

CIRCULAR INFORMATIVA

Gener 2022

MESURES URGENTS PER A LA REFORMA LABORAL, LA GARANTIA D'ESTABILITAT A L'OCUPACIÓ I LA TRANSFORMACIÓ DEL MERCAT DE TREBALL.

Benvolgut/da client/a,

El Reial Decret-llei 32/2021 de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia d'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball (BOE 27-01-2021), conegut com el de la "reforma laboral", si bé no ha derogat l'última gran reforma laboral, sí que introdueix canvis substancials dels quals en destaquem, a continuació, els punts clau:

Canvis en matèria de contractació.

1. Contractes de durada determinada.

- S'elimina el contracte d'Obra i Servei.
- Es redueixen a 2 els contractes temporals: 1) Per circumstàncies de la producció i 2) de substitució.

Aquesta normativa entra en vigor el 30 de març. Per al període transitori entre el 31 de desembre de 2021 i el 30 de març de 2022 s'estableix que els contractes d'obra i servei i els eventuals per circumstàncies de la producció, acumulació de tasques i excessos de comandes celebrades en aquest període es regiran per la normativa vigent en aquell moment i la seva durada no podrà ser superior a 6 mesos.

1.1. Contracte per circumstàncies de la producció.

Es poden celebrar en cas de/d':

- Increment **ocasional i imprevisible** i les oscil·lacions que, tot i tractar-se d'activitat normal de l'empresa, generin un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix, sempre que no es pugui cobrir amb contractes fixos discontinus. La durada màxima serà de 6 mesos, poden arribar fins a l'any si així ho regula el conveni col·lectiu d'aplicació. En cas de concertar-lo per una durada inferior al màxim es podrà fer una única pròrroga.
- **Substitució de les vacances anuals**. Quant als terminis de la seva durada, són els mateixos que l'anterior.
- Per atendre **situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda** i delimitada: en aquests casos, en el darrer trimestre de l'any l'empresa haurà de fer avinent als representants dels treballadors una previsió per l'any següent. La durada no pot superar els 90 dies naturals per empresa. Els 90 dies no podran ser utilitzats de manera continuada.

BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis 3r 4a
08036 Barcelona
☎ (34) 93 363 54 71
✉ bcn@bellavistalegal.eu

GRANOLLERS

📍 C/ Sant Jaume 16, 1r
08401 Granollers
☎ (34) 93 860 39 60
✉ grn@bellavistalegal.eu

MADRID

📍 C/ Serrano, 114 2n esq.
28006 Madrid
☎ (34) 91 431 98 21
✉ mad@bellavistalegal.eu

Les persones contractades per més de 18 mesos dins d'un període de 24, amb o sense solució de continuïtat, de forma directa o per ETT, per al mateix o diferent lloc de treball, per l'empresa o per alguna de les del grup d'empreses, es consideraran fixes.

1.2. Contracte de substitució.

Es poden celebrar en cas de:

- Substitució d'una persona treballadora amb dret de reserva del lloc de treball. El substitut i el substituït poden coincidir 15 dies abans de l'absència.
- Per a completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, emparada aquest reducció per la normativa legal o convencional.
- Per a la cobertura temporal d'un lloc de treball, en procés de selecció o promoció professional, per a la seva cobertura com a contracte indefinit. La durada màxima és de 3 mesos.

1.3. Consideracions transcendentals en la contractació temporal.

- Si s'incomplixen els requisits de temporalitat, el contracte es considera indefinit.
- L'empresa ha d'informar sobre l'existència de llocs de treball vacants als contractats temporalment, inclosos els contractes formatius.
- Indemnització de 12 dies per any de servei a la finalització del contracte, inclosos els contractes formatius.
- Els convenis col·lectius podran regular plans de reducció de la temporalitat, com fixar un percentatge màxim de contractes temporals en relació al global de la plantilla, criteris objectius de conversió a indefinits, etc.
- El *Servicio Público de Empleo* quan s'assabenti que es superen els límits temporals, ho comunica a la Inspecció de Treball.
- Augment de les sancions. L'incompliment de la normativa causal o temporal dels contractes eventuais es considera falta molt greu i pot ser sancionada amb multes de fins a 10.000 euros per persona treballadora (penalització individualitzada).
- Els contractes temporals inferiors a 30 dies (abans 5) tindran una cotització addicional de 26 euros, aprox., al final del contracte que pot ser superior segons fórmula de càlcul.

