



**Anàlisi del RDLlei 32/2021, de mesures urgents per a la
reforma laboral, la garantia de l'estabilitat i en
l'ocupació i la transformació del mercat de treball**

ÍNDEX

<u>Introducció</u>	<u>3</u>
<u>Contractació temporal de durada determinada</u>	<u>4</u>
<u>Contractació fixa discontinua</u>	<u>6</u>
<u>Contractes formatius</u>	<u>8</u>
<u>Altres canvis introduïts pel text de la Reforma Laboral</u>	<u>10</u>

INTRODUCCIÓ

El RDLlei 32/2021 de mesures urgents per a la **Reforma Laboral**, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball, suposa un punt d'inflexió en la regulació de les relacions laborals existents fins ara. En especial, **aquest punt d'inflexió afecta en matèria de contractació**. Algunes qüestions, com la **desaparició del contracte d'obra o servei**, realment suposen un daltabaix en aquells sectors on s'utilitzava amb una freqüència alta. El Tercer Sector en general és, sense dubte, un d'aquests sectors, acostumat a vincular els contractes d'obra o servei a projectes o programes, amb o sense acompanyament de finançament públic.

Malgrat tot, la utilització del contracte d'obra o servei ja estava, abans de la publicació d'aquest RDLlei, altament qüestionada legalment, tant per la pròpia normativa com pels criteris jurisprudencials, en sectors on la seva utilització sovint es destinava a cobrir activitat ordinària de les entitats. Així, realment, la norma que s'analitza en el present document es pot enfocar com una oportunitat de regular de manera més adequada la contractació en les entitats del Tercer Sector.

És cert, però, que **el nostre sector necessita també certa flexibilitat per adaptar-se a les necessitats tan variables que presenta la seva activitat**, i que aquest RDLlei no es caracteritza per aportar aquesta flexibilitat en matèria de contractació, ben al contrari. Fins i tot es presenten **penalitzacions de cotització temporal de curta durada** que poden gravar, i molt, les despeses de seguretat social de les activitats. Per tant, requerirà que les entitats i empreses sàpiguen optimitzar i fixar els criteris que regularan la seva activitat en matèria de contractació, i sàpiguen aprofitar les opcions que brinda aquesta reforma laboral.

En aquest sentit, la norma que s'analitza en aquest document persegueix com una de les seves finalitats més contundents **afavorir de manera clara la contractació indefinida, inclosa la contractació fixa discontinua**. La presumpció de contractació indefinida ja formava part del nostre ordenament jurídic, però ara s'aborda des d'una perspectiva diferent que constreny la contractació temporal i intenta donar solucions per aportar flexibilitat empresarial en el cas d'afectacions sobre els serveis i les activitats, a través de noves regulacions dels expedients temporals d'ocupació i del contracte fix discontinu.

L'anàlisi que es detalla en el present document només pretén explicar de la manera més ordenada possible les **qüestions principals d'aquesta reforma laboral**, centrant-se en els aspectes que es consideren més importants per a les nostres entitats. No aporta recomanacions d'actuació, tot i que de vegades sí que estan implícites en les explicacions, i es deixa aquesta qüestió per ser tractada de manera directa amb l'equip de Servei Laboral de Suport Tercer Sector. Per tant, pretén una primera aproximació a la nova normativa i requerirà **posteriors matisos** definits tant per la interpretació administrativa com pels que puguin produir-se en el seu tràmit parlamentari.

El Prat de Llobregat, 5 de gener de 2022

1. CONTRACTACIÓ TEMPORAL de durada determinada

Premisses bàsiques:

- ✓ Desapareix el contracte d'obra o servei.
- ✓ Es penalitzen tots els contractes temporals inferiors a 30 dies, en el moment de la seva finalització, amb una quantia fixa equivalent a 26,57 €.
- ✓ Es creen nous contractes temporals de "circumstàncies de la producció" i de "substitució", amb importants modificacions, que substitueixen els anteriors "eventual per circumstàncies de la producció" i "d'interinitat", respectivament.
- ✓ Fins al dia 31 de març de 2022 es podran continuar iniciant els contractes d'obra o servei i eventual existents fins ara, però no podran superar els 6 mesos de durada.

La desaparició del contracte d'obra o servei és el gran canvi d'aquesta reforma en matèria de contractació. Fins ara, ha estat una figura molt utilitzada a les nostres entitats i la seva desaparició requerirà una nova conceptualització en la manera de regular la contractació en el nostre sector i les nostres entitats.

