# Guia per a delegats i delegades per a l'aplicació de la reforma laboral 2021

Unió General de Treballadores i Treballadors de Catalunya

# Índex

**Guia per a delegats i delegades per a l'aplicació de la reforma laboral 2021** ..... 3

**NOU CONTRACTE FORMATIU** ..... 4

**DESAPAREIX EL CONTRACTE PER OBRA O SERVEI DETERMINAT** ..... 8

**CONTRACTE DE DURADA DETERMINADA NOMÉS PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ O PER LA SUBSTITUCIÓ D'UNA PERSONA TREBALLADORA** ..... 9

**EL CONTRACTE FIX DISCONTINU** ..... 13

**CONTRACTA I SUBCONTRACTA** ..... 15

**MESURES DE FLEXIBILITAT INTERNA** ..... 17

**PRIORITAT APLICATIVA DEL CONVENI DE SECTOR** ..... 20

**ULTRAACTIVITAT** ..... 22

# Guia per a delegats i delegades per a l'aplicació de la reforma laboral 2021

Us presentem **la Guia per a delegats i delegades per a l'aplicació de la reforma laboral** que hem elaborat amb la **finalitat de concretar els aspectes clau d'aquesta reforma**, donant unes **pinzellades del que cal saber** de cada aspecte clau, **així com què hem de fer** com a representants dels treballadors i treballadores, ja que aquesta norma dona de nou un paper fonamental a la negociació col·lectiva. El paper dels delegats i delegades en el control de l'aplicació de la nova normativa serà fonamental perquè les millores que presenta aquesta reforma arribin a tots els treballadors i treballadores.

Al llarg de tot el text normatiu, **s'insta en nombroses vegades a la promoció de la negociació col·lectiva per a la concreció, via conveni col·lectiu, de determinades qüestions,** i precisament és en aquest punt que **neix aquesta guia amb la voluntat de facilitar a delegats i delegades la seva acció sindical.** Com dèiem, són molt diversos els assumptes en què la negociació col·lectiva adquireix un paper rellevant. Per aquest motiu, **aquesta guia d'aplicació reuneix totes les referències i remissions al conveni col·lectiu**, ja que al llarg del text normatiu s'hi refereix utilitzant com a referència el conveni sectorial, l'acord d'empresa o la negociació col·lectiva en general.

**Només serà amb una acció sindical forta i coordinada que obtindrem els resultats esperats;** així doncs, i a grans trets, els canvis normatius que introdueix aquesta reforma laboral els classifiquem en els quatre grups següents:

| | |
|---|---|
| Modificacions relatives a la simplificació de les modalitats contractuals | Modificacions relatives a la contractació i subcontractació d'obres i serveis |
| Mesures per a la negociació col·lectiva | Mesures de flexibilitat interna |

Partint d'aquests quatre grups, **us detallem els aspectes clau d'aquesta reforma analitzant allò que cal saber de cada matèria i què cal fer-hi en l'àmbit de la negociació col·lectiva**.

En aquest sentit, us recordem que la UGT de Catalunya disposa d'una web **específica sobre negociació col·lectiva** que inclou el Decàleg on trobareu **exemples de clàusula tipus** que us poden ajudar en la vostra acció sindical.

# NOU CONTRACTE FORMATIU

## Què hem de saber?

La reforma ha modificat l'article 11 de l'ET i s'estableixen **dues modalitats contractuals, vigents a partir del 30 de març de 2022**:

- **El contracte de formació en alternança**, que tindrà com a objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius.
  Aquest contracte serà l'utilitzat en els programes públics d'ocupació i formació d'activació i inserció laboral en què participa l'Administració pública.

- **El contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional** adequada al nivell d'estudis corresponent.

La modificació de l'article 11 no serà vigent fins que hagin passat 3 mesos de la seva publicació, per tant:

- Els contractes formatius subscrits amb anterioritat a l'entrada en vigor de la norma (el 31 de desembre de 2021), els serà d'aplicació la legislació anterior fins a la durada màxima del contracte.

- Des del 31 de desembre de 2021 i fins al 30 de març de 2022 es podran formalitzar contractes formatius sota el paraigua, també, de la legislació anterior.

Si voleu ampliar-ne coneixements, consulteu en aquest enllaç l'anàlisi que ha fet el Servei d'Estudis de la UGT Confederal en aquesta matèria.

