

RESUM DE LA NOVA REFORMA LABORAL 2022

Les novetats més importants que introdueix la reforma laboral operada per el RDL 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en el treball i la transformació del mercat laboral (BOE 30/12/20221) -en endavant, RDL-, les podríem englobar en els següents apartats:

- Noves modalitats de contractes formatius (30/03/2022).
- Desaparició del contracte d'obra i servei; i modificació del contracte de durada determinada (30/03/2022).
- Nova regulació del contracte fix discontinu.
- Contractes i subcontractes: aplicació prioritària del conveni de sector.
- Altres mesures: nous mecanismes de flexibilització interna de l'empresa: modificació procediment ERTOS i creació del Mecanisme RED; Derogació de la prevalença salarial del conveni d'Empresa; Ultraactivitat indefinida; cotitzacions seg. Social, modificació sancions (LISOS).

1. NOUS CONTRACTES FORMATIUS (NOVA REDACCIÓ ARTICLE 11 ET PER ARTICLE 1.1 RDL 32/2021).

A partir del 30/03/2022, els contractes formatius passen a tenir dues modalitats:

1.1 Formació en alternança.

Durada: mínima de 3 mesos i màxim de 2 anys.

El seu **objectiu** es compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o el Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional de Treball.

Exclusions: Quan l'activitat o lloc de treball corresponent al contracte hagi estat exercit amb anterioritat per la persona treballadora en la mateixa empresa sota qualsevol modalitat per temps superior a 6 mesos.

Es poden celebrar a **temps parcial** (nova redacció art. 12.2 ET operada per art. 1 DOS RDL), i a partir del 31/12/2021.

El **temps de treball** no podrà ser superior al 65 %, durant el primer any, o al 85 %, durant el segon.

Retribució prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació i, en el seu defecte, no podrà ser inferior al 60% (1er any) ni 75% (2n any) a les retribucions fixades per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions, proporcional a temps efectiu de treball; ni en tot cas, podrà ser inferior al SMI vigent (proporcional al temps de treball efectiu).

Prohibicions:

- Realitzar **hores complementàries i hores extraordinàries**, excepte en el supòsit previst en l'article 35.3 del ET;

- realitzar **treballs nocturns i a torns**, excepte que, com a conseqüència de l'activitat, per a adquirir els aprenentatges previstos en el pla formatiu no es pugui realitzar en altres períodes.
- Establiment de **període de proba**.

1.2 Obtenció de la pràctica professional.

Durada: mínim 6 mesos màxim 1 any.

Objectiu: pot concertar-se amb qui tingui un títol universitari o d'un títol de grau mig o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, així com amb qui posi un títol equivalent d'ensenyament artístic o esportiu del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

Haurà de realitzar-se dins dels 3 anys, o de els 5 anys si es concerta amb una persona amb discapacitat, des de l'obtenció del títol. No pot realitzar-se amb personal que hagi adquirit experiència durant més de 3 mesos en l'empresa.

Prohibicions:

- Realitzar **hores extres**, excepte el disposat en l'art. 35.3 ET.
- El **període de proba no pot ser superior a un mes**.

Retribució prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació i, en el seu defecte, a les retribucions fixades per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions, i, en tot cas, no podrà ser inferior al SMI vigent.

1.3 Comú a tot dos.

- Formalització per escrit.
- Cobertura atur i FOGASA.
- Interrupció durada: durant situació d'IT, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere.
- Límits d'edat i de la durada màxima del contracte formatiu no seran d'aplicació quan es concerta amb persones amb discapacitat o amb els col·lectius en situació d'exclusió social.
- Bonificació SS si es concerta amb persones amb discapacitat.
- Si al terme del contracte la persona continua en l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de proba, computant-se la durada del contracte formatiu a efectes d'antiguitat.
- Els contractes formatius celebrats en frau de llei o aquells respecte dels quals l'empresa incompleixi les seves obligacions formatives s'entendran concertats per temps indefinit.

RÈGIM TRANSITORI: (DT 1ª a RDL) els contractes en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge basats en el previst en l'article 11 de l'ET, segons la redacció vigent abans del 30 de març de 2022, resultaran aplicables fins a la seva durada màxima, en els termes recollits en el citat precepte.

2. ¿COM QUEDEN ELS CONTRACTES TEMPORALS DESPRÉS DE LA REFORMA LABORAL? (NOVA REDACCIÓ ART. 15 PER ART. 1.3 RDL).