Les casuístiques que fins ara es regulaven a través del contracte d'obra o servei s'hauran de regular principalment a través de la contractació fixa discontinua o indefinida ordinària, i en els casos que es pugui, a través del contracte de circumstàncies de la producció.

En la pràctica, el que provocarà la reforma és una major contractació indefinida que, en cas de necessitat d'extinció contractual, comportarà un increment en el cost de la indemnització.

Nova regulació:

Desapareix el contracte d'obra o servei en data 30/03/2022.	<ul style="list-style-type: none">▪ Es podran continuar fent nous contractes d'obra o servei fins aquesta data, però només poden tenir una durada de 6 mesos.▪ Els contractes d'obra iniciats abans del 31/12/2021 es continuaran regulant per la normativa anterior i la seva durada també.
Per contractar de manera temporal, a banda dels contractes formatius, només es podrà fer a través de dues figures: <ol style="list-style-type: none">1. El contracte per circumstàncies de la producció.2. El contracte de substitució.	<ul style="list-style-type: none">▪ S'exigeixen més concrecions de forma, ja que necessàriament cal fer constar al contracte la causa de la contractació temporal, les circumstàncies que la justifiquen i, com a novetat, la connexió amb la durada prevista.
El contracte per circumstàncies de la producció té dues possibilitats:	
a) Per circumstàncies d'increment de feina ocasional i imprevisible , així com oscil·lacions de volum de feina.	<ul style="list-style-type: none">▪ S'inclouen circumstàncies d'increment en l'activitat normal i ordinària de l'entitat.▪ S'inclouen com a oscil·lacions la cobertura de vacances (no s'ha de fer servir el contracte de substitució en aquest cas).▪ No es pot fer si les causes permeten un contracte fix discontinu.▪ No pot durar més de 6 mesos (excepte que el conveni ho permeti, fins a un màxim d'1 any).▪ Pot prorrogar-se una única vegada fins a la durada màxima, si inicialment s'ha fet d'una durada inferior.▪ Cal recordar que en aquest tipus de contracte és obligatori determinar una data exacta de finalització. La norma no preveu res en els supòsits que no es conegui amb exactitud aquesta data, per tant, moltes vegades pot resultar molt difícil de fer servir per a moltes de les activitats de les nostres entitats.

<p>b) Per circumstàncies d'increment de feina ocasional però previsible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No es pot fer servir durant més de 90 dies durant cada any natural, i no poden ser consecutius. Està pensat per a activitats o increments previsibles temporals, com poden ser campanyes, activitats d'estiu o similars. ▪ Durant els 90 dies es poden contractar totes les persones que siguin necessàries. ▪ Al final de cada trimestre cal informar els comitès d'empresa i delegats de personal sobre la previsió d'ús d'aquesta modalitat durant l'any següent. ▪ La causa per contractar sota aquesta modalitat no pot derivar d'una contracta, subcontracta o concessió administrativa que siguin l'activitat normal o ordinària de l'entitat (sense perjudici que dintre de la concessió es pugui fer servir per increments ocasionals imprevisibles) –no queda encara clara la interpretació de si aquest apartat també és aplicable als contractes de circumstàncies de la producció per causa imprevisible–. ▪ Cal recordar que en aquest tipus de contracte és obligatori determinar una data exacta de finalització. La norma no preveu res en els supòsits que no es conegui amb exactitud aquesta data, per tant, moltes vegades pot resultar molt difícil de fer servir per a moltes de les activitats de les nostres entitats.
<p>El contracte de substitució.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es pot fer servir per substituir persones amb dret a reserva de lloc de treball per qualsevol causa (sempre que s'identifiqui la causa i la persona substituïda). ▪ També es pot fer servir per completar la jornada reduïda d'altres persones, si la reducció és per causa legal o de conveni. ▪ També es pot fer servir durant un màxim de tres mesos durant la cobertura d'un procés de selecció o promoció definitiu mitjançant contracte indefinit. ▪ Es pot iniciar fins 15 dies abans de l'absència de la persona substituïda.
<p>Penalització en contractes de menys de 30 dies.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Els contractes per circumstàncies de la producció, i els actuals d'obra o servei i eventuais, amb durada inferior a 30 dies, tindran una penalització en la cotització a la seguretat social equivalent a una quantia fixa de 26,57 € en el moment de la seva extinció. ▪ No afecta els contractes de substitució. ▪ És d'efecte immediat, tot i que encara no està definit administrativament com s'articularà. ▪ La norma, de moment, no preveu que aquest import sigui proporcional en cas de temps parcial ni en funció de la durada. ▪ Caldrà tenir molt present aquesta penalització, en especial en aquelles activitats on era habitual contractar persones per reforçar-les durant un breu període de temps.
<p>Concatenació de contractes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Si una mateixa persona té dos o més contractes per circumstàncies de la producció amb una durada total de més de 18 mesos, computats dintre d'un període de 24 mesos, serà considerada persona fixa. ▪ Aquesta regla de concatenació també actua en cas de subrogació i en cas d'acumulació amb contractes de posada a disposició d'ETT.
<p>Obligació d'informar sobre vacants disponibles a persones amb contracte temporal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'ha d'informar totes les persones amb contracte temporal, mitjançant anunci públic al centre de treball en un lloc adequat (o conforme disposin els convenis col·lectius), sobre l'existència de vacants disponibles. ▪ També s'ha d'informar els comitès d'empresa i delegats de personal.

