

## **REFORMA LABORAL 2021**

Apreciats Clients,

Mitjançant la present els passem a detallar els punts més rellevants que conté el RDL 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, que va ser finalment convalidada el passat 03/02/2022 al Congrés dels Diputats.

La nova normativa de contractació laboral **entrarà en vigor a partir del 30 de març del 2022**.

Fins aquesta data, i dins del període transitori, es poden seguir realitzant contractes segons la normativa laboral anterior. Els contractes eventuais o per obra que es formalitzin com a màxim tindran una durada de 6 mesos.

Els **contractes** formalitzats **abans del 31 de desembre del 2021**, es segueixen regint per la **normativa laboral anterior**.

Destacar la reforma del article 15 del Estatut dels Treballadors, estableix que **la presumpció de la contractació es indefinida**. En aquest mateix article s'indica que l'única possibilitat de realitzar un contracte temporal, es a través d'un contracte per circumstàncies de la producció o bé per la substitució de treballadors.

### **CONTRACTACIO LABORAL**

#### **Contractes formatius**

A partir del 30/03/2022 es diversifiquen en dues modalitats: contractes de formació en alternança i contractes de practiques professionals

#### **Contractes de formació en alternança**

- El seu objectiu és compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els processos formatius dins l'àmbit professional, els estudis universitaris o el Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.
- Per a joves que no tinguin la qualificació professional reconeguda per titulacions o certificats que els permetin formalitzar un contracte de practiques professional.
- Edat fins a 30 anys, amb una duració de contracte mínima de 3 mesos y màxima de 2 anys, amb possibilitat de pròrroga si la formalització inicial no és la màxima i es segueixen els estudis per l'obtenció de la titulació.

- Es podrà desenvolupar mitjançant un sol contracte de forma no continuada, o al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis.
- Es pot formalitzar el contracte a temps parcial i només un solo contracte per cicle, titulació o certificat, amb la possibilitat en varies empreses en activitats diferents del procés formatiu, amb el límit total de 2 anys.
- El temps de treball efectiu no pot ser superior al 65% de la jornada màxima el primer any, i d'un 85% el segon any.
- No es pot celebrar aquet tipus de contracte si el treballador ha desenvolupat la mateixa activitat o lloc de treball en la mateixa empresa amb anterioritat i sota qualsevol altra modalitat contractual i per un temps superior a 6 mesos.
- Tenen prohibit de realitzar hores complementaries i hores extres tret per causa de força major. Tampoc poden realitzar treballs nocturns ni treball a torns (tret excepcions), ni període de proba.
- La retribució serà segons conveni, i en cap cas inferior al 60% al primer any ni del 75% el segon any de la categoria, i mai inferior al SMI, en proporció al treball efectiu.
- No genera indemnització a la seva finalització.
- Es compatible amb l'aplicació d'ERTOS en l'empresa, tret d'excepcions.
- Es manté la cotització per quota única fins a un salari que no superi la base mínima de cotització, i quan es superi, s'aplicarà una cotització addicional.
- Es mantenen les exoneracions de quotes existents tant ordinàries, com per persones discapacitades.
- S'ha de sol·licitar certificació al SEPE per conèixer la possible existència de contractes anteriors en aquesta modalitat.

### **Contractes de practiques professionals**

- Destinat a persones amb títol universitari, títol de grau mig o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, o títol equivalent a l'ensenyament artístic o esportiu del sistema educatiu que habilitin o capacitin per l'exercici de l'activitat laboral.
- Pot formalitzar-se dins dels tres anys d'haver obtingut la titulació, o dins dels 5 anys en cas de persones discapacitades.
- La seva celebració pot ser a temps complert o temps parcial, amb una duració no superior a 1 any ni inferior a 6 mesos, amb un període de prova màxim d'1 mes, en una mateixa o diferent empresa.
- Possibilitat d'establir diferents contractes en base a diferents titulacions en la mateixa empresa en diferents llocs de treball.
- Les titulacions de grau, màster o doctorat corresponents als estudis universitaris no es consideraran la mateixa titulació, tret que en el primer contracte ja s'acreditessin.
- No es poder realitzar hores extres, tret per casos de força major, però si són possibles efectuar hores complementaries en els contractes a temps parcial.

