

# **ANÀLISI JURÍDIC RD-LLEI 32/2021 (Reforma Laboral)**



## INTRODUCCIÓ

Masses expectatives es van generar sobre una nova reforma laboral que no deroga les parts més lesives de les del 2012 i 2010, amenaçant en mantenir-les, i que han portat a un text que decep. Després de tants mesos d'opaca negociació i amb els terminis establerts per Brussel·les, es prometien canvis estructurals, però el resultat ha estat precipitat i insuficient.

Tant en el títol del RD-Llei, com en l'exposició de motius es planteja que aquesta reforma suposarà una gran transformació del mercat de treball espanyol, des de la USOC entenem que precisament això és del que emmalalteix aquesta reforma, creiem que era l'oportunitat de plantejar quin marc de relacions laborals i de sistema productiu volem per al futur d'aquest país.

Les principals modificacions estan dirigides a la temporalitat i precarietat laboral a través de mesures en la contractació i desincentivació, encara que no es regula el topall màxim dels contractes temporals en l'empresa; i l'ampliació de l'ús dels ERTO per a evitar acomiadaments col·lectius. Per la part negativa, la reforma obre la possibilitat de contractació en la modalitat de fixos-discontinus a les ETT i es redueix el període de consultes en els ERTO en les PIMES. De les mesures imposades per l'anterior reforma que van debilitar la negociació col·lectiva, només s'aborda la restauració de la ultraactivitat i la prevalença del conveni sectorial en la quantia del salari i complements. Una ultraactivitat, a més, que ja s'aplicava de facto gràcies a la sentència guanyada per la USOC en el Tribunal Suprem.

Una oportunitat perduda per a afrontar amb valentia l'abús en la subcontractació, la facilitació de l'acomiadament i acabar amb la unilateralitat en les decisions empresarials.

La reforma va entrar en vigor el dia 31 de desembre de 2021. Però les empreses tindran un termini de tres mesos per a adaptar els contractes vigents i sis, en el cas dels contractes d'obra i servei.

Com la reforma neix condicionada per un ajustat acord del mal anomenat diàleg social, la tramitació del Reial decret llei s'està convertint en un espectacle vergonyós, on el govern vol convalidar-lo sense modificar ni una coma d'un text, ple d'equilibris i cessaments- especialment a la CEOE-, els seus socis regategen amb el seu vot a canvi d'introduir les seves reivindicacions i qüestions que no guarden relació directa i el principal marró de l'oposició s'enroca en el no sense donar alternativa. Un escenari en el qual, per desgràcia, els interessos polítics estan per sobre de l'interès general, del futur del nostre mercat laboral i els drets dels treballadors i treballadores. Una classe política incapaç de posar-se d'acord, almenys en el mínim, quan continuem liderant en les dades d'ocupació i temporalitat a la Unió Europea.

## MATÈRIES QUE NO ABORDA LA REFORMA

La reforma no és tan estructural com es planteja. Tampoc entra a modificar molts dels punts de l'anterior reforma laboral que si que van provocar un canvi estructural i una bolcada en les relacions laborals.

No es toca l'acomiadament, ni en la forma, ni el fons, és manté l'abaratiment de l'acomiadament improcedent regulat en la reforma de 2012, mantenint els 33 dies amb un topall de 24 mensualitats i no restaurant els salaris de tramitació, que és una altra manera d'abaratir encara més l'acomiadament.

Pel que fa a l'eliminació de la unilateralitat de les mesures col·lectives, s'haurien d'haver articulats marcs i processos de negociació amb la representació dels treballadors que garanteixen la raó de la mesura, la proporcionalitat i les persones afectades; com, per exemple, en les modificacions substancials de les condicions de treball o en els processos d'acomiadament col·lectiu.

Des de la USOC, hem sol·licitat durant 2020 una modificació normativa per a la restauració de la competències i funcions que tenia assignades l'Autoritat Laboral prèviament a l'aprovació del Reial decret llei 3/2012. Entenem que només així les persones treballadores que es vegin immerses en un procés d'acomiadament col·lectiu podran afrontar un procés de negociació amb garanties.

La Reforma Laboral de 2012 va eliminar tant de l'article 49 com del 51 la necessitat de comptar amb una autorització administrativa prèvia a l'hora d'efectuar un acomiadament col·lectiu fundat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Amb aquesta modificació, es van buidar de contingut les competències de l'Autoritat Laboral. A partir d'aquest moment, és l'empresa la que pren la decisió d'executar la mesura després del període de consultes, ja que les recomanacions i advertiments que realitzi l'Autoritat Laboral no paralitzen ni suspensen el procediment. Queda la via judicial com a única opció per als treballadors i els seus representants. Aquesta situació desequilibra totalment el procés de negociació, deixant als treballadors i els seus representants en una posició d'indefensió i desemparament sense precedents. Amb aquesta reforma laboral, s'ha perdut la possibilitat de subsanar-ho.

A l'anterior, cal sumar la descausalització dels motius pels quals es pot justificar un acomiadament col·lectiu; principalment, en les causes econòmiques. Amb la reforma anterior, es va eliminar la necessitat que les pèrdues puguin afectar la viabilitat de l'empresa o a la seva capacitat de mantenir el seu volum d'ocupació, i es regula que n'hi ha prou amb al·legar una disminució, durant tres trimestres consecutius en comparació amb el mateix període de l'any anterior, dels ingressos ordinaris o de vendes, així com de pèrdues actuals o previstes.

[C/ Sant Rafael, 38-42 08001 BCN](#) • Telf. 93-329 8111 • Fax. 93-329-8416 • [usoc@usoc.cat](mailto:usoc@usoc.cat)

La força vinculant dels convenis col·lectius encara serà afeblida, malgrat el restabliment de la ultraactivitat, mentre es mantingui la facilitació de la inaplicació de conveni. Si la causa és econòmica, n'hi ha prou que s'al·legui la baixada de vendes o ingressos durant dos trimestres consecutius, ni tan sols entrar en pèrdues.

També es van ampliar, amb la reforma anterior, les matèries de les quals l'empresa o la patronal es pot despenjar: jornada de treball; horari; distribució del temps de treball; règim de treball a torns; sistema de remuneració; quantia salarial; sistema de treball i rendiment; funcions; i millores voluntàries de la Seguretat Social.

En els últims anys, s'està produint aquest fenomen de reducció de quantia salarial i drets per via del despenji. Majoritàriament, es dona en empreses de menys de 49 persones treballadores, principalment del sector serveis, que ja per si mateix ofereix condicions laborals temporals, estacionals i precàries. Per a major greuge, a Espanya, les empreses on hi ha menys representació legal dels treballadors són les pimes i micropimes, precisament el tipus d'empreses més nombrós. Per això, les garanties en la negociació col·lectiva són inexistentes.

## **ESTRUCTURA DEL RD-LLEI 32/2021**

### **ARTICLE PRIMER: Modificació del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (R. D. Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre)**

Articles modificats:

Article 11.- Contractes Formatius (art. 1.1)

Article 12.- Contractes a Temps Parcial (art. 1.2)

Article 15.- Duració del Contracte de Treball ( art. 1.3)

Article 16.- Contracte Fix- Discontinuo (art. 1.4)

Article 42.- Subcontractació d'Obres i Serveis (art. 1.5)

Article 47.- Reducció de jornada o suspensió del contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives derivades de força major (art. 1.6)

Article 47 bis.- (nou). Mecanisme RED de Flexibilitat i Estabilització de l'Ocupació (art. 1.7)

Article 49.1.c).- Indemnització a la finalització del contracte del temps convingut (art. 1.8)

Article 84.2.- Prioritat aplicativa del Conveni d'empresa (art. 1.9)

Article 86.- Vigència dels Convenis Col·lectius (art. 1.10)

Disposició Addicional Vint-i-quatrena.- (nova). Compromís de reducció de la taxa de temporalitat (art. 1.12)

Disposició Addicional Vint-i-cinquena.- (nova). Accions formatives en els Expedients de Regulació de Temporal d'Ocupació regulats en els articles 47 i 47 bis (art. 1.13)

Disposició Addicional Vint-i-sisena.- (nova). Accés a les dades dels ERTOS per la Tesoreria General de la Seguretat Social, el Servei Públic d'Ocupació Estatal i la Inspecció de Treball i de Seguretat Social (art. 1.14)

Disposició Addicional Vint-i-setena.- (nova). Règim jurídic aplicable en els casos de contrates i subcontrates subscrietes a centres especials d'ocupació (art. 1.15)

### **ARTICLE SEGON: Modificació de la Llei Reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció (Llei 32/2006, de 18 d'octubre)**

Articles modificats:

Disposició Addicional tercera.- Extinció del contracte indefinit per motius inherents a la persona treballadora en el sector de la construcció.

