

Com afecta la reforma laboral a les persones treballadores en Règim General de la Seguretat Social

El Reial Decret-Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball va implementar la normativa coneguda com a REFORMA LABORAL. En un altre article expliquem com afecta la Reforma Laboral i la modificació del Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, que regula la relació laboral especial de les artistes, tècniques i personal auxiliar que realitzen la seva activitat en les arts escèniques, audiovisuals i musicals a les persones contractades pel Règim General de la Seguretat Social, Especialitat Artistes, Tècnics i Auxiliars.

En aquest article **ens centrarem en el Règim General de la Seguretat Social ordinari (que s'aplica, per exemple, a la docència).**

La Reforma Laboral és vigent des del dia 31 de desembre de 2021, si bé és cert que alguns articles han entrat en vigor a partir del dia 31 de març de 2022, tal com exposarem a continuació.

A continuació, explicarem les principals mesures aprovades a la Reforma Laboral fent especial esment en la contractació temporal:

1. Contractació temporal (article 15 de l'Estatut dels Treballadors)

Primer de tot, remarcar que l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors fixa que el contracte de treball es presumeix concertat per temps indefinit.

La **contractació temporal** es podrà dur a terme en dos casos:

- Contracte temporal per circumstàncies de la producció.
- Contracte temporal per substitució de la persona treballadora.

Perquè s'entengui que hi concorre causa justificada de temporalitat serà necessari que s'especifiqui al contracte amb precisió la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista.

A partir del 31 de març de 2022 desapareix la possibilitat de celebrar el contractes d'obra i servei tot i que es crea un període transitori per dos casos:

- Els contractes d'obra i servei celebrats abans del dia 31 de desembre seguiran vigents durant el període de temps fixat a la normativa aplicable en el moment en què es varen celebrar (màxim de 3 anys, ampliable a 4 per Conveni Col·lectiu)
- Els contracte d'obra i servei celebrats entre l'1 de gener i 31 de març de 2022 podran estar vigents fins el 30 de setembre de 2022.

Es crea un nou **contracte temporal per circumstàncies de la producció** que es pot utilitzar en tres supòsits:

- Increment ocasional i imprevisible
- Oscil·lacions que, encara tractant-se de l'activitat habitual, generen un desajust temporal entre ocupació estable disponible i el que es requereix (i sempre que l'oscil·lació no es pugui incardinar en un contracte fix discontinu).

Aquests dos tipus de contracte no poden tenir una duració superior **a sis mesos** (ampliable a un any per Conveni Col·lectiu d'aplicació).

- Atendre a situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada. Les empreses només podran utilitzar aquest contracte durant 90 dies en un any natural i no es podran utilitzar seguidament.

En tot cas, **adquiriran la condició de fixes (indefinides):**

- Les persones treballadores contractades incomplint el que està recollit en aquest article.
- Les persones treballadores contractades que no hagin estat donades d'alta laboral a la Seguretat Social.
- Les persones treballadores contractades per la mateixa empresa o grup d'empreses, encara que sigui en llocs de treball diferents, durant 18 mesos, seguits o no, en un període de referència de 24.

- Les persones treballadores que ocupin un lloc de treball que ja hagi estat ocupat, seguidament o no, durant un període de 18 mesos en un període de referència de 24 mesos.

2. Contracte fix discontinu (article 16 de l'Estatut dels Treballadors)

Es reforça la contractació fixa discontinua i, per aquest motiu, es redefineix el contracte fix discontinu. La contractació fixa discontinua és aquella idònia per una treballadora que treballa en una empresa, però que no presta serveis tot l'any, ja que hi ha períodes en els quals el contracte està suspès per no haver-hi activitat. Un exemple clar és el contracte de les persones docents de formació no reglada (escoles de circ, per exemple) que al juliol i agost no treballen.

L'article 16 estableix que el contracte fix discontinu es concertarà per:

- Realització de treballs de natura estacional o vinculats a activitats productives de temporada.
- Desenvolupament de treballs que no tinguin natura estacional però sí de prestació intermitent, amb períodes d'execució certs, tant determinats com indeterminats.
- Desenvolupament de treballs consistents en una prestació de serveis en el marc d'una execució de contractes mercantils o administratius que, sent previsibles, formin part de l'activitat habitual de l'empresa.
- També el poden utilitzar les empreses de treball temporal.

Requisits formals del contracte fix discontinu:

S'haurà de formalitzar per escrit i s'hauran de reflectir els elements essencials de l'activitat laboral entre ells, duració, jornada i distribució horària estimada a concretar en cada crida.

La Reforma Laboral dóna molt pes al Conveni Col·lectiu de treball d'aplicació a l'hora de fixar aspectes de la crida, termini màxim entre crida i crida... Per aquest motiu, és important que tots els sectors laboral disposin del seu conveni d'aplicació.

Tanmateix, recordar que si no et criden en el període de temps en el que la crida seria habitual (en una escola per exemple, abans de l'inici de les classes), es

considera acomiadament i es pot reclamar judicialment la indemnització per acomiadament improcedent.

3. Cotització addicional en els contractes laborals de menys de 30 dies

Els contractes de duració determinada inferiors a 30 dies tindran una cotització addicional a càrrec de l'empresari a la finalització del mateix.

L'esmentada cotització addicional es calcularà multiplicant per 3 la quota resultant d'aplicar a la base mínima diària de cotització del grup 8 del Règim General de la Seguretat Social per contingències comuns. **Les empreses NO hauran d'abonar una cotització addicional per les artistes, tècniques i auxiliars contractades en el Règim Laboral Especial de les persones artistes que desenvolupen la seva activitat en les arts escèniques, audiovisuals i musicals, així com les persones que realitzen activitats tècniques o auxiliars necessàries per al desenvolupament d'aquestes.**

4. Els convenis d'empresa tornen a estar supeditats als convenis de sector en aspectes com el salari i jornada laboral.

5. Ultraactivitat dels convenis

Es modifica en aquest sentit la Reforma Laboral de l'any 2012 (a partir de la que, si la negociació del Conveni superava els 12 mesos i aquest s'havia denunciat, el conveni perdia vigència). Des del dia 31 de desembre de 2021, el Conveni Col·lectiu de Treball denunciat seguirà vigent el temps necessari fins a l'aprovació d'un nou (no s'estableix un límit de temps màxim).

Aquestes són les principals novetats que afecten els treballadors i treballadores que presten serveis en el Règim General de la Seguretat Social. Com es pot veure, es busca fomentar la contractació indefinida. Per tant, cal tenir en compte aquest aspecte quan es prestin serveis laborals de manera habitual en una empresa, com pot ser en el sector de la docència, ja que segurament el nostre contracte de treball hauria de ser indefinit.



Com s'ha esmentat a l'inici d'aquest escrit, el Règim General de la Seguretat Social, Especialitat Artistes, Tècnics i Auxiliars té altres especificitats que expliquem en aquest altre document.