

Reforma laboral 2022

Novetats en matèria de contractació

Reial Decret-Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per la reforma laboral, la garantia d'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat laboral

- Entrada en vigor el 31/03/2022
- Els contractes laborals celebrats abans del 31/12/2021 es regiran fins a la seva duració màxima per la normativa vigent en el moment en que es van celebrar.
- Els contractes d'obra i eventuais per circumstàncies del mercat celebrats entre el 31/12/2021 i el 30/03/2022 per la normativa prèvia però la seva duració no podrà ser superior als 6 mesos.

Priorització del contracte indefinit

- Major limitació de la contractació temporal per a supòsits específics.
- Espanya és un dels països de la UE amb els indicadors de temporalitat més alts.
- El contracte de treball es presumirà celebrat per temps indefinit (temporalitat amb caràcter excepcional).

- Els contractes de duració inferior a 30 dies tindran una cotització addicional a càrrec de l'empresari a la finalització del mateix.

Contractes temporals

- Desaparició del contracte d'obra i servei.
- Modificació de l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors (ET): Desapareix la possibilitat de celebrar contractes d'obra i servei.
- Només es podrà celebrar contracte de duració determinada per dos motius: per circumstàncies de la producció (imprevisibles o previsibles) o per substitució de la persona treballador:
 1. Per circumstàncies de la producció imprevisible:
 - Increment ocasional i imprevisible de l'activitat normal.
 - Temps màxim de 6 mesos (ampliable per conveni a 12 mesos).
 2. Per circumstàncies de la producció previsible:
 - Situacions ocasionals, previsibles i de duració reduïda i delimitada (ex.: campanya de nadal).
 - Temps màxim de 90 dies (amb independència del nombre de persones ocupades) però mai de forma continuada.
 - S'entregarà a la RLT en l'últim trimestre de l'any una previsió anual de l'ús d'aquests contractes.

3. Per substitució de la persona treballadora

- Contracte per a substituir a una persona amb reserva del lloc de treball.
 - Contracte per a completar la jornada reduïda per una altre persona treballadora quan la reducció s'empari en causes legalment previstes.
 - Contracte per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura mitjançant contracte indefinit.
 - Contractes per al sector públic (temps màxim 3 anys).
- Es limita a 18 mesos (en un espai temporal de 24 mesos) el període per a encadenar contractes i passar a ser indefinit (enlloc de 24 mesos en un espai temporal de 30 mesos).

Contracte fix-discontinuu

- Passa a ser el tipus de contracte adequat per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada.
- Si la contractació fixa-discontinua es justifica per la celebració de contractes el període d'inactivitat no pot superar els tres mesos (excepte que el conveni col·lectiu indiqui alguna cosa diferent).
- Podrà celebrar-se un contracte fix-discontinuu entre una ETT i una persona contractada per ser cedida.
- L'empresa haurà de traslladar a la RLT a l'inici de cada exercici un calendari amb les previsions de crida anual o semestral.

Contracte indefinit adscrit a obra

- Sector de la construcció.
- Finalització de l'obra = Obligació de l'empresa d'efectuar una proposta (per escrit) a la persona treballadora per a la seva recol·locació, amb la corresponent formació de ser necessari.
- Extinció del contracte:
 - Inexistència d'obres a la província.
 - Falta de qualificació per a obra en la província.
 - No acceptació de la recol·locació per part de la persona treballadora.
- En cas d'extinció del contracte: indemnització del 7% del salari meritat durant la vigència del contracte.

Contractes formatius

- Contracte de formació dual o en alternança treball-formació.
 - Persones que no tinguin titulació i vulguin compatibilitzar els seus estudis amb el treball remunerat).
 - Entre 3 mesos i 2 anys (edat màxima 30 anys).
 - El temps de treball efectiu no podrà superar el 65% el primer any i el 85% el segon any.

- No indemnització a la finalització.
 - No està permesa la realització d'hores extraordinàries (excepte força major) ni període de proba o treballs nocturns.
- Contracte per a l'obtenció de la pràctica professional.
- No inferior a 6 mesos ni superior a 1 any
 - Dirigit a personal amb titulació (es podrà celebrar fins als 3 anys posteriors a l'obtenció del títol).
 - Període de proba màxim 1 mes.
 - L'empresa estarà obligada a comptar amb un pla d'estudis i assignar un tutor.

Empreses de Treball Temporal

Amb aquesta reforma laboral desapareixen els contractes temporals que venien celebrant les ETT, les quals podran i hauran de convertir els contractes d'obra i servei per fixes-discontinus.