**ARTICLE TERCER: Modificació del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social (R. D. Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre)**

Articles modificats:

Article 1.51.- Cotització Addicional en contractes de duració determinada (art 3.1)

Article 153.bis.-(nou). Cotització en els supòsits de reducció de jornada o suspensió de contractes (art.3.2)

Article 267.1.- Supòsit de situació legal d'atur (art. 3.3)

Article 273.2.- Supòsit de reducció de jornada o suspensió del contracte: ingrés per l'entitat gestora (art. 3.4)

Disposició Addicional Trentena Novena.- (nova). Beneficis en la cotització a la Seguretat Social aplicables als ERTOS i Mecanismes RED (art. 3.5)

Disposició Addicional Quaranta.- (nova). Actuació de la Inspecció de Treball i la Seguretat Social (art.3.69)

**ARTICLE QUART: Modificació de la Llei que regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral (Llei 30/2015, de 9 de setembre)**

Articles modificats:

Article 9.7.- (nou). Increment crèdit per la formació de persones afectades per ERTOS o per modalitat del mecanisme RED (art. 4)

**ARTICLE CINQUÈ: Modificació de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost)**

Articles modificats:

Article 6.5.- Informació sobre les vacants existents a l'empresa (art.5.1)

Article 7.2.- Transgressió normativa sobre modalitats contractuals (art. 5.2)

Article 7.14.- (nou). Incompliment formalització de noves contractacions als ERTOS ETOP (art. 5.3)

Article 8.3.- (nou). Tramitació EROS i ERTOS sense seguir procediments establerts al ET (art. 5.4)

Article 8.20.- (nou). Noves externalitzacions de l'activitat: incompliment prohibicions ET (art.5.5)

Article 18.2.c).- Contractes de posada a disposició: formalització en els supòsits diferents dels previstos a la Llei ETT. Infracció de les ETT (art. 5.6)

Article 18.2.f).- (nou). Contractes de posada a i disposició: formalització sense haver realitzat prèviament la preceptiva avaluació de riscos. Infracció de les ETT (art. 5.7)

Article 19.2.b).- Contractes de posada a i disposició: formalització en els supòsits diferents als previstos a la Llei ETT. Infracció de les empreses usuàries (art. 5.8)

Article 19.2.g).- (nou). Contractes de posada a disposició: formalització sense haver realitzat la preceptiva avaluació de riscos. Infracció de les empreses usuàries (art. 5.9)

Article 19.bis.1.b).- Contractes de posada a disposició: formalització per supòsits diferents als previstos a la Llei ETT. Infracció empreses usuàries establertes o que exerceixin la seva activitat a Espanya (art.5.11)

Article 19.ter.2.h).- (nou). Contractes de posada a disposició: formalització sense haver fet prèviament la preceptiva avaluació de riscos. Infracció d'empreses usuàries establertes o que exerceixin la seva activitat a Espanya (art. 5.12)

Article 40.1.c.bis).- (nou). S'incorpora a la LISOS les sancions per les infraccions afectades per les modificacions d'aquest article 5 (art. 5.13)

## **DISPOSICIONS ADDICIONALS**

PRIMERA.- Mesures de transició professional en l'àmbit de mecanisme RED de Flexibilitat i Estabilització de l'Ocupació.

SEGONA.- Estatut del becari.

TERCERA.- ERTOS per impediment o limitacions de l'activitat vinculats a la COVID-19. Aquest tipus de ERTOS, regulats a l'art. 2 del RD-Llei del 28 de setembre, seguiran regint-se per aquest precepte fins al 28 de febrer de 2022.

QUARTA.- Règim aplicable al personal laboral del sector públic.

CINQUENA.- Contractació en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i resiliència i Fons de la Unió Europea.

SISENA.- Còmput com a persones treballadores ocupades a les persones afectades pels ERTOS (suspensius o de reducció de jornada) regulats als art. 47 i 47.bis del ET.

SETENA.- Pròrroga vigència del Salari Mínim Interprofessional fixat pel 2021 (R.D. 817/2021, del 28 de setembre) fins que s'estableixi un nou SMI per l'any 2022.

## **DISPOSICIONS TRANSITÒRIES**

Té una importància fonamental en aquest present RD-Llei, ja que, regulen el règim transitori aplicable a les situacions existents amb anterioritat a l'entrada en vigor del RD-Llei. Establint els períodes màxims d'aplicació de la normativa existent fins al 30 de desembre de 2021.

*Nota: per raons sistemàtiques i per una millor comprensió de la reforma, és farà una referència explícita a aquest règim transitori a l'analitzar individualment cada un dels supòsits.*

PRIMERA.- Règim transitori aplicable als contractes formatius.

SEGONA.- Règim transitori en matèria de cotització a la SS aplicable a determinats contractes formatius.

TERCERA.- Règim transitori aplicable als contractes de duració determinada subscrits abans del 31 de desembre de 2021.

QUARTA.- Règim transitori aplicable als contractes de duració determinada subscrits des del 31 de desembre de 2021 fins al 30 de març de 2022.

CINQUENA: Règim transitori sobre els límits a l'enquadrament de contractes.

SISENA.- Aplicació transitòria de la modificació de l'art.84 del ET prevista en aquest RD-Llei.

SETENA.- Règim aplicable als convenis col·lectius denunciats a la data d'entrada en vigor d'aquest RD-Llei.

VUITENA.- Comunicacions de l'empresa al SEPE per tramitar i pagar de la prestació regulada a la disposició addicional 40.1 de la LGSS (persones afectades per mesures de suspensió o reducció de jornada al que estigui establert al art. 47.bis) del ET.

NOVENA.- Irretroactivitat en matèria sancionadora. Les infraccions comeses amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest RD-Llei és sancionaran conforme a les quanties i és sotmetran al règim de responsabilitats vigent amb anterioritat a aquesta data.

## **DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA ÚNICA**

És deroguen les normes d'igual o inferior rang que contradiguin o s'oposin al que estigui disposat en el RD-Llei.

Així mateix és deroguen expressament els següents preceptes del ET:

Article 12.3.- Contracte a temps parcial per realitzar treballs fix i periòdics dintre del volum de l'activitat normal de l'empresa.

Disposició addicional quinzena, apartats 1 i 2.- Aplicació dels límits de durada del contracte per obra o servei determinats i a l'encadenament de contractes en les Administracions Públiques.

Disposició addicional setzena.- S'elimina 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.

Disposició addicional vint-i-unena.- Substitució de treballadors excedents per cura de familiars.



També queden derogades les disposicions referides a contractes temporals previstos a l'art.15.1.a) del ET segons la redacció del precepte prèvia a l'entrada en vigor de la modificació de l'art.15, contingudes en qualsevol norma de l'ordenament jurídic.

## **DISPOSICIONS FINALS**

PRIMERA.- Modificació de l' article10.3 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les ETT. Subscripció amb el treballador d'un contracte de treball per a la cobertura de diversos contractes de posada a disposició successius amb empreses usuàries diferents.

Possibilitat de subscriure contractes de caràcter fix-discontinuu per a la cobertura de contractes de posada a disposició vinculats a necessitats temporals de diverses empreses usuàries.

SEGONA.- Modificació de la Llei d'Ocupació (RD Legislativa 3/2015, de 23 d'octubre). Nova disposició addicional novena: Contractes vinculats a programes de activació per a l'ocupació.

TERCERA.- Adaptació de referències normatives. Les referències normatives de l'art. 47 del ET han d'estendre's també a l'art. 47.bis) d'aquest text legal.

QUARTA.- Títols competencials al que estigui establert al RD-Llei.

CINQUENA .- Reglament per a la 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 vegada més s'exclou a la resta de les organitzacions sindicals que no tenen el caràcter de més representatives independentment del seu nivell de representativitat) una anàlisi de la normativa de seguretat i salut aplicable als menors que serà tingut en compte per a l'elaboració d'un Reglament (que serà aprovat pel Govern) sobre les peculiaritats aplicables a la contractació de persones joves menors de 18 anys en treballs que presentin riscos específics.

SISENA.- Protecció per desocupació de les persones treballadores fixes-discontinues. El Govern regularà les modificacions necessàries per a millorar la protecció d'aquest col·lectiu, permetent l'accés als subsidis per desocupació en les mateixes condicions i amb els mateixos drets que la resta de persones treballadores per compte aliena al Règim General de la SS.

SETENA.- El Govern podrà dictar les disposicions necessàries pel desenvolupament i execució d'aquest RD-Llei.

## **ENTRADA EN VIGOR: DISPOSICIÓ FINAL VUITENA**

Aquest RD-Llei entra en vigor el dia 31 de desembre de 2021 (l'endemà de la seva publicació en el BOE), excepte els següents preceptes que entraran en vigor el dia 30 de març de 2022 (al cap de tres mesos de la seva publicació), per a possibilitar l'adopció de les mitjanes imprescindibles per a la seva aplicació:

Artículo 11 de l' ET. Contracte formatiu (art. 1.1. del RD-Llei)

Artículo 15 de l' ET. Durada del contracte de treball (art. 1.2 del RD-Llei)

Artículo 16 de l' ET. Contracte Fix-discontinuo (art. 1.4 del RD-Llei)

Disposició Addicional 41 LGSS. Mesures de protecció a les persones treballadores afectades per l'aplicació del mecanisme RED regulat a l'article 47.bis) de l' ET (art. 3.7 del RD-Llei)

Disposició Addicional 43 LGSS. Cotització a la SS dels contractes formatius en alternança (art. 3.9 del RD-Llei)

Disposició Derogatòria Única. Apartat 2 i 3. (derogació art. 12.3, disposició addicional quinzena apartats 1 i 2, disposicions addicionals setzena i vint-i-unena de l' ET; així com les disposicions referides a contractes temporals prevists en l'art. 15.1.a) de l' ET segons la redacció del precepte prèvia a l'entrada en vigor de la modificació de l'art. 15, contingudes en qualsevol norma de l'ordenament jurídic).