Els contractes temporals subscrits amb anterioritat al 31 de desembre de 2021 seguiran regint-se per la normativa anterior.

2. Contractes formatius.

Es suprimeixen els contractes per a la formació i aprenentatge, el contracte en pràctiques i el contracte per a la formació dual universitària. Els contractes ja celebrats es regiran per la normativa anterior fins a la seva finalització per durada màxima. Les noves modalitats entraran en vigor el 30 de març de 2022.

2.1. Contracte de formació en alternança.

L'objecte del contracte es compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb la formació de FP, universitat i el Catàleg d'especialitats formatives del *Sistema Nacional de Empleo* (SNE).

BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis 3r 4a
08036 Barcelona
☎ (34) 93 363 54 71
✉ bcn@bellavistalegal.eu

GRANOLLERS

📍 C/ Sant Jaume 16, 1r
08401 Granollers
☎ (34) 93 860 39 60
✉ grn@bellavistalegal.eu

MADRID

📍 C/ Serrano, 114 2n esq.
28006 Madrid
☎ (34) 91 431 98 21
✉ mad@bellavistalegal.eu

- Destinat a qui no tingui la titulació per a concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional.
- Si el contracte es concerta en el marc dels certificats de nivell 1 i 2 i programes del SNE, el límit d'edat per subscriure'l és de 30 anys.
- L'activitat a desenvolupar a l'empresa ha d'estar directament relacionada amb la formació formativa. Per això hi ha una doble tutoria coordinada tant a l'empresa com en el centre educatiu segons el pla de formació.
- La durada del programa formatiu ha de ser d'un mínim de 3 mesos i d'un màxim de 2 anys. Prorrogable fins a la durada màxima.
- El temps de treball no podrà ser superior al 65% durant el primer any, o al 85% durant el 2on any de la jornada anual del conveni col·lectiu.
- No es pot celebrar si l'activitat o lloc de treball ja ha estat realitzada/ocupat per la persona en la mateixa empresa durant un temps superior a 6 mesos.
- No es pot establir període de prova.
- No es poden realitzar hores extraordinàries, ni complementàries, ni treball nocturn ni per torns.
- La retribució serà la prevista en aquests casos en el conveni col·lectiu o, com a mínim, el 60% el primer i el 75% el segon fixat en conveni per al grup i nivell retributiu.

2.2. Contracte formatiu de pràctica professional.

Es tracta d'una reinterpretació del contracte de pràctiques existent fins al moment destinat a qui disposi d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional, certificat del sistema de formació professional, així com qui ostenti un títol equivalent a l'ensenyament artístic o esportiu del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral:

- Celebrar-se abans de 3 anys (5 en casos de discapacitat) des de la finalització dels estudis i sense tenir experiència en dita activitat dins de l'empresa per més de 3 mesos.
- La durada és d'un mínim de 6 mesos i un màxim de 1 any.
- El període de prova no pot excedir de 1 mes, llevat que el conveni col·lectiu prevegi un altre termini.
- Elaboració d'un pla formatiu individual i designació de persona tutora amb formació i experiència suficient per fer-ne el seguiment.
- No es poden realitzar hores extraordinàries.
- La retribució serà, com a mínim, la prevista en el Conveni Col·lectiu per aquests casos o, en cas que no estigui establert, la corresponent al grup professional i nivell retributiu. Mai pot ser inferior al SMI ni a la del contracte de formació en alternança.

