

Reforma laboral 2022

Informació referent a la contractació laboral inclosa dins la nova reforma laboral de 2022.

Contingut exposat:

Contractes formatius

- Contracte de formació en alternança
- Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada als estudis
- Normes comunes al contracte formatiu
- Contractes actuals i període transitori

Contractes temporals

- Contracte per circumstàncies de la producció
- Contracte per substitució
- Contractes actuals i període transitori

Contracte Fix discontinu

Contractes indefinits adscrits a obra (sector de la construcció)

Sector públic

Cotització adicional contractes de durada determinada

Contractes formatius

Fins abans de la reforma laboral hi havia tres modalitats de contractes formatius: el contracte de pràctiques, contracte de formació i aprenentatge, i contracte de formació dual universitària.

La reforma laboral reformula aquesta tipologia de contractes i crea un nou contracte formatiu amb dues modalitats.

Contracte de formació en alternança

L'objecte del contracte és compatibilitzar l'activitat laboral amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o el Catàleg d'especialitats formatives.

Està destinat a persones que no tinguin titulació per concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional, o a persones amb una altra titulació sempre que no tinguin un contracte formatiu previ en una formació del mateix nivell i sector productiu.

L'activitat que realitza la persona ha d'estar relacionada amb les activitats formatives que justifiquin la contractació laboral.

Hi haurà d'haver dos tutors, un per part de l'empresa i un per part del centre formatiu.

Els centres formatius hauran de realitzar un pla formatiu individual on s'especifiqui el contingut de la formació, el calendari, les activitats i els requisits de la tutoria.

La durada del contracte serà de mínim 3 mesos i màxim dos anys.

Es podrà desenvolupar a l'empareda d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, d'estar previst al pla formatiu. En el cas que el contracte s'hagués concertat per un període inferior al màxim legal sense obtenció del títol, certificat o acreditació serà prorrogable fins a la seva obtenció, sense que pugui superar els dos anys de durada.

Es podrà concertar únicament un contracte per cada cicle formatiu, però es podran concertar diferents contractes amb varies empreses pel mateix títol, sempre que aquests contractes responguin a diferents activitats vinculades al cicle, pla o programa formatiu, sense que la duració màxima de tots els contractes pugui excedir els dos anys.

El salari anirà estipulada pel conveni, no podrà ser inferior al 60% el primer any i al 75% el segon, respecte a la fixada en conveni pel grup professional corresponent a les funcions realitzades.

El temps de treball efectiu haurà de ser compatible amb les activitats formatives i no podrà ser superior al 65% el primer any i al 85% al segon any.

No es podrà establir un període de prova.

Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada als estudis

Aquest contracte es podrà realitzar a persones que tinguin un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, o títol equivalent d'ensenyament artístic o esportiu del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per exercir l'activitat laboral.

S'haurà de realitzar dins dels tres anys (cinc per a persones discapacitades) següents a la finalització dels corresponents estudis.

La durada del contracte no podrà ser inferior a 6 mesos ni excedir d'un any. Dins d'aquests límits els convenis col·lectius determinaran la durada.

Cap persona podrà ser contractada en la mateixa o diferent empresa per un temps superior als màxims previstos per la mateixa titulació. Malgrat això, els títols de grau, màster i doctorat corresponents als estudis universitaris no es consideren la mateixa titulació, excepte si en ser contractat per primera vegada en aquesta modalitat contractual ja disposés del títol superior de què es tracti.

El lloc de treball haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis objecte del contracte.

L'empresa haurà d'elaborar un pla formatiu individual que s'especifiqui el contingut de la pràctica professional, i haurà d'assignar un tutor/a que tingui la formació o experiència adequada pel seguiment del pla i el correcte compliment de l'objecte del contracte.

La retribució pel temps efectiu de treball serà fixada per conveni col·lectiu, mai podrà ser inferior a la retribució mínima pel contracte per a la formació en alternança ni al SMI.

Es podrà establir un període prova, que vindrà establert per conveni col·lectiu i que no podrà excedir d'un mes.

Normes comunes al contracte formatiu

Dins la reforma laboral es contemplen una sèrie de normes comunes que cal tenir en compte. La primera és una acció protectora de la Seguretat Social total, inclosa atur i fogassa.

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere interrompen el còmput de la durada del contracte.

El contracte s'haurà de realitzar per escrit i haurà d'incloure obligatòriament el text del pla formatiu.

Els límits d'edat i la durada màxima no s'aplicaran en casos de persones amb discapacitat o amb col·lectius en situació d'exclusió social.