## ASPECTES BÀSICS

### A.- TRAMITACIÓ PARLAMENTÀRIA DEL RD-LLEI

L'RD-Llei objecte d'estudi pot tramitar-se de dues formes diferents que, en definitiva, resultaran determinants a l'efecte del text legal definitiu que s'aprovi i de les modificacions que puguin introduir-se en la seva redacció actual.

#### 1.- CONVALIDACIÓ DEL RD-LLEI: (art. 86.2 C.E.)

Correspon exclusivament al Congrés dels Diputats. Es debat i se sotmet a votació la totalitat del text legal dins dels 30 dies hàbils des de la seva promulgació (en termes parlamentaris s'interpreta que la data de promulgació és la de la publicació en el BOE) i només necessita el suport de la majoria simple del Congrés. No és necessari que el text sigui remesuro al Senat. No es poden introduir esmenes. Dins d'aquest termini de 30 dies el Congrés ha de pronunciar-se expressament sobre la seva convalidació o derogació. Si es convalida, l'RD-Llei deixa de ser una norma provisional i s'integra en l'ordenament jurídic encara que conservant la seva denominació.

#### 2.- TRAMITACIÓ COM A PROJECTE DE LLEI PEL PROCEDIMENT D'URGÈNCIA: (ART. 86.3C.E.).

La tramitació parlamentària del RD-Llei com a Projecte de Llei pel procediment d'urgència haurà d'iniciar-se dins del termini de 30 dies des de la publicació en el BOE del text legal. Durant la tramitació d'urgència (en la qual es redueixen els terminis habituals per a la tramitació dels Projectes de Llei) es poden introduir modificacions en el text per part de les 2 cambres: Congrés dels Diputats i Senat.

***Nota:** si bé encara no se sap quin serà el procediment triat per a la tramitació d'aquest RD- Llei, és molt probable que s'utilitzi la primera via (convalidació pel Congrés dels Diputats) perquè així s'evita la introducció d'esmenes per part dels grups parlamentaris. Aquesta opció permetrà al Govern donar llum verda al text tal com ha estat pactat amb la patronal i els sindicats majoritaris.*

Si es decideix tramitar-ho com a Projecte de Llei, el text ha de sotmetre's a l'aprovació totes dues Cambres i queda subjecte a les esmenes i modificacions que puguin plantejar-se pels grups polítics diferents del Govern, alguns dels quals, a més, ja han manifestat la seva oposició a part del contingut del RD-Llei. Aquesta opció seria més incòmoda per al Govern i podria posar en perill la pau social aconseguida amb la patronal i els sindicats mitjançant la signatura d'aquesta denominada "reforma laboral".

## **B.- MATÈRIES FONAMENTALS DE LA REFORMA**

### **1.- SIMPLIFICACIÓ DELS CONTRACTES I REDUCCIÓ DE LA TAXA DE TEMPORALITAT**

- 1.- Reforçament de la contractació indefinida.
- 2.-Simplificació i reordenació de les modalitats de contractació laboral, retornant al contracte temporal la causalitat que es correspon amb la seva durada limitada.
- 3.-Contractes formatius: es substitueixen els contractes per a la formació i aprenentatge per dues noves modalitats contractuals:
  - a) Contracte de formació en alternança: té per objecte comptabilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius. Durada màxima: 2 anys.
  - b) Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional corresponent al nivell d'estudis. Durada màxima: 1 any.
- 4.- Desapareixen els contractes per obra o servei determinat (molt utilitzats en l'actual mercat de treball). En conseqüència, desapareix també la realització de l'obra o servei com a causa d'extinció d'aquests contractes eventuais.
- 5.-Només podran subscriure contractes de durada determinada per circumstàncies de la producció o per substitució de la persona treballadora amb dret a reserva del lloc de treball. En aquests casos caldrà acreditar que concorre una causa justificada de temporalitat i per a això serà necessari que es detalli amb precisió en el contracte el motiu habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista.
- 6.- Foment de la contractació fixa-discontinua. S'elimina l'artificial distinció de règim jurídic entre contractes fixos periòdics i fixos discontinus. Se'ls inclou en una categoria i sota un règim legal comú. El decisiu en aquests contractes és l'objecte o la naturalesa dels treballs realitzats.
- 7.- Creació d'un Contracte Fix en el sector de la Construcció. Inclou una proposta de recol·locació quan finalitzin les obres, previ desenvolupament d'un procés de formació. S'estableix una indemnització per al supòsit que es rebutgi la proposta.
- 8.- Establiment de nous límits per a frenar la concatenació de contractes: persones treballadores contractades més de 18 mesos en un període de 24 mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball, amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant 2 o més contractes, adquireixen la condició de persones treballadores fixes (fins ara el termini màxim de concatenació era de 24 mesos en un període de 30 mesos).

## **2.-NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

1.- Recuperació de la ultraactivitat indefinida dels convenis col·lectius. Les condicions establertes en un conveni col·lectiu seguiran en vigor, un cop es termini la vigència expressa, fins la substitució per un nou conveni col·lectiu.

2.-Realització entre convenis sectorials i d'empresa: es deroga la prevalença salarial del conveni d'empresa. Els convenis sectorials marcaran els salaris mínims.

## **3.- MODERNITZACIÓ DE LA CONTRACTACIÓ I SUBCONTRACTACIÓ D' ACTIVITATS EMPRESARIALS**

1.- Limitació de l'ús de l'externalització de serveis, a través de la subcontractació, per la seva incidència en la precarietat laboral.

2.-Avanç en l'equiparació de condicions de les persones treballadores subcontractades, reforçant la responsabilitat de les empreses contractistes o subcontractistes.

3.-El conveni col·lectiu d'aplicació per a les empreses contrastes i subcontractes serà el del sector de l'activitat desenvolupada en la contracta o subcontracta, (conveni sectorial de l'empresa principal), tret que existeixi un altre conveni sectorial aplicable conforme al que es disposa en el títol III del ET.

4.-Quan l'empresa contrata o subcontracta compti amb un conveni propi, s'aplicarà aquest en els termes establerts a l'article 84 del ET; és a dir, s'aplicarà el conveni d'empresa amb caràcter prioritari en les matèries establertes en el citat apartat 2 de l'art. 84 i únicament s'aplicaran les seves condicions salarials si són més favorables que les del conveni sectorial que resulti d'aplicació.

## **4.- REVISIÓ DE L'ACTUAL MODEL DE ERTOS I ESTABLIMENT D'UN MECANISME PERMANENT DE FLEXIBILITAT I ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ**

1.- Revisió del model d'ERTO existent actualment: ERTOS ETOP i ERTOS PER FORÇA MAJOR TEMPORAL.

### **ERTOS ETOP**

- El període de consultes es redueix a 7 dies per a les empreses amb menys de 50 treballadors, prèvia constitució de la comissió representativa.
- Es reforça la informació a la representació de les persones treballadores durant l'aplicació dels ERTOS.
- S'incorporen les prohibicions d'hores extra i externalitzacions dels actuals ERTOS creats a conseqüència de la COVID.

## **ERTO PER FORÇA MAJOR TEMPORAL**

- S'afegeix com a causa específica de reducció de la jornada de treball o suspensió dels contractes de treball la força major temporal.
- La força major temporal podrà estar determinada per impediments o imitacions de la activitat normalitzada de l'empresa a conseqüència de decisions acordades per l'autoritat pública competent, incloses les dirigides a la protecció de la salut pública. En alguns casos es requerirà un informe preceptiu de la Inspecció de Treball.

## **NORMES COMUNES DELS DOS ERTOS**

- La reducció de jornada podrà ser entre un 10% i un 70%.
- Es donarà prioritat a les mesures de reducció de jornada enfront de les de suspensió de contractes.
- Durant el període de vigència de l'ERTO l'empresa podrà afectar i desafectar a les persones treballadores incloses en el mateix (com en els ERTOS ETOP) en funció de les circumstàncies assenyalades com a causa justificativa de les mesures; prèvia informació a la representació legal de les persones treballadores i comunicació a la Tresoreria General de la SS.
- Es prohibeix la realització d'hores extra, així com l'establiment de noves externalitzacions de l'activitat la concertació de noves contractacions laborals (prohibicions ja existents en els actuals ERTOS creats a conseqüència de la COVID).
- Es manté la possibilitat d'incrementar el crèdit per al finançament d'accions en l'àmbit de la formació activitat programada per a les empreses que desenvolupin activitats formatives per als treballadors afectats per l'ERTO; així com les exempcions en matèria de cotització a la SS que estaran vinculades al manteniment de l'ocupació de les persones treballadores afectades per l'ERTO i a la realització d'accions formatives (20% en els ERTOS ETOP i 90% en els ERTOS per força major temporal –en les seves dues modalitats).

