

REFORMA LABORAL

Reial Decret Llei 32/2021, de 28 de desembre

[1]

**La reforma
laboral i la
contractació de
personal temporal**

Imatge:

© Col·legi d'Arquitectes de Catalunya (COAC)

La reforma laboral, aprovada pel Reial Decret Llei 32/2021, de 28 de desembre, ha afectat en gran mesura el model vigent de contractació de personal temporal, preveient la desaparició de diferents contractes vigents a dia de avui i endurint les condicions d'accés a d'altres contractes.

Cal tenir en compte diferents períodes:

1. Contractes celebrats abans del 31/12/2021:

No els afecta la reforma laboral en els temes contractuals.

2. Període del 31/12/2021 fins al 30/03/2022:

Es podran continuar celebrant els contractes d'obra i servei i els contractes eventuais per circumstàncies de la producció, però aquests tindran una **durada màxima de 6 mesos**.

3. A partir del 31/03/2022:

A partir d'aquest moment desapareix el contracte d'obra i servei i únicament es podrà realitzar:

Contracte de duració determinada per circumstàncies de la producció, en el supòsit de l'**increment ocasional i imprevisible i les oscil·lacions** que, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa, **generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix**, incloses aquelles que derivin de les vacances anuals. Aquest contracte tindrà una duració màxima de 6 mesos, ampliables per conveni a 12 mesos.

Contracte per circumstàncies de la producció per atendre situacions ocasionals i previsibles, en el supòsit d'atendre situacions ocasionals, que es puguin preveure i siguin de molt curta duració. Tindrà un límit màxim de 90 dies a l'any, que no es podrà gaudir de forma continuada. Aquest contracte **NO es podrà formalitzar per a la realització dels treballs en el marc de contractes, subcontractes o concessions administratives que constitueixin l'activitat habitual o ordinària de l'empresa.**

Contracte per substitució d'una persona treballadora, en el supòsit que la persona treballadora tingui reconeguda, legal o convencionalment, la reserva del lloc de treball. També es podrà celebrar per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva amb un contracte fixe, amb el màxim de 3 mesos.

IMPORTANT: PER A TOTS EL CONTRACTES TEMPORALS

Perquè s'entengui que concorre causa justificada de temporalitat caldrà que s'especifiquin **amb precisió** en el contracte:

- la causa habilitant de la contractació temporal,
- les circumstàncies concretes que la justifiquen i
- la seva connexió amb la durada prevista.

Aquest aspecte és d'extrema importància donat que l'incompliment de les condicions/requisits per a la contractació temporal podria comportar el reconeixement de la condició de fixe en l'empresa.

També s'ha previst com a infracció greu la transgressió en la normativa sobre la contractació dels treballadors, amb una pujada sobre la infracció comesa i, un canvi molt important: **es sancionarà per cada contracte incorrecte i no a nivell d'empresa com fins ara.**

Per a més informació, podeu consultar el text íntegre del 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 [2].

7/02/2022

Tornar [3]

Copyright@ Col·legi d'Arquitectes de Catalunya : <http://arquitectes.eu/ca/suport/reforma-laboral-contractacio-temporal>

Links:

- [1] <http://arquitectes.eu/ca/suport/reforma-laboral-contractacio-temporal>
- [2] <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>
- [3] <http://arquitectes.eu/ca/javascript%3Ahistory.back%281%29>