- La retribució serà la que s'estableixi en conveni, i en el seu defecte, la del grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions realitzades. Mai inferior a l'establerta pels contractes per la formació en alternança, ni al SMI (en proporció al treball efectiu).
- No es genera indemnització a la seva finalització.
- Cotització ordinària en funció del salari que es percebi.
- S'ha de sol·licitar certificació al SEPE per conèixer la possible existència de contractes anteriors en aquesta modalitat.

### **Contractes a temps parcial**

A partir del 31/03/2022 es deroga la limitació de poder formalitzar contractes a temps parcial en la modalitat de formació en alternança i s'elimina la regulació sobre contractes a temps parcial indefinits fixes periòdics, al regular-se de forma molt àmplia i flexible el contracte fix discontinu.

### **Contractes de duració determinada**

Es la modificació més rellevant que es produeix sens dubte en el marc de la contractació de duració determinada (art. 15 ET). **Desapareix la modalitat del contracte d'obra i servei a partir del 31/03/2022**, essent possible fins aquesta data la seva formalització amb una duració màxima de 6 mesos.

Les noves modalitats de contractes de duració determinada són les següents:

### **Circumstàncies de la producció**

- Es segueixen mantenint, com el contracte eventual anterior, les causes conjuntures i imprevisibles com justificatives, però s'inclouen amb una limitació temporal de 90 dies les causes ocasionals previsible que impliquin un desajust temporal de la plantilla.
- S'estableix de forma expressa la seva utilització per substitució de vacances anuals dels treballadors.
- La seva duració es de **6 mesos màxim**, ampliable a un any per conveni sectorial.
- El contracte per circumstàncies de la producció podrà ser utilitzat per situacions ocasionals, previsible de duració reduïda i delimitada per un màxim de 90 dies en l'any natural, que no es pugui utilitzar de manera continuada, amb independència de les persones que siguin necessàries.
- Prohibit utilitzar-lo com a causa els treballs en el marc de contractes, subcontractes o concessions administratives en l'activitat habitual o ordinària de l'empresa.
- Es consideraran indefinits a les persones treballadores que tinguin dos o més contractes encadenats per més de 18 mesos, dins d'un període de 24 mesos. Aquest encadenament de contractes també es produeix per substitució de llocs de treball amb contractes que hagin superat el termini referit. En els casos d'encadenament de contractació, l'empresa

queda obligada a comunicar la conversió del contracte a indefinit en el termini de 10 dies.

- Cotització addicional en l'extinció del contracte quan la seva duració sigui inferior a 30 dies de duració.
- En cas d'incompliment o irregularitat en aquesta modalitat de contractació, es determinarà al treballador com a indefinit, i al pagament **d'infracció administrativa per part de la empresa de 1.000 a 10.000 euros per treballador contractat irregularment.**
- Es manté la indemnització per fi de contracte a raó de 12 dies per any de servei.

### **Contracte de substitució de la persona treballadora**

- Es el conegut contracte d'interinitat i es formalitzarà en els supòsits de substituir a treballadors amb reserva del lloc de treball, mitjançant el que s'ha d'indicar e nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.
- La persona treballadora substituïda podrà incorporar-se com a màxim 15 dies abans de que el treballador substituït s'absenti.
- El contracte de substitució també pot ser utilitzat per completar la jornada de persones treballadores amb reducció de jornada per causes legals o convencionals.
- S'utilitza també per la cobertura temporal d'un lloc de treball durant un procés de selecció o promoció per la seva cobertura definitiva mitjançant un contracte indefinit, amb una duració màxima de 3 mesos.
- En cas d'incompliment o irregularitat en aquesta modalitat de contractació, es determinarà al treballador com a indefinit, i al pagament **d'infracció administrativa per part de la empresa de 1.000 a 10.000 euros per treballador contractat irregularment.**

### **Contracte fixe discontinu**

Els contractes de fixes discontinus poden ser utilitzats per activitats estacionals o de temporada, períodes a data determinada, com indeterminada, i contractes i subcontractes. Poden ser utilitzats també per les ETT.

- Per treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, pels de prestació intermitent, amb períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.
- Per treballs en el marc de l'execució de contractes mercantils o administratives que, essent previsibles, formin part de l'activitat ordinària de l'empresa.
- L' antiguitat d'aquests treballadors es de tota la duració de la relació laboral, no el temps de prestació de serveis efectius prestats, amb l'excepció d'aquelles condicions que exigeixin un altre tractament en atenció a la seva naturalesa segons criteris doctrinals (com per exemple, a efectes del dret a indemnització es té en compte segons el temps efectiu de prestació de serveis).