### 2.- Creació del mecanisme RED de flexibilitat i estabilització en l'ocupació.

- És un instrument, de nova creació, de flexibilitat i estabilització de l'ocupació, que permetrà a les empreses la sol·licitud de mesures de reducció de jornada i suspensió de contractes de treball.
- Hi ha dues modalitats:
  - o CÍCLICA (proporcionarà a les empreses un marc estable davant la caiguda transitòria de la seva demanda.
  - o SECTORIAL (recolzarà la requalificació de treballadors d'empresa i sectors en transició que requereixin canvis permanents).

- Aquest mecanisme serà activat pel Consell de Ministres, a proposta conjunta de les persones titulars dels Ministeris de Treball i Economia Social, d'Assumptes Econòmics i Transformació Digital, i d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions, previ informe de la Comissió Delegada del Govern per a Assumptes Econòmics. Prèviament a la seva elevació al Consell de Ministres és necessari informar les organitzacions sindicals i empresarials més representatives en l'àmbit estatal.
- En l'àmbit de la modalitat sectorial, les organitzacions sindicals i empresarials més representatives en l'àmbit estatal podran sol·licitar a aquests Ministeris la convocatòria de la Comissió triparteixi del Mecanisme RED. (Comissió de la qual ha estat exclosa la Unió Sindical Obrera de Catalunya).
- S'elimina l'Acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció del personal laboral al servei del organismes i entitats que formen part del Sector Públic.

## **5.- MODIFICACIONS EN MATÈRIA D'INFRACCIONS I SANCIONS EN L'ORDRE SOCIAL (RD Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost)**

1.- Increment de les sancions previstes en la LISOS per l'ús fraudulent de la contractació temporal.

2.- Individualització de les sancions, que s'aplicaran per cada situació fraudulenta; és a dir , es considerarà una infracció per cadascuna de les persones treballadores afectades i no per empresa.

3.- Import de les sancions: oscil·laran entre 1.000 € i 10.000 €.

L'ampliació de les competències de control per part de la ITSS no sembla ser viable fins que no s'augmentin els recursos humans de la Inspecció de Treball.

## **6.- MODIFICACIONS DEL TEXT REFÓS DE LA LLEI GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL (RD Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre)**

Es modifica aquesta Llei per a adaptar-la als canvis normatius produïts en matèria de contractació i de ERTOS. Els punts fonamentals són els següents:

- Cotització addicional a càrrec de l'empresari a la finalització dels contractes de durada determinada inferiors a 30 dies.
- Cotització en els supòsits de reducció de jornada o suspensió del contracte.
- Cotització a la SS dels contractes formatius en alternança.
- Supòsits de situació legal de desocupació de les persones treballadores quan s'extingeixi la seva relació laboral o se suspengui el seu contracte.
- Beneficis en la cotització a la SS aplicables als ERTOS i al mecanisme RED.

- Mesures de protecció social de les persones treballadores afectades per l'aplicació del mecanisme RED.

## CONTINGUT BÀSIC

### A.- CONTRACTACIÓ

- El contracte de treball es presumeix concertat a temps indefinit.
- El contracte de duració determinada només es podrà celebrar per circumstàncies de la producció o substitució d'una persona treballadora.

**Nota:** en la legislació derogada es distingia entre contractes de duració determinada i contractes indefinits. Es presumia subscript a temps indefinit el contracte temporal subscript a frau de llei o sense observar-se la forma escrita.

- El contracte parcial podrà concertar-se per temps indefinit o per duració determinada en els supòsits que legalment es permetia utilitzar aquesta modalitat de contractació.
- Es considerarà contractes indefinits els contractes formatius subscrits en frau de llei o aquells respecte a els quals l'empresa incompleixi les seves obligacions formatives.
- Els contractes de duració determinada que tinguin establerts un termini màxim de duració, inclosos els contractes formatius, concertats per una duració inferior a la màxima legalment establerta, s'entendran prorrogats automàticament fins al termini quan no és medi denúncia o prorroga expressa i el treballador/a continuï prestant serveis. Expirada aquesta duració màxima, si no hi hagués denúncia i es continués en la prestació laboral, el contracte es considerarà prorrogat tàcticament per temps indefinit, menys amb prova del contrari que acrediti la naturalesa temporal de la prestació.

### A.2.- CONTRACTES FORMATIUS

Es suprimeix el contracte de treball en pràctiques, el contracte per la formació i aprenentatge i el contracte per la formació dual universitària.

Es crea un nou contracte formatiu en dues modalitats:

- 1.- Contracte de formació en alternança.
- 2.- Contracte formatiu per l'obtenció de la pràctica professional adequada al novell d'estudis.



## 1. CONTRACTE DE FORMACIÓ EN ALTERNANÇA

### OBJECTE:

Compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

### CARACTERÍSTIQUES:

- És fonamental en aquest contracte tant la formació teòrica dispensada pel centre o entitat de formació o la pròpia empresa, quan així s'estableixi, com la corresponent formació pràctica dispensada per l'empresa i el centre.
- Es podrà celebrar amb persones que manquin de la qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats requerits per a concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional.
- Es podran realitzar contractes vinculats a estudis de formació professional o universitària amb persones que posseeixin una altra titulació sempre que no hagi tingut un altre contracte formatiu previ en una formació del mateix nivell formatiu i del mateix sector productiu.
- Si el contracte se subscriu en el marc 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, només podrà ser concertat amb persones de fins a trenta anys.
- L'activitat exercida per la persona treballadora en l'empresa haurà d'estar directament relacionada amb les activitats formatives que justifiquen la contractació laboral i integrada en un programa de formació comuna elaborat en el marc dels acords subscrits entre les autoritats laborals o educatives i les empreses i entitats col·laboradores.
- La persona contractada comptarà amb una persona tutora designada pel centre o entitat de formació i una altra designada per l'empresa, que hauran d'actuar coordinadament.
- S'elaboraran plans formatius Individuals on s'especifiqui el contingut de la formació, el calendari i les activitats i els requisits de tutoria per al compliment dels seus objectius.

### DURACIÓ DEL CONTRACTE:

- Serà la prevista en el corresponent pla o programa formatiu, amb un mínim de tres mesos i un màxim de dos anys.
- En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal establerta i no s'hagués obtingut el títol, certificat, acreditació o diploma associat al contracte formatiu, podrà prorrogar-se mitjançant acord de les parts, fins a l'obtenció de dita títol, certificat, acreditació o diploma sense superar mai la durada màxima de dos anys.

### TEMPS DE TREBALL:

El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives en el centre de formació, no podrà ser superior al 65 % , durant el primer any, o al 85%, durant el segon, de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació en l'empresa, o, en defecte d'això, de la jornada màxima legal.

### PROHIBICIONS:

- No es podran subscriure contractes formatius en alternança quan l' activitat o lloc de treball corresponent al contracte hagi estat exercit amb anterioritat per la persona treballadora en la mateixa empresa sota qualsevol modalitat per temps superior a sis mesos.
- Les persones contractades amb contracte de formació en alternança no podran realitzar hores complementàries ni hores extraordinàries, excepte en els supòsits en els quals es tracti de prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.
- No podran fer treballs nocturns ni treball a torns (excepte quan les activitats formatives per a l'adquisició dels aprenentatges previstos en el pla formatiu no puguin desenvolupar-se en altres períodes, a causa de la naturalesa de l' activitat.
- No podrà establir-se període de prova en aquests contractes.

### RETRIBUCIÓ:

- Serà l'establerta per a aquests contractes en el conveni col·lectiu d'aplicació.
- A falta de previsió convencional, la retribució no podrà ser inferior al 60% el primer any ni al 75% el segon, respecte de la fixada en conveni per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu.
- En cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

## **2. CONTRACTE FORMATIU PER A L'OBTENCIÓ DE LA PRÀCTICA PROFESSIONAL ADEQUADA AL NIVELL D'ESTUDIS**

### OBJECTE:

L'acompliment d'una activitat laboral destinada a adquirir una pràctica professional adequada als corresponents nivells d'estudis.

### CARACTERÍSTIQUES:

- Podrà concertar-se amb els qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional certificat del sistema de formació professional, d'acord amb el que es preveu en la L.O.5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, així com amb els qui posseeixin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.
- Haurà de concertar-se dins dels tres anys, o dels cinc anys si es concerta amb una persona amb discapacitat, següents a la terminació dels corresponents estudis.
- A l'efecte d'aquest article, els títols de grau, màster i doctorat corresponents als estudis universitaris no es consideraran la mateixa titulació.
- El lloc de treball deurà permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació objecte del contracte.
- L'empresa elaborarà el pla formatiu individual en el qual s'especifiqui el contingut de la pràctica professional, i assignarà tutor o tutora que compti amb la formació o experiència adequades per al seguiment del pla i el correcte compliment de l'objecte del contracte.
- Es podrà establir un període de prova no superior a un mes, exceptuant el que està disposat en conveni col·lectiu.
- A la finalització del contracte la persona treballadora tindrà dret a la certificació del contingut de la pràctica realitzada.

