit i limitat dels contractes de duració determinada que, d'aquesta manera, configura noves modalitats per a les tipologies contractuals actualment vigents: contractes formatius, contracte temporal per a circumstàncies de la producció i contracte fix-discontinuu.

Com a consideració prèvia cal referir que la contractació de duració determinada, a Espanya, és causal i per tant, la contractació, ha de respondre als requisits establerts en la normativa i que seguidament s'exposaran.

En el cas de que la contractació temporal no s'aculli als requisits normatius, o s'estengui dels límits temporals, s'entendrà que la contractació ha estat formalitzada per temps indefinit.

### Contractes formatius.

#### Contracte de formació en alternança.

Té per objecte compatibilitzar l'activitat laboral amb l'adquisició de la pràctica professional idònia i que es correspongui amb el nivell i títol formatiu que la persona treballadora està cursant. El contracte haurà d'observar els requisits que seguidament es detallen:

- Estar en procés d'obtenir un títol acadèmic de formació professional, formació universitària o del catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional de Treball.
- No superar l'edat de 30 anys en el cas d'estar obtenint un certificat de professionalitat de nivell 1 i/o 2 o en programes públics o privats de formació en alternança.

- El lloc de treball, i funcions pròpies d'aquest, ha d'estar directament relacionat amb les activitats formatives definides en un programa de formació comú entre l'empresa o entitat i el centre de formació. Per tant, ambdós parts hauran de:
  - Definir un programa de formació comú que contingui el contingut de la formació, duració, calendari d'activitats i requisits de la tutoria.
  - Definir, respectivament, les persones que reuniran la condició de tutores de la persona estudiant i treballadora.
- La vigència temporal del contracte haurà de respectar la prevista en el pla formatiu sense que en cap cas pugui ser inferior a tres mesos ni superior a 2 anys.
  - En el cas de no haver-se obtingut el títol, i no superar la duració anterior, es podrà prorrogar fins a l'efectiva obtenció.
- Cada titulació a adquirir permetrà formalitzar un únic contracte de formació en alternança però el aquest es pot fraccionar per accions formatives (delimitades al pla) permetent formalitzar contractes amb diferents empreses i/o entitats.
  - No es pot formalitzar el contracte en els casos en que la persona treballadora ja hagi ocupat, a l'empresa o entitat, el mateix lloc de treball per més de 6 mesos.
- El temps de treball efectiu no podrà superar el 65% en el primer any o el 85% en el segon.
- La persona treballadora no podrà realitzar: hores complementaries, hores extraordinàries, nocturnitat o turnicitat.
- No es pot establir període de prova.

## I. Reformulació de tipologies contractuals.

### Contractes formatius.

Contracte de formació per a l'obtenció de pràctica. Té per objecte l'obtenció de pràctica

professional de les persones que, en els darrers 3 anys (5 en el supòsit de persones amb diversitat funcional, hagin obtingut un títol d'ensenyament superior o especialitzat.

Tant mateix, el contracte haurà d'observar els requisits que seguidament es detallen:

- No es podrà formalitzar el contracte en el cas d'haver obtingut experiència o realitzat activitat formativa en l'empresa o entitat per un temps superior a 3 mesos.
- El contracte haurà de tenir la vigència compresa entre un mínim de sis mesos i un màxim d'un any sense que pugui superar-se aquesta duració en altres empreses o entitats.
- Es consideren titulacions diferents aquelles universitàries de grau, màster i doctorat tret de que la persona treballadora ja en fos posseïdora en el moment inicial del contracte.
- El període de prova serà, excepte previsió en conveni col·lectiu, d'un màxim d'un mes.
- Cal confeccionar un pla formatiu individual amb la precisió: del contingut de la pràctica i de la persona tutora adequada.
- La persona treballadora no podrà realitzar hores extraordinàries excepte en casos de força major.

Règim comú de les modalitats de contractes formatius.

Ambdós contractes han de formalitzar-se per escrit.

La retribució serà la determinada en el conveni col·lectiu d'aplicació o la que es correspongui amb el grup professional i funcions desenvolupades.

- No podrà ser inferior: al 60%, durant el primer any, o el 75%, durant el segon, a la prevista en el conveni per grup i funcions com tampoc al salari mínim interprofessional.

Interrompran la duració del contracte: les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs i violència de gènere.

L'acció protectora de la Seguretat Social comprendrà la desocupació i l'accés al FOGASA.

Els convenis col·lectius podran determinar els llocs de treball, activitats, nivells o grups professionals que poden desenvolupar-se mitjançant les modalitats de contractes formatius.

