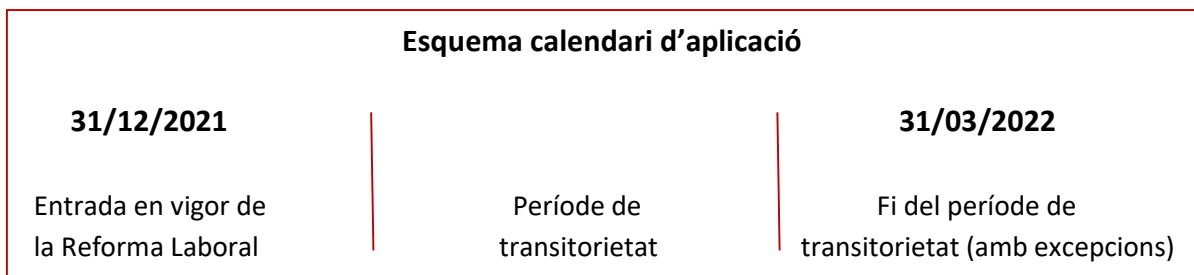


Calendari d'aplicació de la Reforma Laboral

La Reforma Laboral (Reial Decret-Llei 32/2021, de 28 de desembre) va entrar en vigor, l'endemà de la seva publicació al BOE; per tant, és vigent des del 31 de desembre de 2021 (aquest dia inclòs).

Malgrat que des del 31 de desembre de 2021 és aplicable al nostre mercat de treball, el text de la Reforma conté un període de transitorietat de 3 mesos reservat per algunes matèries concretes.



Tot seguit repassem quines són les **modificacions introduïdes per la Reforma que a partir del pròxim 31 de març de 2022 (aquest dia inclòs) seran plenament vigents**, són les següents:

1

1. La **durada del contracte de treball** (amb algunes excepcions).
2. Els **nous contractes formatius** (amb algunes excepcions).
3. Els **contractes fixos-discontinus**.
4. Les mesures de protecció social de les persones treballadores afectades per l'aplicació del **mecanisme RED** de Flexibilitat i Estabilització de l'Ocupació.

Hi ha altres matèries en canvi, que **contemplen una aplicació transitòria específica, com és el cas de la modificació de l'article 84.1 de l'ET en relació a la prioritat aplicativa del conveni col·lectiu de sector o bé, un règim aplicable concret com és el cas de de la ultra activitat dels convenis col·lectius** (modificació de l'article 86.3 de l'ET).

A continuació us **detallem l'entrada en vigor per a cada matèria, així com algunes de les excepcions que es contemplen**.

Si voleu repassar o ampliar coneixement sobre alguna de les qüestions que a continuació situem, us recomanem que consulteu [aquí](#), la guia per a delegats i delegades per a l'aplicació de la reforma laboral 2021 que vam elaborar i publicar.

La durada del contracte de treball

Totes les modificacions introduïdes a l'article 15 de l'ET (la presumpció del contracte indefinit, el contracte de treball de durada determinada només per atendre circumstàncies de la producció o per interinitat i l'encadenament de contractes de 18 mesos dins el període de 24 mesos) **seran plenament vigents, amb algunes excepcions** que a continuació recollim.

Excepcions:

1. **Contractes de durada determinada.**

Seguiran vigents dos règims transitoris aplicables als contractes de durada determinada en funció de quan s'hagin signat:

**Contractes signats abans del
31/12/2021**

Obra i servei determinat:

Vigents fins la seva durada màxima (3 anys)

Obra i servei determinat subscrits per l'Administració Pública i els seus organismes públics:

Vigents fins la durada fixada a la normativa d'aplicació, amb el límit màxim de 3 anys des del 31 de desembre de 2021.

Contractes eventuais per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes i els contractes d'interinitat: fins la durada màxima prevista per aquest tipus de contractes (6 mesos dins d'un període de 12).

**Contractes signats des del
31/12/2021 fins el 30/03/2022**

Obra i serveis determinat i els contractes eventuais per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes:

La durada no podrà ser superior a 6 mesos.

2

2. **Encadenament de contractes.**

Serà fixa aquella persona que ocupi un lloc de treball que hagi estat cobert per dos o més contractes durant més de 18 mesos en un període de 24 mesos a partir del 31 de desembre de 2021 (abans de la reforma el període era de 24 mesos dins d'un període de 30 mesos).

L'aplicació de 18 mesos dins el període de 24 mesos serà només aplicable als contractes signats a partir del 31/12/2021.

Els contractes signats abans d'aquesta data, només es tindrà en compte l'últim contracte vigent a 31/12/2021 a efectes del còmput del número de contractes, període i termini.

Els nous contractes formatius

La modificació de l'article 11 de l'ET serà plenament vigent a partir del 31 de març de 2022; per tant, les dues noves modalitats contractuals que es preveuen (el contracte de formació en alternança i el contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis corresponents) seran aplicables.

Excepcions:

1. Contractes formatius previs.

Els contractes formatius signats abans de l'entrada en vigor de la Reforma o durant els 3 mesos del període de transitorietat, seran aplicables fins la seva durada màxima de 2 anys.