### DURACIÓ DEL CONTRACTE:

- No podrà ser inferior a sis mesos ni excedir d'un any.
- Dins d'aquests límits els convenis col·lectius d'àmbit sectorial estatal o autonòmic, o en defecte d'això, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior podran determinar la seva durada, característiques del sector i de les pràctiques professionals a realitzar.

### PROHIBICIONS:

- Cap persona treballadora podrà ser contractada en la mateixa o diferent empresa per temps superior als màxims previstos en virtut de la mateixa titulació o certificat professional.
- Cap persona treballadora podrà estar contractada en formació en la mateixa empresa per al mateix lloc de treball per temps superior als màxims previstos en l'apartat anterior, encara que es tracti de diferent titulació o diferent certificat.
- Les persones contractades amb contracte de formació per a l'obtenció de pràctica professional no podran realitzar hores extraordinàries, excepte en els supòsits en els quals es tracti de prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

### RETRIBUCIÓ:

- Serà la fixada en el conveni col·lectiu aplicable en l'empresa per a aquests contractes o en defecte d'això la del grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides.
- En cap cas la retribució podrà ser inferior a la retribució mínima establerta per al contracte per a la formació en alternança ni al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

### **3. NORMES COMUNES DELS DOS TIPUS DE CONTRACTE FORMATIU**

- L'acció protectora de la Seguretat Social de les persones que subscriuguin un contracte formatiu comprendrà totes les contingències protegibles i prestacions, inclosa la desocupació i la cobertura del Fons de Garantia Salarial.
- Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere interrompran el còmput de la durada del contracte.
- El contracte, que haurà de formalitzar-se per escrit, inclourà obligatòriament el text del pla formatiu individual en el qual s'especifiquin el contingut de les pràctiques o la formació i les activitats de tutoria per al compliment dels seus objectes.
- Igualment, incorporarà el text dels acords i convenis entre les autoritats i laborals o educatives i les empreses o entitats col·laboradores.
- Els límits d'edat i en la durada màxima del contracte formatiu no seran aplicable quan es concerta amb persones amb discapacitat o amb els col·lectius en situació d'exclusió social.
- Mitjançant conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal, autonòmic o, en defecte d'això, en els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es podran determinar els llocs de treball, activitats, nivells o grups professionals que podran exercir-se per mitjà de contractes formatius.
- Les empreses que estiguin aplicant algunes de les mesures de flexibilitat interna regulades en els articles 47 i 47 bis podran concertar contractes formatius sempre que les persones contractades sota aquesta modalitat no substitueixin funcions o tasques realitzades habitualment per les persones afectades per les mesures de suspensió o reducció de jornada.
- Si al final del contracte la persona continua en l'empresa, no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la durada del contracte formatiu a l'efecte d'antiguitat en l'empresa.
- Els contractes formatius subscrits en frau de llei o aquells respecte dels quals l'empresa incompleixi les seves obligacions formatives s'entendran concertats com a contractes indefinits de caràcter ordinari.

- La representació legal dels treballadors haurà de ser informada dels acords de cooperació educativa o formativa que contemplin la contractació formativa, incloent-hi la informació regenta als plans o programes formatius individuals, així com als requisits i les condicions en les quals es desenvoluparà l'activitat de tutorització. També hauran de ser informats de les contractacions realitzades en el supòsit de diversos contractes vinculats a un únic cicle, certificat o itinerari.
- En la negociació col·lectiva es fixaran criteris i procediments tendents a aconseguir una presència equilibrada d'homes i dones vinculats a l'empresa mitjançant contractes formatius.
- En la negociació col·lectiva podran establir-se compromisos de conversió dels contractes formatius en contractes per temps indefinit.

#### **4. RÈGIM TRANSITORI DELS CONTRACTES FORMATIUS VIGENTS EN L'ACTUALITAT**

Els antics contractes en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge previstos en l'anterior article 11 de l' ET i, per tant, celebrats abans del 30 de març de 2022, seran aplicables fins a la seva durada màxima (de fins a 3 anys).

##### **A.3 CONTRACTES DE DURACIÓ DETERMINADA**

Es suprimeix el contracte per obra o servei determinat. En conseqüència, desapareix també la realització de l'obra o servei com a causa d'extinció d'aquests contractes eventuais.

Es modifiquen els actuals suposats de contractes eventuais, suprimint-se els contractes per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes.

Només podran subscriure contractes de durada determinada en 2 supòsits:

1. Per circumstàncies de la producció.
2. Per substitució de la persona treballadora amb dret a reserva del lloc de treball.

En aquests casos caldrà acreditar que concorre una causa justificada de temporalitat i per a això serà necessari que es detalli amb precisió en el contracte:

- La causa habilitant de la contractació temporal.
- Les circumstàncies concretes que ho justifiquen.
- La seva connexió amb la duració prevista.

## 1.- CONTRACTE PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ:

- S'entendrà per circumstàncies de la producció l'increment ocasional i imprevisible i les oscil·lacions que, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajustament temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix (s'exclouen els supòsits del contracte fix-discontinu).
- S'extingeix en aquest tipus de contracte les oscil·lacions derivades de les vacances anuals.

### DURACIÓ:

- No podrà ser superior a sis mesos.
- Per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial es podrà ampliar la duració màxima del contracte fins a un any.
- Si el contracte s'hagués concertat per una duració inferior a la màxima legal o convencionalment establerta, podria prorrogar-se, mitjançant acord entre les parts, per una única vegada, sense que la duració total del contracte pugui excedir d'aquesta duració màxima.
- S'estableix la possibilitat que les empreses puguin formalitzar contractes per circumstàncies de la producció per atendre a situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una duració reduïda, un màxim de 90 dies en un any natural, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cada una de les situacions concretes, que hauran d'estar degudament identificades al contracte. Aquests 90 dies no podran ser utilitzats de manera continuada.

Les empreses, en l'últim trimestre de l'any hauran de comunicar a la RLT una previsió anual de l'ús d'aquests contractes.

### PROHIBICIONS:

No podrà identificar-se com a causa d'aquest contracte la realització dels treballs en el marc de contractes, subcontractes concessions administratives que constitueixin a l'activitat habitual o ordinària de l'empresa, sense perjudici de la seva celebració quan concorrin les circumstàncies de la producció en els termes exposats anteriorment.

*Una limitació introduïda important és que els 90 dies de durada del contracte per circumstàncies de la producció no pot utilitzar-se de manera continuada. No obstant això, dictar que les empreses podran formalitzar contractes per circumstàncies de la producció per a atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada amb un màxim de 90 dies l'any natural, sense més especificació, pot formar dubtes a l'hora de la seva interpretació i aplicació, ¿ja que ha d'entendre's els 90 dies per a tota empresa o per cada treballador? Tampoc s'especifica quants contractes es podria subscriure durant aquests 90 dies.*

## **2.-CONTRACTES PER SUBSTITUCIÓ DE LA PERSONA TREBALLADORA AMB DRET A RESERVA DE LLOC DE TREBALL O PER COMPLETAR LA JORNADA REDUÏDA PER UNA ALTRA PERSONA TREBALLADORA**

### OBJECTE:

Podran subscriure's contractes de duració determinada en 3 supòsits:

1.-Per la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva del lloc de treball;

- S'ha d'especificar al contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.
- La prestació de serveis podrà iniciar-se abans que es produeixi l'absència de la persona, coincidint amb ella el temps imprescriptible per garantir el desenvolupament adequat del lloc de treball, i, com a màxim, durant 15 dies.

2.-Per completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora.

- Aquesta reducció ha d'emparar-se en causes legalment establertes o regulades al conveni col·lectiu.
- S'ha d'especificar al contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

3.- Per la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció s'ha de fer mitjançant un contracte fix.

La seva duració no pot ser superior a tres mesos, o un termini inferior que pot ser recollit per conveni col·lectiu.

No es pot subscriure un nou contracte amb el mateix objecte una vegada superada aquesta duració màxima.

## **3. NORMES COMUNES DELS CONTRACTES DE DURACIÓ DETERMINADA**

### **ADQUISICIÓ DE LA CONDICIÓ DE PERSONES TREBALLADORES FIXES:**

Adquireixen la condició de persones treballadores fixes:

- Les persones contractades incomplint el que s'estableix en l'article de ET referent a la contractació temporal.
- Les persones treballadores temporals que no haguessin estat donades d'alta en la Seguretat Social una vegada transcorregut un termini igual al que legalment s'hagués pogut fixar per al període de prova. En aquest supòsit l'empresa haurà de facilitar per escrit a la persona treballadora, en els deu dies següents al compliment del termini indicat, un document judicatiu sobre la seva nova condició de persona treballadora fixa de l'empresa. Així mateix, haurà d'informar la representació legal dels treballadors sobre aquesta circumstància.