Les limitacions d'edat i vigència del contracte no seran d'aplicació quan es formalitzi amb persones amb diversitat funcional o col·lectius en situació d'exclusió social.

Durant l'aplicació d'ERTO es podran formalitzar contractes de pràctiques sempre que no substitueixin les funcions de persones treballadores afectades per l'expedient.

Finalitzat el contracte, no es podrà concretar un nou període de prova.

En cas de formalitzar-se en frau de llei es considerarà formalitzat per temps indefinit i en les condicions de la contractació ordinària.

## I. Reformulació de tipologies contractuals.

### **Contractes de duració determinada.**

Només es podran formalitzar contractes temporals en casos de substitució de persones treballadores o per circumstàncies de la producció.

En el cas de no respectar-se la normativa, les persones treballadores adquiriran la condició de fixes. També adquiriran aquesta condició les persones que estiguin contractades per més de 18 mesos en un període de 24 mesos inclosos els supòsits de concatenació amb contractes de posada a disposició (ETT). En el cas d'excedir els límits anteriors, s'haurà de facilitar un document justificatiu de contractació indefinida.

### Contractes per substitució de persones treballadores amb reserva del lloc de treball.

Les persones que es trobin amb el contracte suspès i amb reserva de treball segons l'article 48 o el previst en el conveni col·lectiu respecte a excedències podran ser substituïdes fins a la finalització de la causa de suspensió. També per a la cobertura de la jornada reduïda per causes legalment establertes.

Es podrà formalitzar i una antelació màxima de 15 dies a l'inici de la causa de suspensió.

També es podrà formalitzar durant el transcurs d'un procés de selecció per a la cobertura de llocs de treball. La duració màxima, en aquest cas, és de 3 mesos o la que es determini en el conveni col·lectiu d'aplicació.

### Contracte de circumstàncies de la producció.

Sense que pugui ser utilitzat en el marc de contractacions, subcontractacions i concessions administratives que formin part de l'activitat habitual, es podran formalitzar les següents dues modalitats:

Per increments i/o oscil·lacions, ocasionals i imprevisibles, de l'activitat de l'empresa que comportin un desajust entre l'ocupació normal i necessària incloses les cobertures de vacances:

- El contracte podrà tenir una vigència màxima de 6 mesos sense perjudici de que el conveni col·lectiu sectorial pugui ampliar la duració a 6 mesos mes.

Per situacions, ocasionals i previsibles, que tinguin una duració reduïda i limitada amb el màxim de 90 dies no consecutius en un any:

- En el contracte s'ha de determinar les persones treballadores necessàries per atendre als dies de vigència del contracte.

### **Contracte fix-discontinu.**

Havent-se de formalitzar per escrit, té per objecte la realització de treballs:

- De naturalesa estacional o de temporada.
- Per a l'execució de contractacions mercantils o administratives que, essent previsibles, formin part de l'activitat de l'empresa.

En els supòsits contractacions i subcontractacions, el període d'inactivitat només es produirà per recol·locació entre subcontractacions que com a màxim es podrà estendre 3 mesos.

La crida haurà de realitzar-se per escrit amb les indicacions, i antelació suficient, sobre les condicions de la reincorporació.

S'ha de confeccionar, amb l'antelació suficient, un calendari amb les previsions de crida anual.

L'empresa o entitat haurà d'informar de l'existència de llocs de treball vacants de caràcter fix i ordinari.

La persona treballadora comptarà amb una antiguitat que comprendrà els períodes de treball i d'inactivitat.

## I. Reformulació de tipologies contractuals.

- En grau mínim de 1.000 a 2.000€
- En grau mig de 2.001 a 5.000€
- En grau màxim de 5.001 a 10.000€

### Contracte d'obra per al sector de la construcció.

Tindran consideració de contractes indefinits adscrits a obra els que tinguin per objecte tasques o serveis en que la finalitat i el resultat estiguin vinculats a obres de construcció.

La finalització de la obra, o de la unitat d'aquesta, determinarà l'obligació de l'empresa d'efectuar una proposta de recol·locació que haurà de ser notificada amb 15 dies d'antelació i que podrà rebutjada en el termini de 7 dies.

L'extinció del contracte que ha de pre avisar-se amb 15 dies, i posada en coneixement de la representació legal, tindrà una indemnització del 7% calculada sobre els conceptes salarials establerts pel conveni col·lectiu.

### Cotització adicional en contractes de caràcter temporal.

Els contractes de durada inferior a 30 dies tenen una cotització adicional a càrrec de l'empresari que es calcularà multiplicant per 3 la quota resultant d'aplicar a la base mínima diària de cotització del grup 8 del Règim General de la Seguretat Social per a contingències comuns.