2.3. Elements comuns a ambdós contractes formatius.

Entre d'altres, les normes comuns a destacar són:

- El contracte inclourà el pla formatiu individual, així com els acords i convenis amb les entitats formatives.
- Es poden celebrar a temps complet i a temps parcial.
- El còmput de la durada del contracte s'interromp en casos d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs i violència de gènere.
- Els convenis col·lectius podran determinar quins llocs de treballs, nivells, etc. poden ser susceptibles o no d'aquest tipus de contractes.

BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis 3r 4a
08036 Barcelona
☎️ (34) 93 363 54 71
✉️ bcn@bellavistalegal.eu

GRANOLLERS

📍 C/ Sant Jaume 16, 1r
08401 Granollers
☎️ (34) 93 860 39 60
✉️ grn@bellavistalegal.eu

MADRID

📍 C/ Serrano, 114 2n esq.
28006 Madrid
☎️ (34) 91 431 98 21
✉️ mad@bellavistalegal.eu

- Els representants dels treballadors han de ser informats sobre els acords de col·laboració amb els centres formatius dels plans individuals de formació, així com de la planificació del desenvolupament de l'activitat tutorial.
- Si l'empresa està aplicant un ERTO, podrà subscriure aquest tipus de contractes, sempre que no sigui per a substituir a persones afectades per l'ERTO.
- Si el contracte es celebra en frau de llei o no es compleixen les obligacions formatius es considerarà com a contracte indefinit.
- Si finalitzat el contracte la persona continua a l'empresa se li reconeixerà l'antiguitat i no hi haurà període de prova.
- No dona lloc a indemnització per finalització de contracte.

Quedarà pendent de desenvolupament reglamentari, entre altres matèries, el nombre de contracte per mida del centre de treball, el nombre de persones per tutor/a o exigències respecte a l'estabilitat de la plantilla (contractes indefinits).

Per últim, hi haurà bonificacions pels contractes formatius subscrits amb treballadors amb discapacitat.

3. Contracte fix discontinu.

Les modificacions en aquest tipus de contracte es dirigeixen a flexibilitzar i ampliar el seu abast per a descartar la subscripció de contractes temporals.

3.1. Es podrà celebrar per a:

- Treballs de caire estacional.
- Activitats productives de temporada.
- Treballs de prestació intermitent que tinguin períodes d'execució certs, ja siguin determinats o indeterminats.
- La prestació de serveis en el marc d'una contracta o subcontracta mercantil o administrativa que, essent previsibles, formen part de l'activitat ordinària de l'empresa. Els períodes d'espera entre activitat i activitat no podran ser superiors a 3 mesos.
- Contractes de posada a disposició, per part de les ETT, vinculats a necessitats temporals en varies empreses usuàries, coincidint els períodes d'inactivitat amb el termini d'espera entre aquests contractes.

3.2. Característiques més destacades:

- L'oferta de treballs es fixarà per criteris objectius segons els convenis col·lectius o acords d'empresa. Comunicats per escrit, amb antelació i amb les condicions per a la incorporació.
- L'empresa haurà d'informar a la representació legal dels treballadors de la previsió anual d'ofertes de treball.
- Els convenis col·lectius podran preveure: una borsa de treball perquè les persones, durant el període d'inactivitat puguin accedir a un altre tipus de contractacions i seguir formant-se, fixes-discontinus a temps parcial, períodes mínims d'oferta anual i quantia per finalització d'ofertes quan coincideixi amb la finalització de l'activitat i no es produeixi nova oferta.
- L'antiguitat serà des de l'inici de la relació laboral i no només pel temps efectivament treballat, llevat excepcions.

BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis 3r 4a
08036 Barcelona
☎ (34) 93 363 54 71
✉ bcn@bellavistalegal.eu

GRANOLLERS

📍 C/ Sant Jaume 16, 1r
08401 Granollers
☎ (34) 93 860 39 60
✉ grn@bellavistalegal.eu

MADRID

📍 C/ Serrano, 114 2n esq.
28006 Madrid
☎ (34) 91 431 98 21
✉ mad@bellavistalegal.eu

- Obligació de l'empresa d'informar a les persones fixes-discontinues i a la representació legal dels treballadors sobre les vacants de llocs de treball fix ordinari.

La reforma preveu que el Govern regularà les reformes necessàries per a millorar la protecció del col·lectiu de fixos-discontinus, permetent-los l'accés als **subsidis per atur**, en les mateixes condicions que a la resta de treballadors per compte aliena.

4. Subcontractació.

En el cas de subcontractes s'estableix que el conveni col·lectiu d'aplicació en les empreses contractistes i subcontractistes serà el de l'activitat desenvolupada, amb independència de l'objectiu social i forma jurídica. El precepte vol garantir que a les persones treballadores de les empreses contractistes i subcontractistes se'ls apliqui el conveni sectorial corresponent a l'activitat desenvolupada. Existeix l'excepció quan l'empresa contractista o subcontractista compti amb conveni propi, que en aquest cas serà el d'aplicació, sempre amb la consideració de la nova redacció de l'article 84 de l'ET que dona prioritat als convenis de sector davant als d'empresa en matèria salarial.

5. En el sector de la construcció.

Desapareix l'actual contracte fix d'obra regulat en el conveni sectorial. Les noves contractacions han d'efectuar-se a través del contracte indefinit adscrit a obra.

El nou contracte preveu que:

- La finalització de l'obra determinarà l'obligació de l'empresa d'efectuar a la persona treballadora una proposta de recol·locació, previ desenvolupament, en cas necessari, d'un procés de formació.
- Serà motiu d'extinció del contracte per motius inherents a la persona treballadora el fet que rebutgi una oferta de recol·locació o que no resulti adequada per a les noves obres que tingui l'empresa en la província, inclús després d'un procés de formació o requalificació o la inexistència en la província d'obres de l'empresa que s'adiguin a la seva qualificació professional.
- L'extinció del contracte per motius inherents a la persona treballadora donarà dret a una indemnització del 7% calculada sobre els conceptes salarials del conveni, que s'hagin meritat durant tota la vigència del contracte, o la superior establerta pel Conveni General de la Construcció.
- Antiguitat serà des de l'inici de la relació laboral i no només pel temps efectivament treballat, llevat excepcions.

Es preveu que, després de la finalització de l'obra, recol·loquin als treballadors en una nova obra, prèvia implantació, quan sigui necessari, d'un procés de formació o requalificació.

6. Negociació col·lectiva.

Dos són els grans canvis en aquest àmbit:

- Es manté la prioritat d'aplicació del conveni d'empresa respecte dels sectorials, encara que es restringeix el seu àmbit d'aplicació atès que ja no podrà actuar en matèria salarial. Les empreses que

BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis 3r 4a
08036 Barcelona
☎ (34) 93 363 54 71
✉ bcn@bellavistalegal.eu

GRANOLLERS

📍 C/ Sant Jaume 16, 1r
08401 Granollers
☎ (34) 93 860 39 60
✉ grn@bellavistalegal.eu

MADRID

📍 C/ Serrano, 114 2n esq.
28006 Madrid
☎ (34) 91 431 98 21
✉ mad@bellavistalegal.eu

estiguin aplicant el seu règim salarial segons el seu conveni seguiran aplicant-lo fins a la fi de la seva vigència i, com a màxim, en el termini d'un any des del 30-12-2021.

- S'elimina la limitació temporal de l'ultra-activitat d'un any i prescriu el manteniment de la vigència del conveni.

7. Flexibilitat interna.

7.1. ERTO ETOP.

S'introdueix més flexibilitat en els expedients de reducció de jornada o suspensió del contracte de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (ETOP).