Mitjançant conveni col·lectiu es podrà determinar els llocs de treball, activitats, nivell o grups professionals que podran desenvolupar mitjançant contracte formatiu.

Les empreses amb ERTO o amb mecanismes RED podran fer contractes formatius, sempre que les persones contractades amb aquesta modalitat no substitueixin funcions realitzades habitualment per les persones afectades per les mesures de suspensió o reducció de jornada.

Si a la finalització del contracte la persona continués a l'empresa, no es podrà concertar un nou període de prova, i el contracte formatiu computarà en antiguitat.

Els contractes formatius subscrits en frau de llei seran considerats indefinits.

Queda pendent de desenvolupament reglamentari el nombre de contractes formatius màxim en funció de la dimensió del centre de treball, les persones en formació per tutor, o les exigències en relació l'estabilitat de la plantilla.

S'haurà de comunicar a la RLT els acords de cooperació formativa que contemplin la contractació formativa, incloent-hi els plans i programes formatius individuals, així com els requisits i les condicions.

Mitjançant negociació col·lectiva es fixarà els criteris i procediments per garantir una presència equilibrada d'homes i dones vinculats a l'empresa mitjançant contractes formatius.

Les empreses podran sol·licitar al servei públic d'ocupació informació relativa a si les persones que es volen contractar en aquesta modalitat han estat prèviament contractades mitjançant contractes formatius i la durada d'aquests.

Contractes actuals i període transitori

Els contractes en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge realitzats amb anterioritat a 31/12/2021 són aplicables fins a la seva durada màxima.

Els nous contractes entren en vigor a partir de 30 de març de 2022. Fins llavors es podran concertar contractes amb les actuals modalitats.

Contractes temporals

La nova reforma laboral té un gran impacte en els contractes temporals, fins a la data de la publicació d'aquest Real Decret existien tres tipus de contractes temporals, per obra i servei, eventual per circumstàncies de la producció i interinitat.

Amb la nova regulació hi haurà només dues modalitats, per substitució de treballadors i per circumstàncies de la producció. Desapareix, doncs, una de les modalitats contractual més utilitzada per les empreses, el contracte d'obra i servei.

Contracte per circumstàncies de la producció

Podrem diferenciar dues modalitats contractuals

- Increment ocasional i imprevisible i les oscil·lacions, que encara que es tractin de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable i el que es requereix, sempre que no respongui als supòsits

inclosos a l'article 16.1 (contracte fix-discontinuu). Les oscil·lacions que siguin a causa de vacances s'inclouen dins del supòsit.

La durada màxima és de 6 mesos ampliable a un any (amb possibilitat de fer una sola pròrroga).

- Incrementos previsibles, per increments ocasionals i previsibles es podrà realitzar el contracte de circumstàncies de la producció, amb un màxim de 90 dies l'any natural, independentment del nombre de persones treballadores que siguin necessàries contractar.

Els 90 dies no poden ser continuats.

Les empreses al darrer trimestre de l'any hauran de comunicar a la RLT una previsió anual de l'ús d'aquesta tipologia de contracte.

No es podrà realitzar en el marc de contractes, subcontractes o concessions administratives que constitueixin l'activitat habitual de l'empresa.

Contracte per substitució

També podem diferenciar-ne dues modalitats

- Per substitució de treballador/a amb reserva de lloc de treball. S'haurà d'especificar la causa de la substitució i de la persona substituïda. Es podrà iniciar 15 dies abans de l'absència del treballador/a que se substituirà.
- Cobertura temporal de vacant durant un procés de selecció, en aquest cas, la durada màxima és de 3 mesos.

Contractes actuals i període transitori

Pels contractes temporals realitzats amb anterioritat a l'entrada en vigor del Real Decret llei, són aplicables fins a la seva durada màxima.

Els contractes que es facin entre 31 de desembre de 2021 i el 30 de març de 2022, es regiran per la normativa legal que fins ara estava en vigor, la durada no podrà ser superior a sis mesos.

Contracte fix discontinuu

La reforma laboral el que realitza és ampliar els supòsits en què es pot contractar mitjançant la modalitat de fix discontinuu.

Es podrà realitzar aquesta modalitat contractual per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a treballs de temporada, o per treballs que no tinguin aquesta naturalesa però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

També per a prestació de serveis en el marc de l'execució de contractes mercantils o administratius que, sent previsibles, formin part de l'activitat ordinària de l'empresa. També el podran utilitzar les empreses de treball temporal i una persona contractada per ser cedida.