## **Contractes de treball indefinits adscrits a obres**

El contracte fix d'obra del sector de la construcció, regulat en la Disposició transitòria tercera Llei 32/2006, de 18 octubre subcontractació en el Sector de la Construcció, es modifica establint una nova regulació que es centra en establir unes causes d'extinció del contracte inherents a la persona treballadora per justificar la seva extinció al marge de les causes ordinàries de l'Estatut dels Treballadors:

- Formalització per tasques o serveis que la seva finalitat i resultat estigui vinculat a obres de construcció.
- S'entendrà per finalització de les obres i serveis l'acabament real, verificable i efectiva dels treballs desenvolupats per la mateixa.
- Es tindrà la consideració de finalització d'obra la disminució ral el volum de l'obra per la realització gradual de les corresponents unitats d'execució, així com la paralització, definitiva o temporal, d'entitat suficient, d'una obra, per causa imprevisible per l'empresa i aliena a la seva voluntat.
- La finalització de l'obra determinarà l'obligació per l'empresa d'efectuar a la persona treballadora una proposta de recol·locació, amb possible formació.
- Serà causa d'extinció del contracte si la persona treballadora rebutja la recol·locació, si hi ha una falta de qualificació de la persona treballadora per l'obra en la província o no existeixen obres a executar en la província.
- La persona treballadora haurà de comunicar per escrit en el termini de 7 dies la seva decisió sobre la seva recol·locació. Si no fa aquesta comunicació, es considerarà que la rebutja.
- En cas d'extinció, dret a percebre una indemnització del 7% dels conceptes del conveni.

## **SUBCONTRACTACIO D'OBRES I SERVEIS**

Es manté la regulació de la responsabilitat solidària en matèria de Seguretat Social i salarial en la subcontractació d'obres o serveis de la pròpia activitat regulada a l'article 42 de l'Estatut dels Treballadors, així com la sol·licitud de certificació davant la TGSS.

S'estableix una garantia salarial per les persones treballadores de les empreses contractistes o subcontractistes tindran, ja que s'aplicarà el conveni del sector de l'activitat desenvolupada en la contracta o subcontracta, tret que s'apliqui el conveni sectorial.

## **ERTOS I MECANISME RED DE FLEXIBILITAT I ESTABILITZACIÓ DE L'OCUPACIÓ**

Les modificacions en els ERTOS ETOP de suspensions i reducció de jornada son mínimes, i es mantenen les causes justificatives (econòmiques, tècniques, organitzatives i productives) i subjectes legitimats en la negociació en els mateixos termes i conceptes que la reforma del 2012, reduint en les empreses de menys de 50 persones la duració del període de consultes, que passa de 15 dies a 7 dies.

Els ERTOS derivats de força major, junt amb la regulació ordinària, s'inclou el concepte de força major temporal per impediment o limitació, en els mateixos termes i procediment que es va desenvolupar per la normativa COVID.

Les normes comuns tant pels ETOP com pels ERTOS força major tindriem:

- Es prioritza la reducció de jornada sobre la suspensió
- La reducció de jornada en tots els casos ha de ser entre un 10% i 70%.
- Es regula la desafectació /afectació de les persones treballadores al llarg del ERTOS.
- Prohibició de formalitzar nous contractes de treball, realitzar hores extres i externalització productiva en el període en que s'apliqui l'expedient.
- Es tipifiquen a la LISOS les infraccions i sancions a l'incompliment de les prohibicions anteriors.
- Es regulen les exoneracions de quotes vinculades al desenvolupament d'accions formatives: 20% en els ETOP i un 90% en els ERTOS de força major.
- Les exoneracions determinen l'obligació de manteniment de l'ocupació durant 6 mesos des de la finalització del ERTOS, que en cas d'incompliment s'haurà de fer la devolució proporcional per persona treballadora afectada.
- S'incrementa el crèdit formatiu per aquelles empreses que vinculin l' ERTOS a accions formatives per a les persones treballadores afectades: de 1-9 persones 425 € per persona; de 10-49 persones 400 € per persona; de 50 en endavant 320 € per persona.

S'afegeix un nou article 47.bis ET (**Mecanisme Red de Flexibilitat i estabilització en l'ocupació**) que regula un mecanisme anàleg als ERTOS però exigeix la seva activació pel Consell de Ministres davant de situacions cícliques quan s'aprecii una conjuntura macroeconòmica general, o causes sectorials:

- La seva tramitació s'ha de fer davant l'autoritat laboral ( a Catalunya davant el Departament de Treball), sol·licitant les mesures de suspensió o reducció de jornada a través del mateix procediment regulat pels ERTOS de força major temporal.
- La seva duració pot ser d' 1 any en causes cícliques i d'1 any amb dues pròrrogues de 6 mesos en causes sectorials.
- El procediment és el mateix com els ERTOS força major temporal però amb un període de consultes com els ETOP.