- Les persones treballadores que en un període de 24 mesos haguessin estat contractades durant un termini superior a divuit mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dues o més contractes per circumstàncies de la producció, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal. En aquest supòsit l'empresa haurà de facilitar per escrit a la persona treballadora, en els deu dies següents al compliment del termini indicat, un document justificatiu sobre la seva nova condició de persona treballadora fixa de l'empresa. Així mateix, haurà d'informar la representació legal dels treballadors sobre aquesta circumstància.
- Aquesta previsió també serà aplicable quan es produeixin suposats de successió o subrogació empresarial conforme al que es disposa legal o convencionalment.
- La persona que ocupi un lloc de treball que hagi estat ocupat amb o sense solució de continuïtat, durant més de divuit mesos en un període de 24 mesos mitjançant contractes per circumstàncies de la producció, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal.

## **ALTRES ASPECTES D'INTERÈS**

- Les persones amb contractes temporals i de durada determinada tindran els mateixos drets que les persones amb contractes de durada indefinida, sense perjudici de les peculiaritats específiques de cadascuna de les modalitats contractuals en matèria d'extinció del contracte i d'aquelles expressament.
- L'antiguitat que atribueix un determinat dret o condició de treball segons les disposicions legals o convencionals, haurà de computar-se segons els mateixos criteris per a totes les persones treballadores, qualsevol que sigui la seva modalitat de contractació previstes en la llei en relació amb els contractes formatius.
- Deure d'informació de l'empresa a la representació legal dels treballadors i a les persones amb contractes de durada determinada o temporals (inclosos els contractes formatius), sobre l'existència de llocs de treball vacants, a fi de garantir les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que les altres persones treballadores.
- Deure de notificació de l'empresa a la representació legal de les persones treballadores dels contractes realitzats d'acord amb les modalitats de contractació per temps determinat, quan no existeixi obligació legal de lliurar còpia bàsica d'aquests.
- Remissió a la negociació col·lectiva dels aspectes relatius a la temporalitat (plans, criteris de preferència, percentatges màxims, conseqüències de l'incompliment, mesures per a accedir als sistemes de formació professional).



#### **4.-RÈGIM TRANSITÒRI DELS CONTRACTES FORMATIUS VIGENTS EN L'ACTUALITAT**

##### **1.- Contractes de duració determinada subscrits abans del 31 de desembre de 2021**

- Els contractes per a obra o servei (regulats per l'anterior art. 15 del ET) i ho contractes fixos d'obra (art. 24 VI Conveni Estatal de la Construcció), celebrats abans del 31 de desembre de 2021, s'aplicaran fins a la seva durada màxima.
- Els contractes per obra o servei determinats celebrats per les Administracions Públiques i els seus organismes públics vinculats o dependents, prevists en normes amb rang de llei, vinculats a un projecte específic d' Investigació o d'Inversió de durada superior a tres anys i que estiguin vigents el 31 de desembre de 2021, mantindran la seva vigència fins al compliment de la durada fixada d'acord amb la seva normativa d'aplicació, amb el límit màxim de tres anys comptats a partir de la citada data.
- Els contractes eventuais per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes i els contractes d'Interinitat (regulats per l'anterior art. 15 de ET), es regiran fins a la seva durada màxima pel que s'estableix en aquesta redacció.

##### **2.- Contractes de durada determinada subscrits des del 31 de desembre de 2021 fins al 30 de març de 2022.**

- Els contractes per a obra i servei determinat i els contractes eventuais per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, celebrats des del 31 de desembre de 2021 fins al 30 de març de 2022, es regiran per la normativa legal o convencional vigent en la data en què s'han concertat i la seva durada no podrà ser superior a sis mesos.

#### **A.4.- CONTRACTES FIXOS DISCONTINUS**

S'amplien els supòsits dels contractes fixos discontinus i es manté la forma escrita d'aquests.

La crida s'estableix per criteris objectius establerts en el conveni col·lectiu o acord d'empresa.

#### **CONTRACTE PER TEMPS INDEFINIT FIX-DISCONTINUO**

##### **OBJECTE:**

- La realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a les activitats productives de temporada, o el desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

- Es podrà concertar la prestació en el marc de l'execució de contractes mercantils o administratives que formen part de l'activitat ordinària de l'empresa; així com entre una empresa de treball temporal i una persona contractada per ser cedida.

*Amb aquesta nova definició, la modalitat de fixos-discontinus s'obre a activitats que abans la norma premia fer amb contractes temporals. La part més polèmica, i que des de la USOC creiem totalment allunyada de l'objecte de la reforma de lluitar contra la precarietat, és permetre que les ETT puguin contractar en aquesta modalitat.*

#### CARACTERÍSTIQUES:

- Han de formalitzar-se necessàriament per escrit.
- Hauran de reflectir elements essencials de l'activitat laboral, entre d'altres, la duració del període d'activitat, la jornada i la seva distribució horària, (aquests últims podran figurar amb caràcter estimat, sense perjudici de la seva concreció en el moment la crida).

#### ALTRES ASPECTES D'INTERÈS:

##### 1. CRIDA:

- El conveni col·lectiu o, en defecte d'això, acord d'empresa, establiran els criteris objectius i formals pels quals ha de regir-se la crida de les persones fixes discontinues.
- La crida de les persones fixes-discontinues haurà de realitzar-se per escrit o per un altre mitjà que permeti deixar constància de la deguda notificació a la persona interessada; amb les indicacions precises de les condicions de la seva incorporació i amb una antelació adequada.
- Les persones fixes-discontinues podran exercir les accions que procedeixin en cas d'incompliments relacionats amb la crida. El termini s'iniciarà des del moment de la falta d'aquest o des del moment en què la coneguessin.
- L'empresa haurà de traslladar a la representació legal de les persones treballadores, amb la suficient antelació, a l'inici de cada any natural, un calendari amb les previsions de crida anual, o, si escau, semestral, així com les dades de les altes efectives de les persones fixes discontinues una vegada es produeixin.

##### 2.- DRETS DE LES PERSONES TREBALLADORES FIXES-DISCONTINUES

- No podran sofrir perjudicis per l'exercici dels drets de conciliació, absències amb dret a reserva de lloc de treball i altres causes justificades sobre la base de drets reconeguts en la llei o els convenis col·lectius.

- Tenen dret al fet que la seva antiguitat es calculi tenint en compte tota la durada de la relació laboral i no el temps de serveis efectivament prestats, amb l'excepció d'aquelles condicions que exigeixin un altre tractament en atenció a la seva naturalesa i sempre que respongui a criteris d'objectivitat, proporcionalitat i transparència.
- Tenen la consideració de col·lectiu prioritari per a l'accés a les iniciatives de formació del sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral durant els períodes d'inactivitat.
- Tenen dret al fet que l'empresa els informi (al costat de la representació legal de les persones treballadores) sobre l'existència de llocs de treball vacants de caràcter fix ordinari perquè puguin formular sol·licituds de conversió voluntària.

### 3.- NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Facultats dels convenis col·lectius d'àmbit sectorial:

- Podran establir una bossa sectorial d'ocupació en la qual es podran integrar les persones fixes-discontinues durant els períodes d'inactivitat, amb l'objectiu d'afavorir la seva contractació i la seva formació continua.
- Podran acordar, quan les peculiaritats de l'activitat del sector així el justifiquen, la celebració a temps parcial dels contractes fixos-discontinus i l'obligació de les empreses d'elaborar un cens anual del personal fix-discontinuu.
- Podran establir un període mínim de crida anual i una quantia per fi de crida a satisfer per les empreses a les persones treballadores, quan aquest coincideixi amb la terminació de l'activitat i no es produeixi, sense solució de continuïtat, una nova crida.

### A.5.- RÈGIM APLICABLE AL PERSONAL LABORAL DEL SECTOR PÚBLIC

Els contractes per temps indefinit i indefinit fix-discontinuu podran subscriure's quan resultin essencials per al compliment dels fins que les administracions públiques i les entitats que conformen el sector públic institucional tingui encomanats, prèvia expressa acreditació.

Es podran subscriure contractes de substitució per a cobrir temporalment un lloc de treball fins que finalitzi el procés de selecció per a la seva cobertura definitiva, d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat i en els termes establerts en la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

S'elimina 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.

## B.- SUBCONTRACTACIÓ

### B.1.- SUBCONTRACTACIÓ D'OBRES I SERVEIS

Aspectes destacats:

- Les modificacions introduïdes en aquesta matèria (art. 42 de l' ET) tenen com a finalitat adaptar l'article al llenguatge inclusiu i la substitució de les referències a l'empresari per "l'empresa" (tal com s'ha fet en altres preceptes afectats per aquesta reforma).
- S'evidencia un avanç en l'equiparació de condicions de les persones treballadores subcontractades, reforçant la responsabilitat de les empreses contrastes o subcontractes.
- El conveni col·lectiu d'aplicació per a les empreses contrastes i subcontractes serà el del sector de l' activitat desenvolupada en la contracta o subcontracta, (conveni sectorial de l'empresa principal) amb independència del seu objecte social o forma jurídica, tret que existeixi un altre conveni sectorial aplicable conforme al que es disposa en el títol III de l' ET.
- Quan l'empresa contrasta o subcontracta compti amb un conveni propi, s'aplicarà est en els termes establerts en l'article 84 de l' ET; és a dir, s'aplicarà el conveni d'empresa amb caràcter prioritari en les matèries establertes en el citat apartat 2 de l'art. 84 i únicament s'aplicaran les seves condicions salarials si són més favorables que les del conveni sectorial que resulti d'aplicació.
- En els casos de contractes i subcontractes subscrietes amb els centres especials d'ocupació, regulats en la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i la seva inclusió social, no s'aplicarà el que es preveu en l'art. 42 de l' ET en relació amb el conveni col·lectiu aplicable amb caràcter general a aquest tipus d'empreses.