Els **convenis col·lectius** podran establir criteris de reducció de temporalitat, criteris de conversió a indefinit i de volum de contractació temporal, així com criteris de preferència. També establiran mesures per facilitar l'accés a la formació professional per a l'ocupació.

Qualsevol persona treballadora podrà dirigir-se al Servei Públic d'Ocupació per **obtenir un certificat dels contractes temporals que ha celebrat amb una empresa o entitat** per acreditar que té la condició de persona treballadora fixa, si és el cas per abús de contractació temporal. El Servei Públic informarà l'empresa o entitat i, a més a més, ho comunicarà a la inspecció de treball, si s'han superat els màxims permesos.

2. CONTRACTACIÓ FIXA DISCONTÍNUA

Premisses bàsiques:

- ✓ S'amplien els supòsits en què es pot fer servir el contracte fix discontinu.
- ✓ Es considera dintre del còmput d'antiguitat tot el període de contractació i no només els períodes efectivament treballats.
- ✓ S'igualen els drets de les persones amb contracte fix discontinu respecte del personal ordinari quant a conciliació, absències amb reserva de lloc de treball i altres causes legals i de conveni col·lectiu.

El contracte fix discontinu, fins ara reservat per a activitats molt concretes, està destinat a ser un contracte força utilitzat, també en aquelles activitats o sectors on fins ara no es feia servir.

El seu ús està previst com una de les alternatives a la contractació temporal, fins i tot podria ser el substitut del contracte d'obra o servei en moltes situacions. Inclús està previst per a feines en el marc d'una contracta mercantil i administrativa que, sent previsible, formin part de l'activitat ordinària de l'entitat.

Nova regulació:

<p>El contracte fix discontinu amplia els supòsits en què es pot utilitzar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Feines de naturalesa estacional. ▪ Feines vinculades a activitats productives de temporada. ▪ Altres feines amb prestació intermitent que tinguin períodes d'execució certa, siguin determinats o indeterminats. ▪ Feines de prestació de servei en el marc d'una contracta mercantil o administrativa que formin part de l'activitat ordinària de l'entitat. ▪ Per a la cobertura per a treballadors d'ETT amb feines temporals de les empreses usuàries. ▪ Desapareix la diferència amb el contracte fix a temps parcial de períodes certs.
<p>Requisits formals del contracte fix discontinu i de la crida a l'activitat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El contracte ha de ser sempre per escrit i ha de recollir la durada del període d'activitat. ▪ El contracte també ha de recollir, tot i que sigui de manera estimada, la jornada i la distribució horària (a concretar a la crida). ▪ La crida ha de ser per escrit o per altres mitjans que deixi constància de la notificació, amb indicacions precises de la seva incorporació i amb la suficient antelació. ▪ Els convenis col·lectius establiran els criteris objectius i formals de les crides a l'activitat. En el seu defecte, es farà mitjançant acord d'empresa.