Amb efectes del 30/03/2022 desapareix el contracte d'obra i neix el contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora. Presumpció d'indefinió de la relació laboral. La temporalitat ha d'estar degudament justificada i concretada, havent d'existir connexió d'aquesta amb la durada del contracte.

A partir del 30/03/2022 els contractes temporals podran ser:

2.1 Circumstàncies de la producció.

2.1.1. Per increment ocasional e imprevisible i oscil·lacions que, encara sent dins de l'activitat normal de l'empresa, generen desajustos, sempre que no pugui incardinar-se dins del fix discontinu.

Durada màxima 6 MESOS, possibilitat d'única pròrroga fins 12 mesos sempre que ho prevegi el conveni col·lectiu d'aplicació.

Vàlid per a substituir períodes de vacances anuals.

2.1.2. Per a atendre a situacions ocasionals, previsibles i de curta durada.

Durada màxima 90 dies l'any, sigui el número que sigui els treballadors contractats. Els 90 dies no poden ser continuats.

Obligació d'informar a la RLT, últim trimestre de cada any, previsió anual dels mateixos.

Exclusions: contractes, subcontractes o concessions administratives que constitueixen activitat habitual o ordinària, sense perjudici de la seva celebració quan concorren les causes.

2.2 Per substitució de la persona treballadora.

Aquesta causa respon a una necessitat de cobertura interna de l'empresa.

Si es formalitza per a cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a seva cobertura definitiva mitjançant contracte fix, no podrà durar més de 3 mesos (o el termini inferior que fixa el conveni) ni tornar-se a subscriure amb el mateix objecte una vegada superada aquesta durada màxima.

Podrà, igualment, concertar-se per a completar la jornada reduïda emparada legal o convencionalment.

Important: identificar clarament persona substituïda i causa de substitució.

2.3 Encadenament de contractes temporals.

Els treballadors que en un període de 24 mesos (abans 30) haguessin estat contractades durant un termini superior a 18 mesos (abans 24), amb o sense solució de continuïtat, per a el mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant 2 o més contractes per circumstàncies de la producció, sigui directament o a través de la seva posada a **disposició per ETT** (gran novetat) adquiriran la condició de persones treballadores fixes.

2.4 Penalitzacions en les cotitzacions a la SS.

Els contractes temporals de curta durada inferiors a 30 dies tindran una cotització addicional a la Seguretat Social de 26 euros en la data de baixa del contracte.

2.5 Deure d'informació.

De l'existència de vacants de llocs permanents a treballadors temporals (inclosos amb contractes formatius); així com a la RLT.

S'ha d'informar a la RLT contractes celebrats per temps determinat, quan no existeixi obligació d'entregar còpia bàsica.

RÈGIM TRANSITORI:

CONTRACTES VIGENTS CELEBRATS ABANS DEL 31/12/2021: Resultaran aplicables fins la seva durada màxima, en els termes recollits en la normativa anterior: Contractes per obra o servei determinat (inclosos els celebrats amb AAPP o organismes vinculats o dependents, així com els contractes fixos d'obra subscrits en virtut del disposat en l'article 24 del VI Conveni Estatal de la Construcció; i contractes eventuais -anterior art. 15.1.b) i c) ET.

CONTRACTES CELEBRATS ENTRE EL 31/12/2021 I EL 30/03/2022: Es regiran per la normativa legal o convencional vigent en la data en que s'han concertat i la seva durada no podrà ser superior a sis mesos.

3. NOVA REGULACIÓ DEL CONTRACTE FIX DISCONTINU, A PARTIR DEL 30/03/2022.

(nova redacció del art. 16 ET per art. 1. quart RDL)

Desapareix la distinció de règim jurídic entre contractes fixos periòdics i fixos discontinus, així com la presumpció contemplada en l'article 12.3 de l'ET de que «el contracte a temps parcial s'entendrà celebrat per temps indefinit quan es concerta per a realitzar treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'empresa» (disp. final octava. 2 f).

Objecte: es concertarà per a treballs de naturalesa **estacional o activitats productives de temporada, així com aquells que no tinguin aquesta naturalesa** però que, sent de prestació intermitent, tinguin **períodes d'execució certs, determinats o indeterminats**.

Es potencia la seva utilització; sent també la modalitat contractual adequada per a:

- Treballs en el marc de l'execució de **contractes mercantils o administratives** que, sent previsibles, formen part de l'activitat ordinària de l'empresa.
- Per a **empresa de treball temporal (ETT)** i persona contractada per a ser cedida.