Aquest increment no serà d'aplicació als treballadors inclosos en el Sistema Especial per a treballadors per compte aliena agrari, el Sistema Especial d'Empleats de la Llar, al Règim Especial per a la Minería del Carbó ni als contractes de substitució.

### Increment de sancions per a comissions d'infraccions greus de la LISOS.

Les infraccions greus assenyalades en els articles 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1.b), 19 ter.2.b) i 19 ter.2.e) es sancionaran amb la multa següent:

### Règim transitori.

#### Contractes formatius.

Els contractes formatius anteriors a 31 desembre estan sota legislació anterior fins a la seva durada màxima.

Es poden continuar subscriuint contractes per a la formació i pràctiques des de 31 Desembre 2021 a 29 Març 2022, sota legislació anterior, ja que la nova entra en vigor el 30 Març 2022.

#### Contractes de duració determinada.

Els contractes d'obra i fixos d'obra en construcció vigents abans del 31/12/2021 estan sota la normativa anterior fins a la seva durada màxima.

Els contractes eventuais i d'interinitat vigents abans del 31/12/2021 estan sota la normativa anterior fins a la seva durada màxima.

Es poden continuar subscriuint contractes d'obra i eventuais des del 31/12/2021 fins al 29/3/2022 sota la legislació anterior, perquè la nova entra en vigor el 30/3/2022, i es regeixen per la legislació vigent en data concertació, però amb durada no superior a sis mesos.

Tots els contractes temporals vigents, inclosos els subscrits abans del 31/12/2021, compten amb el nou a límit a l'encadenament contractual, però no així els contractes temporals anteriors ja extingits.

## II. Puntualitzacions en regulació existent.

### Subcontractacions.

El conveni col·lectiu d'aplicació a empreses contractistes i/o subcontractistes serà el sectorial de l'activitat desenvolupada o el que es determini en la negociació col·lectiva.

Quan una empresa compti amb conveni propi, aquest podrà ser d'aplicació de conformitat amb l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors.

En el cas de no respectar-se la normativa, les persones treballadores adquiriran la condició de fixes. També adquiriran aquesta condició les persones que estiguin contractades per més de 18 mesos en un període de 24 mesos inclosos els supòsits de concatenació amb contractes de posada a disposició (ETT). En el cas d'excedir els límits anteriors, s'haurà de facilitar un document justificatiu de contractació indefinida.

### Expedients de regulació temporal d'ocupació instats per empreses i entitats.

Amb l'experiència viscuda arrel de la pandèmia ocasionada pel brot epidemiològic del virus SARS-CoV-2, s'han introduït una sèrie de modificacions en la regulació d'ERTO en quant reducció de terminis per a la tramesa d'expedients:

- Període de consultes de 7 dies en empreses de menys de 50 persones treballadores.
- La comissió representativa de la part social haurà de constituir-se en 5 dies des de la comunicació inicial o 10 dies en el cas de no existir RLT a l'empresa o entitat.
- El període de consultes es pot prorrogar de mutu acord.

En cas de que l'expedient no estigüés justificat s'haurà de reintegrar les prestacions i les diferències de cotització a la Seguretat Social.

En el cas d'expedients de força major de caràcter temporal s'ha de sol·licitar a l'Autoritat Laboral competent i comunicar a la RLT la sol·licitud:

- Haurà de ser resolt en el termini de 5 dies entenent estimada la sol·licitud per falta resolució expressa en el termini anteriorment referit.

Ambdues tipologia d'expedient, ETOP i Força Major, han estat precisats en quant a:

- Prioritat de la mesura de reducció de jornada que podrà ser d'entre el 10% i el 70% de la contractada.
- Possibilitat d'afectar i desafectar durant la vigència de l'expedient.
- Obligació de sol·licitar pròrrogues amb anterioritat a la pèrdua de vigència.
- Prohibició de realització d'hores extraordinàries, externalitzacions o noves contractacions tret de falta de capacitat de la plantilla.
- Assoliment del compromís de manteniment de l'ocupació de 6 mesos per la persona afectada al accedir a bonificacions a la quota empresarial de seguretat social (ETOP: 20%, FM: 90%). En cas d'incompliment, s'hauran de retornar les bonificacions de la persona treballadora.

S'habilita expressament a l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria de compliment de les obligacions en relació a exempcions a les cotitzacions de Seguretat Social.