- L' Inspecció de Treball efectuarà informe i l' autoritat laboral haurà de dictar resolució en el termini de 7 dies des de la seva presentació. Si el període de consultes finalitza amb acord l' expedient s' haurà d' autoritzar, i si finalitza sense acord, llavors l' autoritat laboral determinarà la seva estimació o desestimació.
- Les exoneracions de quotes vinculades a la formació durant l' aplicació de l' expedient seran:
  - Causa cíclica: 60%, 30% i 20 en períodes quadrimestrals
  - Causa sectorial: 40%
- També existeix la prohibició de formalitzar nous contractes de treball, realitzar hores extres i externalització productiva en el període en que s' apliqui l' expedient, amb les mateixes conseqüències sancionadores indicades anteriorment.
- També s' incrementa el crèdit formatiu si l' expedient es vincula en accions formatives de la mateixa manera que en els ERTOS ETOP i ERTOS força major.

### **NEGOCIACIO COL·LECTIVA**

Es manté la regulació d' inaplicació del conveni col·lectiu que es va establir en la reforma del 2012 i s' elimina la prioritat aplicativa del conveni d' empresa en matèria salarial, mantenint-se la seva prioritat en la resta de les matèries regulades.

Els convenis col·lectius d' empresa anteriors al 31/12/2021, mantenen la prioritat del salari durant la seva vigència i, com a màxim, 1 any, havent d' adaptar-se en un termini de 6 mesos.

Els convenis col·lectius determinaran els efectes d' aquest un cop denunciats i conculsa la seva vigència; en defecte de regulació convencional, es mantindrà vigent.

Transcorregut 1 any des de la denúncia del conveni, hi haurà un sotmetiment a un procediment de medicació.

Els convenis denunciats a data 31/12/2021, i mentre no s' adopti un altre conveni, mantindran la seva vigència.

### **LLEI GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL**

Es modifiquen diferents preceptes de la LGSS, tant en matèria de cotització, com referent a les prestacions de desocupació:

- Cotització addicional per les empreses de 26,57 € en els contractes de duració determinada inferiors a 30 dies a la finalització d' aquests.
- Cotització addicional dels contractes de formació en alternança, quan es superi la base mínima de cotització a partir del 31/03/2022.

- Regulació de la cotització a càrrec de l'empresa en tots els supòsits de suspensió o reducció de jornada, encara que la persona treballadora no tingui dret a prestació de desocupació.
- Reconeixement de situació legal de desocupació en el mecanisme RED.
- Beneficis de cotització en els ERTES i RED vinculats a la formació i efectes de possibles incompliments.
- Regulació obligació de manteniment d'ocupació quan l'empresa s'hagi exonerat quotes en ERTE o RED.
- Control d'exoneracions per part de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

### **LLEI D'INFRACCIONS I SANCIONS DE L'ORDRE SOCIAL**

Es tipifiquen expressament l'incompliment de les prohibicions de realitzar hores extres, nous contractes laborals i externalitzacions productives en els períodes en que s'apliqui un ERTO o RED, quedant qualificades aquestes **infraccions com a greus o molt greus amb un increment en el import de les sancions:**

- Infracció lleu laboral en cas de no facilitar la informació de vacants de contractes indefinits a fixes discontinus (fins 750 €).
- Infracció greu laboral al efectuar nous contractes de treball en períodes d'aplicació d' ERTO o RED (de 1.000 a 10.000 € per persona).
- Infracció molt greu laboral al efectuar externalitzacions productives en períodes d'aplicació d' ERTO o RED (de 7.501 a 225.018 €).
- Infracció molt greu laboral al efectuar acomiadaments col·lectius, suspensions o reduccions ERO, ERTO o RED sense tramitar el procediment corresponent (de 7.501 a 225.018 €).
- Modificacions en varies infraccions ETT, incrementant-se les sancions i considerant-se una infracció per cada persona.

*Com sempre, restem a la seva disposició per qualsevol dubte o aclariment.*

*Cordialment,*

*Departament Laboral*

[www.bna.cat](http://www.bna.cat)