S'haurà de realitzar per escrit i haurà de constar els elements essencials de l'activitat laboral (la durada, la jornada i distribució horària).

Per conveni es fixaran els criteris de la crida que han de ser objectius i formals. La crida haurà de ser per escrit i hi haurà de constar les indicacions precises de les condicions de la seva reincorporació.

Quan s'empri aquesta modalitat contractual per la formalització de contractes, subcontractes, o amb motius de concessions administratives, els períodes d'inactivitat només podran produir-se com a terminis d'espera de recol·locació entre subcontractacions.

Els convenis col·lectius podran establir els períodes màxims de subcontractes, que si no hi ha previsió, serà de 3 mesos.

Els convenis col·lectius sectorials podran establir:

- Una borsa sectorial de treball en la que es podran integrar les persones fixes discontinues durant els períodes d'inactivitat.
- Acordar, quan les peculiaritats del sector així ho justifiquin, la celebració a temps parcial dels contractes fixos discontinus, i l'obligació de les empreses a elaborar un cens anual del personal fix discontinu.
- Establir un període mínim de crida anual i una quantia per fi de crida a satisfer per les empreses a les persones treballadores, quan coincideixi amb la finalització de l'activitat.

Els fixos discontinus tenen dret que la seva antiguitat es calculi tenint en compte tota la durada efectiva de la relació laboral i no només el temps de serveis efectivament prestats.

L'empresa haurà d'informar els treballadors/es fixos discontinus i a la RLT sobre vacants fixes ordinàries.

Les persones treballadores fixes discontinues tindran la consideració de col·lectiu prioritari per a l'accés a les iniciatives de formació del sistema de formació professional per a l'ocupació durant els períodes d'inactivitat.

Contractes indefinits adscrits a obra (sector de la construcció)

Tindran la consideració de contractes indefinits adscrits a obra aquells que tingui per objecte tasques o serveis vinculats a obres de construcció.

La finalització de l'obra en la qual presta els serveis la persona treballadora determinarà l'obligació per a l'empresa d'efectuar-li una proposta de recol·locació, previ una formació si és precisa.

Aquesta proposta de recol·locació haurà de ser per escrit mitjançant una clàusula que s'annexarà al contracte de treball, precisant les condicions essencials, ubicació i data d'incorporació.

El treballador tindrà 7 dies per acceptar o refusar la recol·locació.

S'entendrà per finalització d'obra i serveis la finalització real, verificable i efectiva dels treballs desenvolupats. També inclou la disminució real del volum de l'obra per la realització paulatina de les corresponents unitats d'execució.

En els supòsits que el treballador refusi, la recol·locació, la qualificació de la persona afectada (inclosa un procés formatiu posterior) no resulti adequada a les noves obres, o que no hi hagi obres a la mateixa província, donarà liquidar el contracte i l'empresa haurà d'abonar una indemnització del 7% del salari generat fins a la data de l'extinció.

Sector públic

Els contractes per temps indefinits i indefinits fixes discontinu podran celebrar-se quan resultin essencials pel compliment dels fins de les administracions públiques i les entitats que conformen el sector públic tingui encomanats, amb l'acreditació prèvia expressa. Si per a la cobertura d'aquestes places es requerís una taxa de reposició específica, serà necessari l'autorització expressa del Ministeri d'Hisenda i Funció Pública.

Es podran realitzar contracte de substitució per cobrir temporalment un lloc de treball fins que finalitzi el procés de selecció per a la cobertura definitiva.

Es podran subscriure contractes de duració determinada per part de les entitats que integren el sector públic, sempre que aquests contractes es trobin associats a l'estricta execució de Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència i només pel temps necessari per a l'execució dels citats projectes.

També es podran realitzar contractes de duració determinada que resultin necessaris per a l'execució de programes de caràcter temporal finançats de fons de la Unió Europea.

Tots ells, d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat i en els termes establerts a la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública.

Cotització addicional contractes de durada determinada

Els contractes de durada determinada inferior a 30 dies tindran una cotització addicional. Aquesta cotització addicional es calcularà multiplicant per tres la quota resultant d'aplicar a la base mínima diària de cotització del grup 8 del Règim General de la Seguretat Social per contingències comunes, el tipus general de cotització a càrrec de l'empresa per a la cobertura de les contingències comunes. No s'aplicarà en el sector agrari, ni a els empleats de la llar, ni quan el contracte sigui per substitució.