



Les claus de la nova Reforma Laboral 2021

Les claus de la nova Reforma Laboral 2021

Ens trobem davant d'un acord fruit del consens del diàleg social entre UGT, CCOO, CEOE, CEPYME i el GOVERN, després de 9 mesos d'intenses negociacions.

Aquest acord suposa un avenç important en els drets de les persones treballadores enfront de la imposició unilateral de la reforma del PP del 2012 que va suposar un desequilibri i un canvi radical en la regulació laboral en contra de les persones treballadores.

Tot i la recuperació de drets que suposa aquest acord encara queden qüestions importants pendents que no han sigut debatudes com són les causes dels acomiadaments objectius, la indemnització per acomiadament i l'autorització administrativa en cas d'ERO, entre d'altres. Per això, caldrà continuar avançant en el marc del Diàleg Social per a consolidar plenament una ocupació digna i amb drets al nostre país.

A continuació us presentem les claus per entendre aquesta Reforma Laboral, que englobem en tres grans pilars:

1. La recuperació de l'equilibri de la negociació col·lectiva en tres aspectes fonamentals:

- a. **La recuperació de la ultraactivitat plena.** S'ha modificat l'article 86 de l'ET que regulava la vigència dels convenis i s'ha tornat a la legislació anterior al 2012, de manera que transcorregut el procés negociador sense arribar a un acord, és mantindrà la vigència del conveni col·lectiu, **els convenis col·lectius es prorrogaran fins que siguin substituïts pels convenis nous: la ultraactivitat dels convenis no tindrà límits temporals.**

- b. **La prioritat aplicativa del conveni de sector per sobre del conveni d'empresa en relació a la quantia del salari base i els complements** (modificació de l'article 84.2 de l'ET). En relació a la resta de matèries : l'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns; L'horari i la distribució del temps de treball; el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances; L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional de les persones treballadores; L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribueixen per aquesta llei als convenis d'empresa; les mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal; Aquelles altres que disposin els acords i convenis col·lectius a què es refereix l'article 83.2. seguirà tenint prioritat aplicativa el conveni d'empresa respecte el de sector.

S'estableix un **règim transitori** per als convenis existents quan es publiqui la nova norma, de manera que els sigui aplicable quan perdin vigència expressa i, **com a màxim**, en el termini d'un any. No podrà haver compensació, absorció o desaparició de qualsevol drets o condicions més beneficioses. En el termini de 6 mesos han d'adaptar-se els textos dels convenis.

L'aplicació del conveni sectorial d'aplicació a l'activitat desenvolupada, tret que existeixi un altre conveni sectorial aplicable conforme al que es disposa en el Títol III en les contratas i subcontratas (modificació de l'article 42.6 de l'ET). Quan l'empresa contractista o subcontractista tingui conveni propi, s'aplicarà en els termes de l'article 84 ET.

2. La simplificació dels contractes, generalització del contracte indefinit, causalitat i simplificació de la contractació temporal.

a. El contracte de treball es presumeix celebrat per **temps indefinit** (modificació de l'article 15.1 de l'ET.)

b. Reducció de la **contractació temporal a només dos contractes**:

Tipus de contactes temporals	Causas	Quan podran celebrar-se	En cas d'incompliment
Contracte estructural	Per circumstàncies de la producció	1. Quan hi hagi increments ocasionals imprevisible de la producció o oscil·lacions de la demanda amb una durada màxima de 6 mesos, tot i que el conveni sectorial pot ampliar aquesta durada fins a 1 any. 2. Quan hi hagi situacions previsibles (campanyes de Nadal o campanyes del camp) però amb una limitació d'un període de 90 dies a l'any no consecutius. La previsió anual d'aquests contractes haurà de ser coneguda per la representació de les persones treballadores, l'últim trimestre de l'any anterior.	La persona treballadora serà considerada fixa.
	Per substitució de la persona treballadora	1. Per substituir a treballadors o treballadores amb reserva de lloc de treball, sempre que s'especifiqui el nom de la persona substituïda.	
Contractes de formació	Contracte de formació en alternança	Per compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius. Serà obligatori designar a una persona com a tutora. La durada serà de mínim 3 mesos i màxim de 2 anys.	
	Contracte per l'adquisició de la pràctica professional	Es podrà celebrar amb qui tingui un títol universitari o de grau mig o superior, especialista, entre altres per adquirir experiències i només dins dels 3 anys següents a la finalització de l'obtenció del títol (5 si és una persona amb discapacitat). La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a 6 mesos ni superior a un any.	