Règim sancionador

Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (LISOS): multes de fins a 10.000 euros si les empreses abusen de la temporalitat a més de penalització per a cada treballador que donin de baixa.

Mecanismes de flexibilització

Expedients de Regulació Temporal de l'Ocupació (ERTO)

- S'introdueix el mecanisme dels ERTO a l'Estatut dels Treballadors (art. 47), mantenint els ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de la producció (ETOP) i per força major (FM).
- Es redueixen terminis per a la seva sol·licitud.
- Es possible la pròrroga de l'ERTO amb acord de la comissió negociadora (abans no es podia prorrogar sinó que se'n havia d'aprovar un de nou).
- Es prioritza en la mesura del possible la reducció de jornada davant la suspensió del contracte.
- Es possible la reducció de jornada per ERTO de força major.
- La reducció de jornada podrà ser d'entre un 10 i un 70% i computar-se sobre la base de la jornada diària, setmanal, mensual o anual.
- Durant l'aplicació de l'expedient l'empresa podrà desafectar i afectar a les persones treballadores.
- Durant l'ERTE no es podran realitzar hores extres, externalitzacions de l'activitat ni concertar-se noves contractacions excepte causa justificada.
- Els beneficis en matèria de cotització dels ERTOs es vincula a un manteniment de l'ocupació (6 mesos següents a la finalització de l'ERTO) i en el cas d'ERTO ETOP i mecanismes RED al desenvolupament per l'empresa d'accions formatives. Exempcions en cotització durant ERTO:
 - El 20% en ERTO ETOP.
 - El 90% en ERTO FM.

- Les empreses que incompleixin el compromís de manteniment de l'ocupació hauran de retornar les cotitzacions de les que haguessin estat
- exonerades amb els corresponents recàrrecs i interessos de demora. No es considerarà incomplert el compromís quan el contracte de treball
- s'extingeixi per acomiadament disciplinari declarat procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa.

Mecanismes RED

- Es crea el Mecanisme RED de flexibilitat i estabilització de l'ocupació, que podrà ser activat pel Consell de Ministres i permetrà a les empreses la sol·licitud de mesures de reducció de jornada i suspensió de contractes de treball. Modalitats:
 - Cíclica: Quan s'aprecii una conjuntura macroeconòmica general que l'aconselli (duració màxima d'un any).
 - Sectorial: Quan en un determinat sector s'apreciïn canvis permanents que generin necessitats de requalificació professional (duració màxima d'un any, ampliable un any més).
- Una vegada activats el mecanisme, les empreses podran sol·licitar a l'autoritat laboral la reducció de jornada o la suspensió dels contractes de treball (previ desenvolupament del període de consultes). Durant el temps que duri, les persones afectades tindran dret al 70% de la base de cotització mitjana dels últims 180 dies (amb un límit màxim del 225% de l'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPEM) incrementat en una sisena part).

Novetats en matèria de convenis col·lectius

Subcontractació

- El conveni col·lectiu aplicable a les persones treballadores de les empreses contractistes i sub-contractistes serà el del sector de l'activitat desenvolupada excepte quan existeixi un altre conveni sectorial aplicable o que l'empresa contractista o sub-contractista comptin amb un conveni propi, cas en el que aplicarà el conveni de l'empresa excepte en matèria salarial en que tindrà prioritat el conveni sectorial.
- S'exclou com a causa de temporalitat del contracte per circumstàncies de la producció la realització dels treballs en el marc de contractes, sub-contractes o concessions administratives que constitueixin l'activitat ordinària de l'empresa (s'haurà d'acudir a un contracte indefinit).

Negociació col·lectiva

- S'acorda l'ultra activitat il·limitada del conveni col·lectiu una vegada sigui denunciat i hagi finalitzat la duració pactada. Els convenis col·lectiu denunciat a la data d'entrada en vigor del RDL mantindrà la seva vigència mentre no s'adopti un nou conveni.
- El conveni d'empresa ja no tindrà prioritat aplicativa en relació al salari base i complements salarials, inclosos els vinculats a la situació de l'empresa.
- Això aplicarà als convenis d'empresa quan perdin la seva vigència i com a màxim en el termini d'un any des de l'entrada en vigor del RDL no podent-se compensar o absorbir els efectes d'aquest canvi en la prioritat aplicativa.
- Els convenis col·lectius s'hauran d'adaptar a aquesta modificació en un termini de sis mesos.