Donada la redacció, el contracte fix discontinu podria funcionar com a mecanisme de substitució del contracte d'obra i servei determinat.

Crida: Haurà de realitzar-se per escrit o per altre mitjà que permeti deixar constància de la deguda notificació a la persona interessada amb les indicacions precises de les condicions de la seva incorporació i amb una **antelació adequada** (conveni sectorial).

Temps de serveis (opinió personal): A efectes d'antiguitat, des del meu punt de vista, com a dret econòmic, es tindrà en compte la durada de la relació laboral i no el temps de serveis prestats. No així, als efectes de quantificar una possible indemnització per acomiadament, en aquest cas, al no operar modificació alguna de l'art. 56.1 ET, es calcularà en funció del període d'ocupació efectiva, això és, en funció dels serveis realment prestats.

4. SUBCONTRACTACIÓ D'OBRES I SERVEIS.

La nova redacció donada a l'article 42 ET afirma que el **conveni col·lectiu d'aplicació** per a les empreses contractistes i subcontractistes serà el del sector de l'activitat desenvolupada en la contracta o subcontracta, amb independència del seu objecte social o forma jurídica, excepte que existeixi altre conveni sectorial aplicable.

Així mateix, s'assenyala que el **conveni d'empresa només podrà aplicar-se** per la contractista o subcontractista si determina millors condicions salarials que el sectorial que resulti d'aplicació.

S'eximeixen d'aquesta regulació els casos de contractes i subcontractes subscrites amb els centres especials de treball regulats en el text refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre.

5. ALTRES MESURES.

5.1 Reducció de jornada (art. 47 ET):

Es facilita la seva aplicació i tramitació, com a mesura prioritària i alternativa les extincions.

Inclou exoneracions de cotitzacions a la Seg. Social.

S'incorpora com a causa específica de força major l'impediment o limitacions a l'activitat per decisions de l'autoritat governativa; en aquest cas, les exoneracions seran del 90%.

5.2 Mecanisme RED de Flexibilitat i Estabilització del Treball (art. 47 bis ET):

És un mecanisme creat que permet a les organitzacions, empreses, etc., una vegada activat pel Consell de Ministres, sol·licitar mesures temporals de reducció de jornada i suspensió de contractes de treball i als treballadors afectats accedir a una prestació.

Es preveuen dues modalitats:

- a) **cíclica**, quan s'aprecii una conjuntura macroeconòmica general que aconselli l'adopció d'instruments addicionals d'estabilització, amb una **durada màxima d'un any**;
- b) **sectorial**, quan en un determinat sector o sectors d'activitat s'aprecien canvis permanents que generen necessitats de requalificació i de processos de transició professional dels treballadors amb una **durada màxima inicial d'un any i la possibilitat de dues pròrrogues de 6 mesos cada una**.

5.3 Vigència dels convenis col·lectius (art. 86 ET):

Es manté la vigència del conveni col·lectiu durant les negociacions per a la seva renovació, en defecte de pacte. **Transcorregut un any des de la denúncia** del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni, les parts hauran de sotmetre's a un procediment de mediació i, si s'ha pactat, a l'arbitratge. Sense perjudici del desenvolupament i solució final dels indicats procediments, es mantindrà la vigència del conveni col·lectiu (abans s'extingia transcorregut un any de la seva denúncia).

5.4 Cotització a la Seguretat Social:

a) Penalització en contractes de durada determinada (art. 151 LGSS):

Als contractes de durada determinada inferior a 30 dies se l'aplica una cotització addicional a càrrec de l'empresari a la finalització del mateix.

b) Cotització a la Seguretat Social en cas de reducció de jornada o suspensió de contracte (art. 153 bis LGSS):

En ambdós supòsits, ja es produeixin per decisió de l'empresari o per resolució judicial adoptada en el si d'un procediment concursat, l'empresa queda obligada a ingressar les quotes corresponents a l'aportació empresarial. S'estableix, per al cas de que el treballador causi dret a la prestació per atur, que l'entitat gestora de la prestació ha d'ingressar l'aportació del treballador.

5.5 Sancions (art. 7.2 LISOS)

La transgressió de la normativa sobre modalitats contractuals, contractes de durada determinada i temporals, **es considera com una infracció per cada treballador afectat** (i no per empresa, com fins ara). **Es puguen les sancions** que, en el seu grau màxim, poden arribar als 10.000 euros.

Noelia Guasch Torres
Llicenciada en Dret
Diplomada en Relacions Laborals