- El període de consultes es redueix a 7 dies (dels 15 actuals) en empreses de menys de 50 treballadors.
- Es redueix de 7 a 5 dies el termini de la constitució de la comissió negociadora si hi ha representats i de 15 a 10 si no n'hi ha.
- Es suprimeix els trasllats de la comunicació empresarial al SEPE per part de l'autoritat laboral, pel que haurà de fer-ho l'empresa.
- L'autoritat laboral obtindrà un informe de la ITSS que s'haurà d'entregar en 15 dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del període de consultes.
- Es preveu la possibilitat que en qualsevol moment, durant la vigència de la mesura, l'empresa comuniqui a la representació dels treballadors la necessitat d'una pròrroga de la mesura, per la qual cosa s'obrirà un període de consultes de 5 dies i la decisió serà comunicada a l'autoritat laboral en 7 dies.

7.2. ERTO per força major.

S'incorpora expressament com a causa de força major per a la reducció i/o suspensió de l'activitat, la força major temporal per impediments o limitacions en l'activitat normalitzada de l'empresa que sigui conseqüència de decisions adoptades per l'autoritat laboral competent, incloses aquelles orientades a la protecció de la salut pública.

Es segueix el procediment de suspensió/reducció per força major amb algunes especialitats com:

- Es recull expressament el silenci positiu si l'autoritat laboral no emet resolució expressa en el termini de 5 dies, entenent-se l'expedient com autoritzat.
- Autoritzada la força major, l'empresa decideix entre la reducció o suspensió dels contractes. Encara que en la mesura que es pugui es prioritzarà la mesura de reducció de jornada a la suspensió de contractes.
- La reducció de jornada podrà ser entre un 10% i un 70% de la jornada.
- Per prorrogar les mesures més enllà del termini concedit es requereix autorització de l'autoritat laboral.
- Es possibilita que, en qualsevol moment durant la vigència de la mesura, l'empresa comuniqui a la representació dels treballadors la necessitat d'una pròrroga de la mesura. Per la qual cosa s'obrirà un període de consultes de 5 dies i la decisió serà comunicada a l'autoritat laboral en 7 dies.
- Durant el període d'aplicació de l'expedient, l'empresa podrà desafectar i afectar a les persones treballadores en funció de les alteracions de les circumstàncies al·legades i prèvia comunicació als representats dels treballadors i al SEPE.

BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis 3r 4a
08036 Barcelona
☎ (34) 93 363 54 71
✉ bcn@bellavistalegal.eu

GRANOLLERS

📍 C/ Sant Jaume 16, 1r
08401 Granollers
☎ (34) 93 860 39 60
✉ grn@bellavistalegal.eu

MADRID

📍 C/ Serrano, 114 2n esq.
28006 Madrid
☎ (34) 91 431 98 21
✉ mad@bellavistalegal.eu

- Durant l'ERTO no es poden realitzar hores extraordinàries, externalitzar l'activitat ni concertar-se nous contractes.
- Les empreses que desenvolupin les accions formatives a favor de les persones afectades per l'ERTO poden tenir dret a un increment de crèdit per al finançament de la mencionada formació programada.
- Els beneficis en matèria de cotització, voluntaris per a l'empresa, estaran condicionats al manteniment de l'ocupació de les persones afectades.

7.3. Mecanisme RED de flexibilitat i estabilització de l'ocupació.

Es tracta d'un nou mecanisme, prèvia autorització en Consell de Ministres, que permetrà a les empreses la sol·licitud de reduccions de jornades i suspensions contractuals de manera àgil i amb major certesa si existeix acord amb la representació dels treballadors després del període de consultes.