<p>Drets de les persones amb contracte fix discontinu i, en especial, còmput de l'antiguitat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les persones treballadores fixes discontinües no podran patir cap perjudici en els seus drets de conciliació, absències amb dret a reserva de lloc de treball i altres causes justificades en base a drets legals o a convenis col·lectius. ▪ Les persones treballadores fixes discontinües tenen dret a què la seva antiguitat es calculi tenint en compte tota la durada de la relació laboral i no el temps de treball efectiu. En aquest sentit, el text de la Reforma incorpora un afegit que exceptua aquelles condicions que exigeixin altre tractament en atenció a la seva natura i sempre que respongui a criteris d'objectivitat, proporcionalitat i transparència. És a dir, que no en tots els casos el còmput d'antiguitat s'ha de fer d'aquesta manera. A més a més, el criteri jurisprudencial actual respecte de la forma de calcular la indemnització de persones amb contracte fix discontinu, que ho determinen en funció del temps efectivament treballat, no té per què veure's alterat per la nova normativa, de moment, i caldrà seguir de prop la interpretació d'aquest apartat en matèria de càlcul d'indemnització.
<p>Fixos discontinus en cas de contracta, subcontracta o concessions administratives.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quan se celebri un contracte fix discontinu en virtut d'una contracta, subcontracta o amb motiu d'una concessió administrativa, els períodes d'inactivitat només es podran produir com a terminis d'espera de recol·locació entre subcontractacions, que, si no diu res el conveni col·lectiu, serà de màxim 3 mesos. Després d'aquest temps caldrà extingir els contractes o aplicar mesures conjunturals (ERTO). ▪ La norma no menciona res dels supòsits de contracta o concessions administratives que per la seva naturalesa puguin tenir períodes estacionals amb interrupcions conegudes i certes superiors a 3 mesos, com per exemple algunes concessions d'activitats extraescolars o algunes activitats concretes en centres cívics o serveis socials i educatius similars. En aquests casos, es podria sobreentendre, a falta de criteris interpretatius i de regulació convencional, que hauria de prevaler la naturalesa estacional del servei per justificar els períodes d'inactivitat.
<p>Altres obligacions respecte del personal fix discontinu.</p> <p>Possibilitats regulades al conveni col·lectiu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les entitats han d'informar les persones fixes discontinües i els comitès d'empresa o delegats de personal de l'existència de llocs vacants fixos ordinaris. ▪ També hauran de traslladar als comitès d'empresa o delgats de personal a l'inici de cada any natural un calendari de previsions de crida anual (o semestral, si s'escau) i les dades de les altes fixes discontinües efectives que es produeixen. ▪ Les persones fixes discontinües tindran caràcter de col·lectiu preferent per a l'accés a formació del sistema de formació professional durant els períodes d'inactivitat. ▪ A banda del que s'ha mencionat en els casos de la crida a l'activitat i en els casos de contracta o concessió administrativa, els convenis col·lectius sectorials podrien establir una bossa sectorial d'ocupació de persones fixes discontinües durant els períodes d'inactivitat per afavorir la seva formació contínua i contractació durant aquests períodes. ▪ Els convenis col·lectius també podran acordar la possibilitat de fer servir el contracte fix discontinu a temps parcial l'elaboració per a les entitats d'un cens anual de personal fix discontinu, així com un període mínim de crida anual o un import a pagar per fi d'activitat.

3. CONTRACTES FORMATIUS

Premises bàsiques:

- ✓ Es crea un nou tipus de contracte formatiu que té dues modalitats: el contracte de “formació en alternança” amb el treball retribuït (substitueix l’antic contracte d’aprenentatge) i el contracte de “formació per a l’obtenció de la pràctica professional” adequada al nivell d’estudis (substitueix l’antic contracte en pràctiques).
- ✓ Es redueix la durada màxima de les dues modalitats.
- ✓ Com a novetat, es permet la celebració a temps parcial en el cas del contracte de formació en alternança.
- ✓ Fins al dia 30/03/2022 es podran continuar utilitzant els contractes formatius anteriors d’aprenentatge i en pràctiques.

Els contractes formatius aprovats estan pendents en bona part de desplegament reglamentari, però incorporen canvis molt detallats en el rang legal.

Malgrat que els contractes formatius solen ser una tipologia contractual molt poc utilitzada a les nostres entitats, poden esdevenir una nova fórmula per adequar més i millor la contractació temporal a les característiques de determinats llocs de treball i de les persones candidates, quan es donin les circumstàncies.