S'incrementen les sancions contemplades en la LISOS per l'ús fraudulent de la contractació temporal i les sancions s'aplicaran a cada situació fraudulenta i no per empresa.

c. **Reducció de l'encadenament dels contractes per considerar una persona fixa, a 18 mesos dins un període de 24 mesos** (abans eren 24 mesos dins un període de 30 mesos).

d. **Foment del contracte fix-discontínu** (modificació de l'article 16 de l'ET):

- Es signarà per realitzar treballs de naturalesa estacional o activitats de temporada.

- Es podrà concertar pel desenvolupament de treballs consistents en la prestació de serveis en el marc de l'execució de contractes mercantils o administratives.
- S'establiran, mitjançant conveni col·lectiu o, en el seu defecte, acord d'empresa, criteris objectius i formals pels que s'ha de regir la crida de les persones fixes-discontinues.
- Reconeixement de l'antiguitat de tot el període de la relació laboral, no només dels períodes efectivament treballats.
- En matèria de protecció per desocupació es modificarà el nivell assistencial per l'accés als subsidis per desocupació en les mateixes condicions i drets que la resta de treballadors i treballadores.

3. La potenciació de les mesures de flexibilitat interna.

- a. **Es potencien els ERTO de reducció de jornada i suspensió del contracte per davant dels acomiadaments col·lectius** (modificació de l'article 47 de l'ET). La modificació d'aquest article també incorpora **la regulació dels ERTO per limitació o impediment** que siguin conseqüència de les decisions orientades a la protecció de la salut pública.

La Disposició addicional vint-i-sisena determina que durant les reduccions de jornada de treball o suspensions de contractes de treball, les empreses podran **desenvolupar accions formatives per cadascuna de les persones treballadores afectades, que tindran com a objectiu millorar les competències professionals i l'ocupabilitat de les persones treballadores.**

- b. Es regula el **Mecanisme "RED" de flexibilitat i Estabilització de l'ocupació** (nou article 47 bis de l'ET) i que permetrà a les empreses la sol·licitud de mesures de reducció de jornada i suspensió de contractes de treball amb dues modalitats:
- Modalitat cíclica.** Quan s'anticipi una conjuntura macroeconòmica que aconselli l'adopció d'instruments d'estabilització.
 - Modalitat sectorial.** Quan en un determinat sector s'anticipin canvis que generin necessitats de requalificació i de transició professional.

Un cop s'hagi activat el Mecanisme, les empreses podran sol·licitar voluntàriament a l'autoritat laboral la reducció de la jornada o la suspensió dels contractes de treball.

La prestació del mecanisme RED serà del 70% de la base reguladora fins a la finalització del període d'aplicació. No consumeix protecció de desocupació.

Altres qüestions a destacar:

Estatut del Becari. En el termini de 6 mesos el Ministeri de Treball i Economia Social convocarà a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives.

Protecció de les persones treballadores menors, en matèria de seguretat i salut. En el termini de 3 mesos el Ministeri de Treball i Economia Social presentarà a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives una anàlisi de la normativa de seguretat i salut aplicable als menors per a elaboració d'un reglament sobre les peculiaritats que els afecten.

Particularitats sobre el sector públic. Es deroga la disposició setzena de l' ET que permet l'aplicació de l'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció del personal laboral al servei dels ens, organismes i entitats que formen part del sector públic