*Això ja s'aplicava així, perquè s'havia establert jurisprudència sobre aquest tema. L'única cosa que es fa amb la reforma laboral és traslladar-ho a l'Estatut.*

*Amb aquesta regulació, segueixen sense equiparar-se les condicions laborals de les subcontractes amb els treballadors de l'empresa principal. Es perd l'oportunitat de garantir les mateixes condicions laborals per a la mateixa activitat per a les persones treballadores de subcontractes i l'empresa principal. Des de la USOC, hem reclamat aquest extrem en sectors com el carbó o càrnies, on treballadors que realitzen les mateixes funcions i labors sofreixen una desigualtat de tracte.*

## **C.- ERTOS I MECANISMES RED DE FLEXIBILITAT I ESTABILITZACIÓ DE L'OCUPACIÓ**

Revisió del model d'ERTO existent actualment.

Substitució de les referències al terme "empresari" per terme "empresa" i adaptació del text articulat al llenguatge inclusiu.

[C/ Sant Rafael, 38-42 08001 BCN](mailto:usoc@usoc.cat) • Telf. 93-329 8111 • Fax. 93-329-8416 • [usoc@usoc.cat](mailto:usoc@usoc.cat)

## **C.1.- ERTOS DE SUSPENSIÓ O REDUCCIÓ DE JORNADA**

### **A.- ERTO ETOP:**

- L'empresa podrà reduir temporalment la jornada de treball de les persones treballadores o suspendre temporalment els contractes de treball, per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció de caràcter temporal.
- El període de consultes amb la RLT, que podrà no podrà tenir una duració superior a 15 dies, es redueix a un màxim de 7 dies per les empreses amb menys de 50 persones treballadores, prèvia constitució de la comissió representativa.
- L'autoritat laboral recaptarà informe preceptiu de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre els extrems de la comunicació de l'inici del període de consultes i sobre el desenvolupament d'aquest període de consultes. En la normativa anterior també havia de donar trasllat de la comunicació empresarial a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació.
- Se suprimeix l'obligació de l'autoritat laboral de comunicar a la entitat gestora de les prestacions per desocupació la decisió definitiva de l'empresa sobre la reducció de jornada o la suspensió de contractes
- Com a novetat s'introdueix que, en el cas que les persones treballadores recorrin individualment la decisió empresarial, la sentència que estimi injustificada la mesura, també declararà expressament l'ingrés de les diferències de cotització a la Seguretat Social.
- Es reforça la informació a la representació de les persones treballadores durant l'aplicació dels ERTOS.
- Durant la vigència d'un ERTU ETOP (tant de reducció de jornada o de suspensió de contractes), l'empresa podrà comunicar a la representació de les persones treballadores una proposta de pròrroga de les mesures. El període de consultes tindrà una durada màxima de 5 dies i la decisió empresarial, que serà comunicada a l'autoritat laboral en un termini de 7 dies, causarà efectes l'endemà a la finalització del període inicial de reducció de jornada o suspensió de la relació laboral.

*La reducció del període de consultes en les empreses amb menys de 50 persones de plantilla, és una retallada també de les garanties de les persones treballadores, en reduir-se el temps de negociació, i que es tracta d'empreses molt poc sindicalitzades. Un altre exemple d'indefensió és la reducció de 15 a 10 dies, quan no hi hagi RLT. Aquestes modificacions beneficien exclusivament a les empreses.*

## **B.- ERTU PER FORÇA MAJOR TEMPORAL**

### **1.- ERTU PER FORÇA MAJOR TEMPORAL:**

- S'afegeix com a causa específica de reducció de la jornada de treball o suspensió dels contractes de treball la força major temporal.

- L'existència d'aquesta força major temporal haurà de ser constatada per l'autoritat laboral, qualsevol que sigui el nombre de persones treballadores afectades. Per a això sol·licitarà un informe preceptiu a la Inspecció de Treball i Seguretat Social (que haurà de pronunciar-se sobre la concurrència o no de força major) abans de dictar la resolució.
- La resolució de l'autoritat laboral es dictarà en el termini de 5 dies des de la sol·licitud i haurà de limitar-se a constatar l'existència de la força major al·legada per l'empresa. Produirà efectes des de la data del fet causant de la força major fins a la data determinada en aquesta resolució.
- Si no s'emet resolució expressa per l'autoritat laboral en aquest termini de 5 dies, s'entendrà autoritzat l'ERTO.
- Correspon a l'empresa la decisió sobre la reducció de les jornades de treball o suspensió dels contractes.
- Si es manté la força major a la finalització del període determinat en l'expedient, s'haurà de sol·licitar una nova autorització.

## 2.- ERTO DE FORÇA MAJOR TEMPORAL PER IMPEDIMENT O LIMITACIÓ DE L'ACTIVITAT NORMAL DE L'EMPRESA

- La força major podrà estar determinada per impediments o limitacions de l'activitat normalitzada de l'empresa a conseqüència de decisions adoptades per l'autoritat pública competent, incloses les dirigides a la protecció de la salut pública.
- La sol·licitud d'informe per part de l'autoritat laboral a la Inspecció de Treball i Seguretat Social no serà preceptiva.
- L'empresa haurà de justificar, en la documentació remesa junt amb la sol·licitud, la existència de les concretes limitacions o l'impediment a la seva activitat com a conseqüència de la decisió de l'autoritat competent.
- L'autoritat laboral autoritzarà l'expedient si entén que estan justificades les limitacions per impediment referits per l'empresa.

## **C.- NORMES COMUNES DELS ERTOS ETOP I PER FORÇA MAJOR TEMPORAL**

- La reducció de jornada podrà ser entre un 10% i un 70% i computar-se sobre la base de la jornada diària, setmanal, mensual o anual.
- Es donarà prioritat a les mesures de reducció de jornada enfront de les de suspensió de contractes.
- L'empresa juntament amb la notificació, comunicació o sol·licitud (segons sigui procedent) a l'autoritat laboral sobre la seva decisió de reduir la jornada de treball o suspendre els contractes de treball, haurà de comunicar el període dins del qual es durà a terme l'aplicació de la mesura, així com la identificació de les persones treballadores incloses en l'ERTO i el tipus de mesura a aplicar respecte de cadascuna de les persones treballadores i el percentatge màxim de reducció de jornada o el nombre màxim de dies de suspensió de contracte a aplicar.

- Durant el període de vigència de l'ERTO l'empresa podrà afectar i desafectar a les persones treballadores incloses en el mateix (com en els ERTOS ETOP) en funció de les circumstàncies assenyalades com a causa justificada de les mesures; prèvia informació a la representació legal de les persones treballadores i comunicació a la Tresoreria General de la SS.
- Es prohibeix la realització d'hores extra, així com l'establiment de noves externalitzacions d'activitat i la concertació de noves contractacions laborals (prohibicions ja existents en els actuals ERTOS creats a conseqüència de la COVID).
- Es manté la possibilitat d'incrementar el crèdit per al finançament d'accions en l'àmbit de la formació activitat programada per a les empreses que desenvolupin activitats formatives per als treballadors afectats per l'ERTO.
- Les exempcions en matèria de cotització sobre l'aportació empresarial per contingències comunes i per conceptes de recaptació conjunta, estaran vinculades al manteniment de l'ocupació de les persones treballadores afectades per l'ERTO i a la realització d'accions formatives (20% en els ERTOS ETOP i 90% en els ERTOS per força major temporal –en les seves dues modalitats-).
- Les exempcions en la cotització no tindran efectes per a les persones treballadores, mantenint-se la consideració del període en què s'apliquin com efectivament cotitzat amb caràcter general.

## **C.2.- MECANISMES RED DE FLEXIBILITAT I ESTABILITZACIÓ DE L'OCUPACIÓ**

És un instrument, de nova creació, de flexibilitat i estabilització de l'ocupació que permetrà a les empreses la sol·licitud de mesures de reducció de jornada i suspensió de contractes de treball.

### A.- MODALITATS:

1.- CÍCLICA: quan s'aprecii una conjuntura macroeconòmica general que aconselli l'adopció d'instruments addicionals d'estabilització. Proporcionarà a les empreses un marc estable davant una caiguda transitòria de la seva demanda per causes macroeconòmiques, per a evitar acomiadaments immediats. Les empreses podran suspendre els contractes a part dels seus treballadors durant un termini màxim d'un any. Durant aquest període de suspensió s'incentivarà la formació dels treballadors; així mateix, s'estableixen exoneracions a la Seguretat Social que aniran disminuint progressivament.