Nova regulació:

Entrada en vigor del contracte formatiu .	<ul style="list-style-type: none">▪ Les dues modalitats del contracte formatiu entraran en vigor el 30/03/2022. Mentrestant, es podran continuar utilitzant les modalitats anteriors de contracte de formació i aprenentatge i contracte en pràctiques, amb la seva regulació i durada prevista anteriors.
Algunes qüestions comunes per a les dues modalitats de contracte formatiu : a) Contracte de formació en alternança . b) Contracte de formació per l’obtenció de pràctica professional.	<ul style="list-style-type: none">▪ Tenen cobertura de totes les prestacions de seguretat social, inclosa la prestació d’atur.▪ Les situacions de baixa mèdica, naixement, adopció, acolliment, risc durant l’embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere, interrompen la durada del contracte. És important tenir en compte aquesta circumstància especialment per a aquells contractes formatius lligats a finançament públic, ja que implica una data de finalització posterior a la inicialment prevista.▪ El contracte ha de recollir i incorporar el pla formatiu individual.▪ Els límits d’edat no s’aplicaran en cas de contractació de persones discapacitades i persones en exclusió social per empreses d’inserció (pendent de desplegament reglamentari).▪ Els convenis col·lectius podran identificar els llocs de treball susceptibles d’exercir-se mitjançant el contracte formatiu.▪ Les empreses en ERTE ara sí que podran fer servir aquest tipus de contracte sempre que no substitueixin les funcions habituals de persones treballadores afectades.▪ En cas que la persona continuï a l’entitat després del contracte formatiu, no es pot fer un segon període de prova i el contracte anterior computarà a efectes d’antiguitat.▪ Les entitats podran demanar al SEPE si la persona a la qual es vol contractar ja ha tingut altres contractes formatius previs i la seva durada, la qual cosa tindrà efectes alliberadors per no superar la durada màxima.

<p>Contracte de formació en alternança. Principals característiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'objecte és compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb processos de formació d'FP, estudis universitaris o el catàleg d'especialitats formatives del sistema nacional d'ocupació (certificats de professionalitat inclosos); sempre que la persona contractada no disposi de titulació suficient com per a tenir un contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional, o bé que, tenint altra titulació, sigui per vincular el contracte a estudis d'FP o universitaris i no hagin tingut un contracte formatiu previ en una formació del mateix nivell formatiu i sector productiu. ▪ La durada del contracte serà mínim, 3 mesos i màxim, 2 anys. Podrà ser de forma no continuada per períodes anuals coincidents amb els estudis, si així ho preveu el pla formatiu. ▪ No hi ha límits d'edat de la persona contractada, excepte per als casos de certificats de professionalitat de nivell 1 i 2, i programes públics o privats de formació en alternança d'ocupació-formació que formin part del catàleg d'especialitats formatives del sistema nacional d'ocupació, que serà de 30 anys. Sigui dit de pas, aquests certificats de professionalitat i aquesta formació solen ser els habituals per a aquest tipus de contracte. ▪ S'estableix un règim transitori de cotització per aquesta modalitat de contracte, equivalent a la dels antics contractes de formació i aprenentatge. ▪ Les feines del contracte han d'estar directament relacionades amb la formació. ▪ Únicament, es podrà fer un contracte per cada titulació, però es podran fer a més d'una empresa si són activitats diferents vinculades a la mateixa titulació, sense sobrepassar els dos anys en conjunt. ▪ Pot ser a temps parcial i el temps de treball efectiu no pot superar el 65%, el primer any, i el 85%, el segon any, de la jornada màxima prevista. ▪ La persona contractada ha de tenir dues persones tutores, una del centre formatiu i una altra de l'entitat. ▪ No es podrà fer si la persona contractada ja ha ocupat el mateix lloc o activitat per temps superior a 6 mesos a la mateixa entitat. ▪ No es pot pactar un període de prova. ▪ La retribució serà la fixada per conveni col·lectiu. En el seu defecte, no serà inferior al 60%, el primer any, i al 75%, el segon any, a la fixada per al mateix grup professional o nivell al conveni col·lectiu, proporcional al temps efectiu de treball. Tampoc podrà ser, en cap cas, inferior al SMI proporcional al temps efectiu de treball. ▪ No es poden fer hores complementàries ni extraordinàries, ni treballs nocturns ni a torns (excepte que la formació no es pugui fer en altres períodes).
<p>Contracte de formació per a l'obtenció de pràctica professional. Principals característiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Està destinat a persones que hagin obtingut un títol de grau universitari, màster, doctorat, grau mig o superior, especialista o certificat de professionalitat, o bé títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu que habilitin per a l'exercici professional, dintre dels 3 anys següents a la seva obtenció (5 anys en cas de persones amb discapacitat). El lloc de treball ha de permetre la pràctica professional dels estudis objecte del contracte (és necessari elaborar un pla formatiu individual i l'assignació d'una persona tutora). ▪ No es podrà fer si la persona contractada ja ha obtingut experiència professional o ha realitzat activitat formativa en la mateixa activitat a l'entitat durant més de 3 mesos (no es computa el temps de pràctiques curriculars).

