

REFORMA LABORAL 2022

El passat 30 de desembre es va publicar el **RD-Llei 32/2021 de 28 de desembre**, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball que introdueix canvis rellevants en l'Estatut dels Treballadors, la Llei General de la Seguretat Social i la Llei d'infraccions i Sancions de l'Ordre Social.

Resum de les modificacions més rellevants:

1. Contractes formatius (art. 11 ET)

El contracte de formació en alternança

- El contracte per a la formació i l'aprenentatge passa a denominar-se contracte de formació en alternança i el seu objecte és compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb l'aprenentatge per un període d'entre 3 mesos i 2 anys.
- Per a la seva formalització cal realitzar un programa formatiu i designar tutors.
- La retribució serà la fixada pel conveni col·lectiu d'aplicació i en el seu defecte no podrà ser inferior al 65% de la retribució fixada per a un grup professional equivalent en el Conveni Col·lectiu durant el primer any i el 75% des del segon any.

El contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis

- Correspon a l'antic contracte en pràctiques.
- Es redueix el termini per celebrar-lo un cop finalitzats els estudis: 3 anys com a regla general i 5 anys en cas de treballadors amb discapacitat.
- La durada màxima es redueix a 1 any.
- Es regula l'obligació empresarial de dissenyar un pla de formació i designar un tutor. En cas de no complir-se aquests requisits el contracte es considerarà indefinit a temps complet.
- La retribució d'aquests contractes passa a ser com a mínim la del grup professional equivalent, sempre que el Conveni no en reguli una altra d'específica.

2. Contractes temporals (art. 15 ET)

- Els contractes es presumeixen indefinits limitant-se les possibilitats de contractació temporal a circumstàncies de la producció o a substitució de persona treballadora.
- En tot contracte temporal cal indicar: la causa, les circumstàncies concretes que ho justifiquen, la connexió amb la durada prevista.
- S'eliminen el contracte eventual i el contracte per obra o servei tal com els coneixem.

- El període d'encadenament de contractes temporals es redueix a 18 mesos en un període de referència de 24 mesos.
- Si aquest límit se supera tant els treballadors de plantilla com els d'ETT, els treballadors adquiriran la condició de fixos.

Els contractes eventuais i d'obra o servei signats abans del 31/12/2021 es regiran per la normativa anterior fins al final de la seva vigència, mentre que els signats entre l'1/1/2022 i el 31/3/2022 no podran tenir una durada superior a 6 mesos.

Contractes per circumstàncies de la producció per a situacions imprevisibles

- Per a casos en què hi hagi un increment ocasional i imprevisible que origini un desajust, incloent-hi específicament el període vacacional.
- La seva durada màxima és de 6 mesos en un sol contracte o amb una pròrroga. Per conveni sectorial la durada màxima es pot ampliar a 1 any.

Contractes per circumstàncies de la producció per a situacions ocasionals previsibles

- La seva utilització es limita a 90 dies per cada any natural. Les situacions ocasionals previsibles que justifiquen la contractació s'hauran d'identificar en el contracte.
- S'estableix l'obligació d'informar la representació legal dels treballadors sobre la previsió d'ús d'aquesta modalitat durant l'últim trimestre de l'any.
- No s'admet com a causa vàlida la realització de treballs en el marc de contractes, subcontractes o concessions administratives que constitueixin l'activitat habitual o ordinària de l'empresa.

Contractes per a la substitució d'una persona treballadora

- El contracte podrà iniciar-se fins 15 dies abans de l'absència del treballador substituït.
- Podrà usar-se per completar la jornada de treballadors amb jornada reduïda per causa legal o per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant un procés de selecció o promoció durant un màxim de 3 mesos.
- Els contractes d'interinitat signats abans del 31/12/2021 es regiran per la normativa anterior fins a la seva finalització.

Règim transitori per a determinades modalitats contractuals

- Els contractes per a obra i servei determinat, eventuais per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, d'interinitat; així com els contractes fixos d'obra subscrits en virtut de l'article 24 del conveni estatal de la construcció, resultaran aplicables fins a la seva durada màxima.
- Els contractes d'obra o servei determinat o eventuais celebrats entre el 31 de desembre de 2021 i 30 de març de 2022, es regiran per la normativa vigent en la data en què se subscriuen i tindran una durada màxima de 6 mesos.

3. Contracte fix discontinu (art. 16 ET)

- Es fomenta l'aplicació del contracte fix discontinu per a qualsevol treball de temporada independentment que sigui en dates certes o incertes; o de si la seva durada és o no determinada.
- Es permet la seva celebració en el marc de contractes mercantils i ETT.
- Es flexibilitza la determinació de la jornada en el contracte podent-se concretar quan es produeixi la crida. S'haurà d'informar la RLT abans de cada exercici de les previsions de crida.
- Es milloren les condicions laborals d'aquests treballadors destacant que per computar l'antiguitat es tindrà en compte la durada efectiva de tota la relació laboral.

4. Subcontractació d'obres i serveis (art. 42 ET)

- Es regula l'obligació d'aplicar el Conveni que correspongui a l'activitat efectivament desenvolupada en la contracta.

5. Expedients de regulació temporal d'ocupació o ERTOS (art. 47 ET)

- Es redueix a 7 dies el període de consultes per a empreses de menys de 50 treballadors.
- Es redueixen els terminis per formar la comissió representativa dels treballadors a 5 dies si hi ha RLT o 10 dies si no n'hi ha.
- Per acordar una pròrroga caldrà obrir període de consultes de màxim 5 dies.
- S'inclou la regulació dels ERTE per força major.
- S'estableix el Mecanisme RED de Flexibilitat i Estabilització de l'Ocupació

6. Altres modificacions de l'Estatut

- Desapareix la possibilitat que el contracte acabi per fi d'obra (art. 49 ET)
- S'elimina la prioritat del Conveni d'Empresa enfront del sectorial pel que fa al salari (art 84.2 a) ET).
- Es manté la ultraactivitat indefinida dels convenis col·lectius una vegada finalitzi la seva vigència (art. 86 ET)

- Es regula la possibilitat d'extinció per "fi d'obra" en el sector de la construcció (DA 3 ET)

7. Altres modificacions legislatives

- S'estableix una cotització addicional per als contractes temporals de durada inferior a 30 dies (art. 151 LGSS).
- Es regulen beneficis de cotització respecte als ERTE (DA 39 LGSS).
- Es regulen noves infraccions de la LISOS com a conseqüència de les noves obligacions legals derivades dels canvis de l'Estatut. Les multes per a les noves infraccions oscil·len entre els 1.000 i els 10.000 euros per treballador.
- D'altra banda, es preveu la pròrroga de la vigència del Reial decret 817/2021, de 28 de setembre, pel qual es fixa el salari mínim interprofessional per al 2021.

8. Entrada en vigor de les diferents modificacions

- Aquesta norma entrarà en vigor el 31 de desembre de 2021, amb les excepcions següents, que ho faran el 31 de març de 2022:

a) Modificació de l'art. 11 ET.

b) Modificació de l'art. 15 ET, sense perjudici del que estableix la disposició transitòria tercera.

c) Modificació de l'art. 16 ET.

d) La disp. addic. 41a TRLGSS.

e) La disp. addic. 41a TRLGSS.

f) Les derogacions previstes de l'ET.

Departament Laboral

Assessoria Codina