2.- SECTORIAL: quan en un determinat sector o sectors d'activitat s'apreciïn canvis permanents que generin necessitats de requalificació i de processos de transició professional de les persones treballadores. Durada màxima d'1 any amb possibilitat de dues pròrrogues de 6 mesos cadascuna.

## B.- PROCEDIMENT:

- Aquest mecanisme serà activat pel Consell de Ministres, a proposta conjunta de les persones titulars dels Ministeris de Treball i Economia Social, d'Assumptes Econòmics i Transformació Digital, i d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions, previ informe de la Comissió Delegada del Govern per a Assumptes Econòmics.
- En l'àmbit de la modalitat sectorial, les organitzacions sindicals i empresarials més representatives l'àmbit estatal podran sol·licitar a aquests Ministeris la convocatòria de la Comissió triparteixi del Mecanisme RED. (Comissió de la qual ha estat exclosa la Unió Sindical Obrera de Catalunya). Aquesta Comissió haurà de reunir-se en el termini de quinze dies des d'aquesta sol·licitud i analitzarà l'existència dels canvis i la necessitat de sol·licitar l'activació del Mecanisme RED sectorial al Consell de Ministres.

*Ens trobem davant una nova exclusió de les organitzacions que siguin més representatives en el sector afectat, però no siguin més representatives segons la LOLS i entenem que els treballadors i treballadores d'aquest sector afectat no estaran representats per les persones que van triar democràticament per a això.*

- Prèviament a la seva elevació al Consell de Ministres és necessari informar les organitzacions sindicals i empresarials més representatives en l'àmbit estatal (una vegada més es deixa a USOC fora d'aquest dret a la informació en una matèria tan transcendental per a les persones treballadores).
- Una vegada 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, mentre estigui activat el Mecanisme, en qualsevol dels seus centres de treball.
- El procediment s'iniciarà mitjançant sol·licitud per part de l'empresa dirigida a l'autoritat laboral competent (que en el cas de la modalitat sectorial, a més, haurà d'anar acompanyada d'un pla de requalificació de les persones afectades) i comunicació simultània a la representació de les persones treballadores.
- El període de consultes amb la representació legal de les persones treballadores, que no podrà tenir una durada superior a 15 dies, es redueix a un màxim de 7 dies per a les empreses amb menys de 50 treballadors, prèvia constitució de la comissió representativa.
- L'autoritat laboral remetrà el contingut de la sol·licitud a la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que deurà emir un informe, en el termini de 7 dies, pronunciant-se sobre la concurrència dels requisits corresponents.
- L'autoritat laboral dictarà la resolució en el termini de set dies naturals a partir de la comunicació de la conclusió del període de consultes.
- Si transcorregut aquest termini no hagués recaigut pronunciament exprés, s'entendrà autoritzada la mesura.



- Finalització del període de consultes
  - Amb acord: l'autoritat laboral autoritzarà l'aplicació del mecanisme, podent l'empresa procedir a les reduccions de jornada o suspensions de contracte en les condicions acordades.
  - Sense acord: l'autoritat laboral dictarà resolució estimant o desestimant la sol·licitud empresarial.

### **C.- ALTRES ASPECTES D'INTERÈS**

- Durant el període de vigència d'alguna d'aquestes dues modalitats del mecanisme RED l'empresa podrà afectar i desafectar a les persones treballadores incloses en els mateixos (en funció de les circumstàncies assenyalades com a causa justificativa de les mesures); prèvia informació a la representació legal de les persones treballadores i comunicació a la Tresoreria General de la SS.
- Es prohibeix la realització d'hores extra, així com l'establiment de noves externalitzacions d'activitat i la concertació de noves contractacions laborals.
- Les exempcions en matèria de cotització sobre l'aportació empresarial per contingències comunes i per conceptes de recaptació conjunta, estaran vinculades al manteniment de l'ocupació de les persones treballadores afectades pel Mecanisme REDi a la realització d'accions formatives (Modalitat Cíclica: 60% els 4 primers mesos d'activació, 30% els 4 mesos següents –del 5è al 8è i 20% els últims 4 mesos –del 9è al 12è. Modalitat sectorial: 40%).
- Les exempcions en la cotització no tindran efectes per a les persones treballadores, mantenint-se la consideració del període en què s'apliquin com efectivament cotitzat amb caràcter general.
- Les persones treballadores cobertes per un Mecanisme RED 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 en l'àmbit laboral.

### **D.- FONS RED DE FLEXIBILITAT I ESTABILITZACIÓ DE L'OCUPACIÓ**

Es tracta d'un fons de nova creació, sense personalitat jurídica, adscrit al Ministeri de Treball i Economia Social; la finalitat del qual serà atendre les necessitats futures de finançament derivades de la modalitat cíclica i sectorial del Mecanisme RED en matèria de prestacions i exempcions a les empreses del pagament de les cotitzacions a la Seguretat Social, inclosos els costos associats a la formació.

Els recursos d'aquest Fons procediran dels excedents d'ingressos que financen les prestacions per desocupació en el seu nivell contributiu assistencial, de les aportacions que es consignin en els PGE, de les aportacions procedents dels instruments de finançament de la Unió Europea orientats al compliment de l'objecte i fins del Fons, així com els rendiments de qualsevol naturalesa que generi el Fons.

## D.- NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

**1.- PRIORITAT APLICATIVA DEL CONVENI D'EMPRESA** (que podrà negociar-se en qualsevol moment de la vigència de convenis col·lectius d'àmbit superior), respecte del conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior en les següents matèries:

- Abonament o compensació de les hores extraordinàries i retribució específica del treball a torns.
- Horari i distribució del temps de treball, règim de treball a torns i planificació anual de les vacances.
- Adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional de les persones treballadores.
- Adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribueixen per aquesta llei als convenis col·lectius.
- Mesures per a afavorir la corresponsabilitat i la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.
- Aquelles altres que disposin els acords i convenis col·lectius a què es refereix a l'article 83.2 (Acords interprofessionals subscrits entre les organitzacions sindicals i empresarials més representatives en l'àmbit estatal o de comunitat autònoma).

Aquestes modificacions no podran tenir com a conseqüència la compensació, absorció o desaparició de qualsevol drets o condicions més beneficioses que vinguessin gaudint les persones treballadores.

*Conclusió: Es manté la prioritat aplicativa del conveni d'empresa i dels convenis per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives en totes les matèries que ja regulava l'antic article 84.2 excepte a la prevalença en matèria salarial que queda derogada.*

No obstant això, es manté la possibilitat del despenji dels convenis d'empresa també en matèria salarial regulada pel vigent art. 82.3 de l'E.T. que no ha estat modificat.

Aplicació transitòria d'aquesta nova regulació:

- S'aplicarà als convenis col·lectius subscrits i presentats a registre o publicats amb anterioritat a la seva entrada en vigor una vegada que aquests perdin la seva vigència expressa i, com a màxim en el termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquest reial decret llei (fins al 31 de desembre de 2022).
- Els convenis col·lectius hauran d'adaptar-se a aquestes modificacions de l'art. 84.2 de l' ET en el termini de sis mesos des que aquestes resultin d'aplicació a l'àmbit convencional concret, de conformitat amb l'indicat en l'apartat anterior.

## 2. VIGÈNCIA DEL CONVENI COL·LECTIU

Es recupera la ultraactivitat indefinida del conveni col·lectiu.

En la regulació derogada de l'ET (antic 86.3, paràgraf quart) s'establia que si transcorria un any des de la denúncia d'un conveni col·lectiu sense que s'hagués acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdria, excepte pacte en contra, vigència i s'aplicaria el conveni col·lectiu superior que fos aplicable.

En la nova redacció de l'art. 86.4 (l'anterior 86.4 pansa a ser el 86.5), s'indica que transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni, les parts hauran de sotmetre's als procediments de mediació regulats en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos a l'article 83, per a solucionar de manera efectiva les discrepàncies existents.

Així mateix, sempre que existeixi pacte exprés, previ o coetani, les parts se sotmetran als procediments d'arbitratge regulats per aquests acords interprofessionals, i en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia jurídica que els convenis col·lectius i només serà recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts a l'article 91.

No obstant això, sense perjudici del desenvolupament i solució final dels citats procediments de mediació i arbitratge, a falta de pacte, transcorregut un any des de la denúncia del conveni, quan hagués transcorregut el procés de negociació sense aconseguir-se un acord, es mantindrà la vigència del conveni col·lectiu.

Els convenis col·lectius denunciats a la data d'entrada en vigor d'aquest RD-Llei, en tant no s'adopti un nou conveni, a falta de pacte, mantindran la seva vigència, excepte la de les clàusules convencionals per les quals s'hagués renunciat a la vaga durant la vigència del conveni que ja no seran aplicable. Així mateix, es podran adoptar acords parcials de modificació d'algun o alguns dels continguts prorrogats per a adaptar-los a les condicions en les quals es desenvolupi l'activitat en el sector o en l'empresa, la vigència de la qual serà la que les parts determinin.