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La durada del contracte serà mínim 6 mesos i màxim 1 any (modificable per conveni dintre d'aquests límits). Aquests límits són aplicables per contractar la mateixa empresa o entitat o una altra diferent en virtut de la mateixa titulació (els títols de grau, màster i doctorat es consideren titulacions diferents llevat que, quan es contractés la primera vegada en formació per a pràctiques, la persona ja disposés del títol superior). En la mateixa empresa o entitat no pot estar contractada en formació per a pràctiques per més d'1 any ni tan sols per diferent titulació. ▪ La retribució serà l'establerta al conveni col·lectiu per aquest tipus de contracte, i en el seu defecte serà idèntica a la del grup professional i nivell retributiu que ocupi la persona; mai podrà ser inferior a la retribució del contracte de formació en alternança ni al SMI proporcional a la jornada. ▪ El període de prova s'establirà per conveni col·lectiu i en el seu defecte no pot ser superior a 1 mes. ▪ No es permet realitzar hores extraordinàries (excepte força major). ▪ Al finalitzar el contracte la persona té dret a obtenir un certificat de les pràctiques realitzades.
<p>Nova disposició addicional a la Llei de l'Ocupació (RDLeg 3/2015) per a administracions públiques i entitats sense ànim de lucre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'introdueix una nova disposició addicional a la Llei d'Ocupació per la qual les administracions públiques i les entitats sense ànim de lucre podran fer contractes de fins a 12 mesos per a la millora de l'ocupabilitat i la inserció laboral en el marc de programes d'activació de l'ocupació. Així mateix, es menciona que les persones majors de 30 anys que participin en programes públics d'ocupació i formació podran ser contractades mitjançant el contracte de formació en alternança. De moment, no es disposa de més informació respecte d'aquesta novetat.

4. ALTRES CANVIS INTRODUIÏTS PEL TEXT DE LA REFORMA LABORAL

Premisses bàsiques:

- ✓ Se suprimeix l'aplicació del conveni d'empresa per sobre del sectorial quant a regulació salarial.
- ✓ El conveni aplicable en cas de contracta o subcontracta serà el de l'activitat desenvolupada a la principal.
- ✓ Es recupera la ultraactivitat dels convenis, si no estava ja pactada.
- ✓ Es modifiquen i creen nous mecanismes de flexibilitat a través de canvis a la regulació dels ERTO.
- ✓ Es modifiquen diferents articles de la llei d'infraccions i sancions a l'ordre social per introduir noves sancions i modificar-les a l'alça.

La resta de canvis fora de la contractació s'analitzen només a efectes enunciatius i de manera molt resumida. Es considera que per a les nostres entitats el detall important i l'esforç de comprendre l'abast normatiu recau principalment en l'apartat de canvis en la contractació, per això no es detallen de manera minuciosa els continguts en matèria de prioritat de convenis col·lectius, subcontractació, funcionament dels ERTO i de les noves sancions.

En tot cas, la filosofia de la nova normativa respon a una idea prioritària d'afavorir els convenis sectorials en matèria de retribució per sobre dels convenis d'empresa i que no es produeixin

rebaixes salarials en els casos de subcontractació, per evitar que aquesta rebaixa salarial sigui una variable competitiva empresarial a costa de les persones treballadores. També respon a una altra idea prioritària d'introduir mecanismes de flexibilitat empresarial que ajudin a reduir jornades o suspendre contractes com a primer pas per sobre de decidir fer extincions contractuals, per evitar la pèrdua de llocs de treball.

