

30 març 2022: entra en vigor la Reforma sobre contractació

El 30/03/2022 entren en vigor els nous articles 11 -contracte formatiu-, 15 -contractació temporal- i 16 -contracte fix discontinu- de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció de la Reforma laboral pactada al Diàleg social i plasmada al RDL 32/2021.

Cal tenir en compte que els contractes de durada determinada subscrits abans del 30/12/2021 (per obra i servei, eventuais, d'interinitat o formatius) estaran vigents fins a la durada fixada o màxima, llevat que fossin en frau de llei. **Els que s'hagin subscrit del 30/12/2021 al 30/03/2022 estaran vigents 6 mesos com a màxim.**

Noves regles de joc: n'hi ha prou de temporalitat

La Reforma laboral suposa una aposta clara per la reducció de la temporalitat en diversos eixos:

- El contracte de treball es presumeix com a **indefinit**.
- Les empreses només podran fer contracte temporal **per circumstàncies de la producció o per substitució** (a part dels contractes formatius, de relleu o d'inserció).
- A més, aquestes modalitats han de tenir causes **justificades** més delimitades que abans.
- **Desapareix el contracte per obra o servei**, font de frau i precarietat cròniques.
- Es redueix el període de **concatenació** de contractes, passant d'un període de 24 mesos en 30 mesos, **a 18 en 24 mesos** per considerar-se com a contractes indefinits. Els límits de la concatenació operen tant sobre la persona treballadora com sobre el lloc de treball.
- Passen a considerar-se **indefinit**s els contractes en frau de llei i a més tots els que incompleixin el que estableix aquesta regulació.
- Es reforça la modalitat del **contracte fix discontinu**, per a conversió en indefinida de part de la temporalitat injustificada o fraudulenta anterior.
- S'articulen nous mecanismes de **lluita contra el frau** i l'abús a la contractació: cotització addicional per a contractes inferiors a 30 dies i infraccions per cada contracte.

Úniques causes que justifiquen la contractació temporal

A partir del 30/03/2022 les empreses només podran utilitzar la contractació temporal:

- Per circumstàncies de la producció, per cobrir increment ocasional i **imprevisible**, o bé **oscil·lacions** que, tot i ser activitat normal, generen desajust temporal d'ocupació necessari -llevat de supòsits f. discontinu-, incloent vacances anuals. **Durada màxima 6 mesos** (excepte ampliació en conveni sectorial, màxim 1 any), incloent pròrroques.
- Per circumstàncies de la producció, per atendre situacions ocasionals, **previsibles i amb durada reduïda**. Ús durant un **màxim de 90 dies a l'any**, no continuats (sense limitació de núm. de contractes en aquest període), i informant a la RLPT de la previsió d'ús.
- **Per substitució** de persona treballadora amb dret a reserva del lloc de treball.
- A partir d'ara, **ja no es pot fer servir contractació temporal** per cobrir obra i servei, ni contractes, subcontractes o concessions que siguin activitat habitual o ordinària.

Casos en què el contracte temporal es converteix en fix

- Per **encadenament de contractes**, es converteix en contracte fix:
 - **Persona treballadora** amb 2 o més contractes causa productiva (inclòs ETT) durant 18 mesos en període de 24 mesos, mateix o diferent lloc, mateixa empresa o grup.
 - Última persona contractada en **lloc de treball** ocupat per contractes causa productiva (inclòs ETT) durant 18 mesos en període de 24.
 - Això ja ha entrat en vigor el 30/12/2021, computant el contracte a aquesta data.
- A més, es converteix en fix si falta alta en la Seguretat Social en un termini igual al període de prova, i en general si s'incompleix el que estableix la normativa. Lògicament, tot això a més dels acords de pas a fix que es puguin assolir en convenis o acords.

Millora de la regulació dels contractes formatius

Modalitat Contracte de formació en alternança:

- La formació, tant teòrica com pràctica, és part substancial del contracte.
- Durada: mínim 3 mesos, màxim 2 anys.
- Retribució: la fixada per conveni per a aquest contracte. Si no n'hi ha, mínim del 65 % el primer any i el 75 % el segon any del grup o nivell, amb garantia de l'SMI.

Modalitat Contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional:

- Amb titulació universitària o equivalent, durant els 3 anys després d'acabar estudis.
- Durada: mínim 6 mesos, màxim 1 any.
- Retribució: la fixada per conveni per a aquest contracte. Si no n'hi ha, l'establerta al grup o nivell, tot això amb el mínim de la modalitat d'alternança i amb garantia de l'SMI.

Contracte fix discontinu: treballs en què es pot fer servir

- Per a treballs de **naturalesa estacional** o vinculats a activitats productives **de temporada**.
- Per a feines de **prestació intermitent**, amb períodes d'execució **certs** (determinats o indeterminats). Integra així els de crida certa, abans indefinits a temps parcial.
- Per a **treballs en execució de contractes, subcontractes i concessions administratives** (nou supòsit que pretén substituir part del que es cobria amb obra i servei). En aquest cas, només hi pot haver períodes d'inactivitat com a terminis d'espera entre subcontractacions, amb el **màxim de 3 mesos** - llevat que s'ampliï per conveni sectorial-.
- El contracte fix discontinu **NO es pot fer a temps parcial**, llevat que es pacti en conveni col·lectiu sectorial. També es remet a la negociació col·lectiva, entre altres aspectes, la possibilitat de fixar un període mínim de crida i com fer-ho.

Des de CCOO Serveis serem exigents amb el compliment i desenvolupament d'aquesta nova normativa als nostres sectors i empreses. **en cas que tinguis dubtes sobre la nova legislació, o et trobis en una situació d'incompliment, abús o frau, no dubtis a contactar a través de la teva Secció Sindical o delegades/ts de CCOO, a través del teu sindicat territorial, del telèfon 933 100 000 o adreçant la teva consulta al formulari <https://consulta.ccoo.cat> CCOO SEMPRE AMB TU!**