En el mateix sentit, i sota l'experiència adquirida en l'època COVID, s'implementa un procediment únic entre el SEPE i la TGSS a efectes de comunicar-se les dades relatives als períodes de treball en aplicació d'expedients de regulació temporal d'ocupació.

### III. Introducció del mecanisme RED per a crisis sectorials i/o cícliques.

Per activació expressa del Consell de Ministres, les empreses podran iniciar un període de consultes amb la RLT com en un ERTTO ETOP per acudir a les mateixes mesures que als ERTTO en casos que s'activi una de les dues modalitats:

- Cíclica front a situacions de conjuntura macroeconòmica general negativa de màxim un any.
- Sectorialitzada per canvis permanents que generen necessitats de requalificació i processos de transició en un termini de màxim 2 anys.

Per a aplicar les mesures de suspensió de contracte o reducció de jornada caldrà obrir un període de consultes amb la RLT ja que, d'haver acord, la resolució de l'Autoritat Laboral serà favorable però, de contrari, l'Autoritat Laboral tindrà 7 dies per a emetre resolució conforme a la documentació acompanyada a la sol·licitud.

L'acord o resolució favorable que permetrà aplicar les mesures de suspensió o reducció de jornada i permetrà també l'accés, en el cas de realitzar accions formatives, a les bonificacions en la quota empresarial de Seguretat Social.

En la modalitat cíclica:

- 60% fins a l'últim dia del quart mes posterior a la data d'activació.
- 30% durant els quatre mesos següents.
- 20% durant els quatre mesos següents.

En la modalitat sectorial el 40%.

L'accés a bonificacions de la Seguretat Social comporta l'assoliment d'un compromís de manteniment de l'ocupació de 6 mesos per a la persona afectada per l'expedient. L'incompliment suposarà el retorn de les bonificacions.

L'accés a bonificacions no suposarà cap perjudici per a les persones que percebin la prestació de desocupació que, tant mateix, estarà garantida en un 70% de la base reguladora i sense que comporti un consum de les cotitzacions prèvies o de temps d'accés a la prestació de desocupació.

#### **Règim comú d'ERTTO i Mecanisme RED (MRED) per a crèdit per a accions formatives programades.**

Les empreses que formin a les persones treballadores afectades per ERTTO o MRED podran accedir al crèdit per al finançament d'accions de formació programada que variarà segons la grandària de la plantilla:

- De 1 a 9 persones: 425 euros per persona
- De 10 a 49 persones: 400 euros per persona.
- A partir de 50 persones: 320 euros per persona.

## IV. Negociació col·lectiva.

### **Recuperació de la ultra activitat indefinida dels convenis col·lectius.**

Els convenis col·lectius, que hagin estat denunciats i que no s'hagi arribat a acord en un any des de la denuncia, s'entendran prorrogats fins a l'adopció d'un nou acord convencional.

En els cas de supòsits d'ultra activitat, les parts negociadores s'hauran de sotmetre a procediments de mediació i/o arbitratge.

### **Pèrdua de prioritats aplicativa dels convenis col·lectius d'empresa.**

Els convenis col·lectius sectorials d'àmbit estatal, autonòmic o provincial tindran prioritats d'aplicació en matèria de retribució i complements salarials.

### **Extrems a regular per la negociació col·lectiva i informació a la RLT.**

#### Contractes formatius.

- Els convenis col·lectius podran determinar dels llocs de treball, activitats, nivells o grups professionals que poden ser susceptibles de contractació formativa.
- Els convenis col·lectius determinaran els criteris i procediments per a aconseguir una presència equilibrada entre dones i homes amb contractes formatius.
- L'empresa haurà de comunicar a la RLT els acords de cooperació formativa.

#### Contractes de duració determinada.

- Els convenis col·lectius podran establir plans de reducció de temporalitat i els criteris generals per a la relació entre el colom de la contractació de caràcter temporal i la plantilla.
- Els convenis també podran establir criteris de preferència entre persones contractades temporalment.

#### Contractes fixos-discontinus.

- El conveni col·lectiu, o a falta d'aquest per pacte d'empresa, s'establiran els criteris objectius i formals per a la crida.
- Els convenis col·lectius podran establir: una borsa sectorial de treball a la que es podran integrar les persones en període d'inactivitat, la celebració de contractes a temps parcial, la obligació d'elaborar un cens de persones fixes-discontinues, un període mínim de crida anual i una suma de fi de crida per falta d'aquesta.
- Anualment s'ha de traslladar a la RLT el calendari d'activitat i previsions de crida.
- L'empresa o entitat haurà d'informar a les persones i a la RLT al respecte de l'existència de vacants.