



NOVA Reforma Laboral 2021

(Reial decret 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)

1

TEMPORALITAT

L'Habitual la Norma General serà el **CONTRACTE INDEFINIT**.

- Els Contractes temporals hauran de ser indefinits en tres mesos. Les empreses tenen tres mesos per a transformar els contractes temporals en indefinits, és a dir, des de gener fins a març.

DESAPAREIX el contracte per obra o servei.

- Els contractes per obra i servei, existents ara: desapareixeran al setembre de 2022.
- Durant els pròxims 3 mesos les empreses podran continuar recorrent a aquest contracte, però amb una durada màxima de 6 mesos.
- Mentre que els que s'hagin signat abans de l'entrada en vigor de la reforma laboral, es mantindran fins que perdin la seva vigència.

El contracte per circumstàncies de la producció

Només 2 causes de temporalitat diferents:
 1–circumstàncies ocasionals **imprevisibles**
 2–circumstàncies **ocasionals previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada.**

- caràcter restrictiu d'aquesta possibilitat s'aguditza quan la norma preveu que «Les empreses només podran utilitzar aquest contracte **un màxim de 90 dies l'any natural**, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per a atendre en cadascun d'aquests dies les concretes situacions, que hauran d'estar degudament identificades en el contracte. Aquests 90 dies no podran ser utilitzats de manera continuada.

i El Contracte per a substitució del treballador (antiga interinitat).

a. Per a substituir a una persona amb reserva de lloc de treball
 En aquest cas, ha d'especificar-se el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

b. Per a completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora quan aquesta reducció s'empari en causes legalment establertes o el conveni col·lectiu
 En aquest supòsit ha d'especificar-se el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució. No obstant això, adverteixi's que aquesta modalitat no podria emprar-se per al cas que sigui aplicable en cas d'ERTO per reducció de jornada, doncs, el nou art. 47.7.d) ET, prohibeix la formalització de nous contractes (encara que es preveuen situacions en les quals podria excepcionar-se aquesta regla impeditiva).

c. Per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva mitjançant contracte fix

S'endureixen les sancions per contractació temporal fraudulenta que s'imposaran per cada empleat.

CONTRACTES FIXOS DISCONTINUS

Es potencia aquesta figura enfront dels temporals. Es pot concertar per a:

- La realització de treballs estacionals o vinculats a activitats de temporada,
- **Per al desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa però que, sent intermitents, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats. Aquí és on previsiblement estaran els contractes del sector de les arts escèniques, audiovisuals, doblatge, del sector artístic.**
- Poden utilitzar-se per a l'execució de contractes que, sent previsibles, siguin part de l'activitat ordinària de l'empresa.

2

CONTRACTE FORMATIUS

Es redissenyen els contractes formatius:

- A.- el contracte de formació en alternança (per a compatibilitzar l'activitat laboral amb els processos formatius)
- B.- i el contracte destinat a adquirir una pràctica professional adequada als nivells d'estudis (amb una durada màxima d'un any).

3

ALTRES NOVETATS IMPORTANTS

- **Els salaris no podran baixar per sota de l'estipulat en el conveni:** Es coneix com la **primàcia del conveni sectorial sobre el d'empresa**. És a dir, si una companyia vol reduir els salaris, no podrà fer-ho per sota del que estipuli el conveni del sector d'activitat en qüestió. Per la mateixa raó, tampoc es podrà tenir d'entrada un salari inferior al marcat en aquest conveni.
- En la mateixa línia, als treballadors de contractes i subcontractes se'ls aplicarà el conveni del sector de l'activitat realitzada.
- Els convenis caducats es mantenen. Una altra conquesta dels sindicats ha estat l'anomenada "ultraactivitat", que torna a ser indefinida. D'aquesta manera, quan conclou la vigència d'un conveni col·lectiu, no decau fins que existeixi un nou acord. La reforma de 2012 establia un límit d'un any, un termini que permetia rebutjar convenis pactats amb anterioritat simplement esperant, fent que decaiguessin els drets laborals adquirits fins llavors.

4