2. Cotització dels contractes formatius.

- La cotització dels contractes formatius en alternança, signats a partir del 31 de desembre de 2021 es realitzarà conforme a l'apartat 12 de l'article 106 de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat:

"Cotización en los contratos para la formación y el aprendizaje.

Las cuotas por contingencias comunes a cargo del empresario y a cargo del trabajador, por contingencias profesionales, por Desempleo y al Fondo de Garantía Salarial de los contratos para la formación y el aprendizaje se incrementarán, desde el 1 de enero de 2022, y respecto de las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2021, en el mismo porcentaje que aumente la base mínima del Régimen General de la Seguridad Social".

- La cotització dels contractes per a la formació i l'aprenentatge signats abans del 31 de desembre de 2021 es realitzarà segons la disposició addicional 43 de la Llei General de la Seguretat Social.

"Cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia.

1. Respecto de los contratos para la formación en alternancia a los que se refiere el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, cuando se celebren a tiempo completo, el empresario estará obligado a cotizar a la Seguridad Social por la totalidad de las contingencias de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

1.º Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, no supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen, el empresario ingresará mensualmente en la Seguridad Social, las cuotas únicas que determine para cada ejercicio la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siendo la cuota por contingencias comunes a cargo del empresario y del trabajador, y la cuota por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empresario. Igualmente, ingresará las cuotas únicas correspondientes al Fondo de Garantía Salarial, que serán a su exclusivo cargo, así como las correspondientes a desempleo y por formación profesional, que serán a cargo del empresario y del

trabajador, en las cuantías igualmente fijadas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.º Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, determinada conforme a las reglas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, supere la base mínima mensual de cotización de dicho Régimen, la cuota a ingresar estará constituida por el resultado de sumar las cuotas únicas a las que se refiere el ordinal anterior y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización anteriormente indicada de la base mínima.

2. La base de cotización a efecto de prestaciones será la base mínima mensual de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, salvo que el importe de la base de cotización a que se refiere el ordinal 2.º del apartado anterior sea superior, en cuyo caso se aplicará esta.

3. A los contratos formativos en alternancia a tiempo parcial les resultarán de aplicación las normas de cotización indicadas en esta disposición para los contratos formativos en alternancia a tiempo completo.

4. A los contratos formativos en alternancia les resultarán de aplicación los beneficios en la cotización a la Seguridad Social que, a la entrada en vigor de esta disposición, estén establecidos para los contratos para la formación y el aprendizaje”.

Els contractes fixos-discontinus

La modificació de l'article 16 de l'ET serà plenament vigent i sense excepcions a partir del 31 de març de 2021.

Per tant, aquest tipus de contractes es formalitzaran per realitzar treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada o per a aquelles activitats que tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

Les mesures de protecció social de les persones treballadores afectades per l'aplicació del mecanisme RED de Flexibilitat i Estabilització de l'Ocupació

A partir del 31 de març de 2021 s'activa i entre en ple funcionament, sense més dilacions, el mecanisme RED **que és un instrument de flexibilitat i estabilització de l'ocupació** que, un cop activat pel Consell de Ministres, permetrà a les empreses **solicitar mesures de reducció de jornada i suspensió dels contractes de treball** amb dues modalitats, la cíclica i la sectorial.

Les persones treballadores per compte aliè (també les sòcies de cooperatives de treball), quan se suspengui temporalment el contracte de treball o es redueixi temporalment la jornada

ordinària, sense que sigui necessari acreditar un període mínim de cotització previ a la Seguretat Social, podran accedir a aquesta prestació del mecanisme RED.

La prioritat aplicativa del conveni de sector

Com comentàvem en la introducció, **la prioritat aplicativa del conveni de sector per sobre del conveni d'empresa amb relació al salari (la modificació que contempla la Reforma de l'article 84 de l'ET) gaudeix d'una aplicació transitòria específica** i que estableix que:

- **Els convenis col·lectius d'empresa registrats o publicats després del 31/12/2021** els hi serà d'aplicació les matèries amb prioritat aplicativa, per tant no podran contemplar salaris que estiguin per sota dels estipulats als convenis sectorials.
- **Els convenis col·lectius registrats o publicats abans del 31/12/2021** els hi serà d'aplicació les matèries amb prioritat aplicativa quan aquests perdin la seva vigència expressa i **com a màxim fins el 31 de desembre del 2022**.

Per tant, a partir de l'1 de gener de 2023 tots els convenis col·lectius vigents ja publicats amb anterioritat al 31 de gener de 2021, perdran el benefici de la seva prioritat aplicativa en la fixació del salari, amb independència que el seu àmbit temporal de vigència resultés de major durada.

5

La ultraactivitat

La ultraactivitat en canvi, es regeix per un règim aplicable concret, i per tant, la modificació de l'article 86 de l'ET, consistent en que **els convenis col·lectius es prorrogaran fins que siguin substituïts pels convenis nous (la ultraactivitat dels convenis no té límits temporals) s'aplicarà fins i tot als convenis denunciats a la data d'entrada en vigor de la norma (és a dir, denunciats en data 31/12/2021)**.

Per tant, en aquells convenis que no tinguin recollida la clàusula d'ultraactivitat, regirà la regla de la ultraactivitat plena i no pas la de la ultraactivitat limitada.