Resum:

<p>Conveni aplicable en cas de Subcontractació.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En casos de contracta o subcontracta s'aplicarà el conveni col·lectiu del sector de l'activitat de la principal. La nova redacció, però, incorpora també alguns detalls que dificulten la seva interpretació total i caldrà esperar com es resol en l'àmbit normatiu o jurisprudencial. ▪ S'exceptua a les subcontractacions amb centres especials d'ocupació, que aplicaran el seu conveni sectorial.
<p>Prioritat del conveni sectorial en la regulació salarial i ultraactivitat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es modifica la prioritat fins ara establerta en matèria salarial entre convenis d'empresa i sectorials, i a partir d'ara el conveni col·lectiu sectorial tindrà prioritat per sobre del d'empresa en la regulació salarial aplicable. ▪ Una vegada s'ha esgotat l'any natural des de la denúncia d'un conveni, s'aplicarà sempre l'ultraactivitat, és a dir, el manteniment de la seva vigència. S'estableixen també uns mecanismes de mediació obligatòria transcorregut l'any.
<p>ERTO. Hi haurà 3 modalitats:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Expedients per força major. b) Expedients per causa econòmica, tècnica, organitzativa o productiva (ETOP). c) Expedients per aplicació del nou mecanisme RED de flexibilitat i estabilitat de l'ocupació. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'incorpora a l'Estatut dels Treballadors l'expedient de regulació per força major temporal, que recull que podrà ser deguda a limitacions o impediments de l'activitat per conseqüència de decisions de l'autoritat pública competent (incloses les orientades a la protecció de la salut pública), i es detalla el seu procediment. L'exempció de cotització a la seguretat social en aquest tipus d'expedient serà del 20%, que queda condicionada a complir els requisits de manteniment d'ocupació durant els 6 mesos següents i a l'execució d'accions formatives per a les persones afectades. ▪ S'incorpora als ERTO per causa econòmica, tècnica, organitzativa o productiva (ETOP) la necessària causa de caràcter temporal. També es modifica el seu procediment, per fer-lo més curt, per poder prorrogar-lo. S'incrementen les penalitzacions en cas que sigui injustificat. L'exempció de cotització a la seguretat social en aquest tipus d'expedient serà del 90%, que queda condicionada a complir els requisits de manteniment d'ocupació durant els 6 mesos següents i a l'execució d'accions formatives per a les persones afectades. ▪ Es crea un nou sistema per fer ERTO que es diu mecanisme RED de flexibilitat i estabilitat de l'ocupació. Requereix l'activació per part del Consell de Ministres. Una vegada activat es podrà aplicar en dues modalitats. La primera, modalitat cíclica, per conjuntura macroeconòmica i màxim un any. La segona, modalitat sectorial, quan hi hagin canvis permanents en un determinat sector que necessiti requalificació i trànsit professional de les persones treballadores. Tindrà una durada màxima d'un any, més dos pròrrogues de 6 mesos cada una. Es recull a la norma el procediment per aplicar aquestes modalitats i les seves característiques, així com la creació d'un fons que pugui finançar aquest mecanisme RED. L'exempció de cotització a la seguretat social en aquest tipus d'expedient serà, per a la modalitat cíclica, del 60% els primers 4 mesos, del 30% els següents

	<p>4 mesos i del 20% els últims 4 mesos. Per a la modalitat sectorial serà del 40%. En ambdós casos les exempcions queden condicionades a complir els requisits de manteniment d'ocupació durant els 6 mesos següents i a l'execució d'accions formatives per a les persones afectades.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'estableixen unes ampliacions de crèdit de formació bonificable en funció del volum de l'entitat per poder formar les persones que estiguin en ERTO. ▪ Es crearà un sistema únic per comunicar al SEPE i a la Tresoreria la informació d'inici i finalització de persones afectades per un expedient de regulació temporal, a efecte de disminuir la càrrega administrativa de les entitats i empreses.
<p>Nou règim sancionador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es modifica el règim sancionador per incompliment normatiu, on se sancionerà per cada persona i no pel conjunt, com per exemple al frau o abús en la contractació temporal entre moltes altres. També es recullen com a noves infraccions la no informació de vacant a fixos discontinus i persones amb contracte formatiu, externalitzar activitat durant un ERTO o formalitzar contractes de posada a disposició amb una ETT per a llocs de treball que no tinguin efectuada l'avaluació de riscos, entre altres. ▪ S'incrementen les quanties de les sancions greus en matèria de relacions laborals i ocupació, seguretat social i altres al voltant del 40%.