Aquest mecanisme té dues modalitats:

- Cíclica:** davant una caiguda transitòria o cíclica de la seva demanda per causes macroeconòmiques, per una durada màxima d'un any.
- Sectorial:** quan esdevinguin canvis permanents en un sector o sectors d'activitat que generin necessitats de requalificació i de processos de transició professional de les persones treballadores, amb una durada màxima inicial d'un any i, la possibilitat de dues pròrrogues de 6 mesos cadascuna.

En ambdós casos:

- El mecanisme haurà d'esser activat pel Consell de Ministres.
- Les empreses podran sol·licitar la reducció de jornada o la suspensió de contractes després de l'obertura d'un període de consultes. Si finalitzen amb acord, l'autoritat laboral les autoritzarà i si no s'arriba a un acord l'autoritat laboral serà qui decideixi en un termini de 7 dies, essent el silenci positiu.
- L'empresa podrà acollir-se a exempcions en la cotització a la Seguretat Social condicionades al manteniment de l'ocupació de les persones treballadores afectades durant els 6 mesos següents a la finalització de vigència de l'expedient temporal d'ocupació.
- Les persones afectades tindran prioritat en accedir a la formació continua i rebran la prestació d'atur sense que sigui necessari acreditar un període mínim de cotització previ a la Seguretat Social, rebent el 70% de la base reguladora durant tota la vigència de la mesura i sense que el seu gaudi impliqui el consum de futures prestacions d'atur ni de cotitzacions.
- Es preveu la constitució d'un fons que finançarà les necessitats derivades del Mecanisme RED.

8. Modificacions en matèria d'infraccions i sancions.

Arran d'aquesta reforma es regulen les infraccions i sancions per l'incompliment de les obligacions de les mesures aprovades, així com l'augment en les quanties ja existents.

- Es considera falta lleu sancionada de 70 a 750 euros el no informar de vacants als contractats en contracte formatiu o fix-discontinuu.
- Es considera falta greu sancionada de 1.000 a 10.000 euros les noves contractacions incomplint la prohibició establerta en un ERTO. Es considera una infracció per persona contractada.

BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis 3r 4a
08036 Barcelona
☎ (34) 93 363 54 71
✉ bcn@bellavistalegal.eu

GRANOLLERS

📍 C/ Sant Jaume 16, 1r
08401 Granollers
☎ (34) 93 860 39 60
✉ grn@bellavistalegal.eu

MADRID

📍 C/ Serrano, 114 2n esq.
28006 Madrid
☎ (34) 91 431 98 21
✉ mad@bellavistalegal.eu

- Es considera falta molt greu sancionada de 7.501 a 225.018 euros establir noves externalitzacions d'activitat incomplint la prohibició dels ERTO i l'acomiadament col·lectiu o ERTO Mecanismes RED sense seguir els procediments legalment establerts.
- Es considerarà infracció greu sancionable de 2.451 a 49.180 euros formalitzar contractes de posada a disposició per part de les ETT per a la cobertura de llocs de treball respectes dels quals no s'hagi realitzat prèviament la preceptiva avaluació de riscos.
- La transgressió de les modalitat del contracte de durada determinada i temporals continua tipificant-se com una infracció greu, però s'incrementa la quantia de la sanció de 1.000 a 10.000 (abans entre 750 i 7.500 euros) i a més a més ara es considera una infracció per cadascuna de les persones treballadores afectades. Previsió que s'estén a les ETT i empreses usuàries.

Atentament,

Departament Laboral i de Seguretat Social

Per a més informació:

laboral@bellavistalegal.eu

BARCELONA

📍 Av. Diagonal, 463 bis 3r 4a
08036 Barcelona
☎️ (34) 93 363 54 71
✉️ bcn@bellavistalegal.eu

GRANOLLERS

📍 C/ Sant Jaume 16, 1r
08401 Granollers
☎️ (34) 93 860 39 60
✉️ grn@bellavistalegal.eu

MADRID

📍 C/ Serrano, 114 2n esq.
28006 Madrid
☎️ (34) 91 431 98 21
✉️ mad@bellavistalegal.eu