| Tipologia | Regles |
|---|---|
| **Contracte de formació en alternança (o dual)** | **Durada:** serà la que especifiqui el pla o programa formatiu, amb un mínim de 3 mesos i un màxim de 2 anys.<br>**Possible pròrroga:** mitjançant l'acord de les parts, es podrà prorrogar fins a l'obtenció del títol (certificat, acreditació o diploma) però mai sense superar els 2 anys. |
| | - amb persones que no tinguin qualificació professional reconeguda o bé<br>- vinculat als estudis d'FP o universitaris amb persones que tinguin una altra titulació, però que no hagin tingut un contracte formatiu previ. |
| | **Retribució:** L'establerta al conveni col·lectiu d'aplicació. Si no hi ha previsió, la retribució no pot ser inferior al 60% el primer any, ni al 75% durant el segon amb relació al sou fixat al conveni per al grup professional corresponent. |
| | **No es pot:**<br>- Establir un període de prova<br>- Fer hores complementàries o hores extraordinàries<br>- Fer treballs nocturns |
| | **Altres**:<br>L'activitat desenvolupada per la persona treballadora a l'empresa ha d'estar directament relacionada amb les activitats formatives.<br>Ha de tenir un/a tutor/a designat/ada per centre o entitat de formació i una altra persona per l'empresa.<br>Només es pot acordar un contracte d'aquest tipus per cada cicle formatiu d'FP i/o universitari, tot i que es poden acordar contractes amb vàries empreses durant el mateix cicle. |
| | Temps de treball efectiu: no pot ser superior al 65% durant el primer any, o al 85% durant el segon. |
| **Contracte per a l'obtenció de la pràctica professional** | **Durada:** no pot ser inferior a 6 mesos ni superior a un any. Cal subscriure'l dins dels 3 primers anys següents a la finalització dels estudis. |
| | **Requisits de la persona treballadora.** Es pot acordar:<br>- Amb qui tingui un títol universitari o un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional. |
| | n'hi ha, la corresponent al grup professional. En cap cas pot ser inferior a la retribució mínima establerta pel contracte dual ni a l'SMI. |
| | **Període de prova:** se'n pot establir, però en cap cas superior a un mes. |
| | No es poden fer hores extraordinàries. |

## Què hem de fer?

1. **Llistat de llocs de treball o activitats**. Podem determinar a través del conveni col·lectiu de sector quins llocs de treball, activitats, nivells o grups professionals són susceptibles de ser coberts mitjançant un contracte formatiu.

2. **Retribució**. En el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació a l'empresa, hem de **negociar la retribució per a ambdós tipus de contractes**. La nostra acció sindical ha d'anar encaminada a millorar la previsió que fixa la reforma i que és:

    - **Per als contractes de formació dual**, la norma determina que la retribució no pot 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.

    - **Per als contractes per a l'obtenció de la pràctica professional**, la norma determina que la retribució és la del grup professional i nivell retributiu corresponent a les tasques que es desenvolupin.

3. **Durada del contracte.** Fixar, en els convenis col·lectius d'àmbit sectorial, la durada del contracte per a l'obtenció de la pràctica professional dins dels límits que estableix la norma (no pot ser inferior a 6 mesos ni excedir d'un any). No s'ha d'incloure la durada màxima (1 any) en el conveni col·lectiu tret que es tracti d'un sector on realment sigui necessari que aquests tipus de contractes tinguin una durada superior a 6 mesos, o que això afavoreixi la incorporació d'aquestes persones.

4. **Període de prova.** Establir, en el conveni col·lectiu, una durada inferior al mes del període de prova d'aquest contracte.

5. **Informació a la RLT**. **L'empresa està obligada a informar-nos de:**

    a. Els acords de cooperació educativa o formativa.
    b. Els plans o programes formatius individuals.
    c. Els requisits i les condicions en què es desenvoluparan les tutories.
    d. Les diverses contractacions en el marc de diversos contractes vinculats a un únic cicle.

6. **Igualtat**. Mitjançant la negociació col·lectiva haurem de fixar criteris i procediments encaminats a aconseguir una presència equilibrada d'homes i dones vinculats a l'empresa mitjançant contractes formatius.

7. **Conversió de contractes formatius en indefinits**. Hem de ser capaços d'introduir, en els convenis col·lectius, clàusules que estableixin el compromís de conversió dels contractes formatius en contractes a temps indefinit.

   Exemple de clàusula tipus:

   *Les parts signatàries d'aquest conveni es comprometen a fomentar la contractació indefinida i a temps complet d'aquelles persones que hagin estat contractades prèviament amb alguna de les dues modalitats contractuals (formació en alternança o contracte per a l'obtenció de la pràctica professional) i n'hagi finalitzat la durada màxima.*

8. **Vetllar** perquè si l'Administració decideix utilitzar el contracte de formació en alternança, compleixi amb les premisses previstes en la nova regulació: edat, durada, retribucions, jornada, etc.

# DESAPAREIX EL CONTRACTE PER OBRA O SERVEI DETERMINAT

## Què hem de saber?

- **S'elimina el contracte per obra o servei determinat** (s'ha modificat l'article 15 de l'ET).

- **Règims transitoris**:

    - **En els contractes de durada determinada acordats abans del 31 de desembre**: Seran vigents fins a la durada màxima estipulada per a aquests contractes (Disposició transitòria 3a).

    - **En els contractes de durada determinada acordats entre el 31 de desembre de 2021 i fins al 30 de març de 2022**: es regiran per la normativa vigent en la data en què es van formalitzar i la seva durada no podrà ser superior a 6 mesos.

Si voleu saber més sobre la regulació en l'àmbit de la construcció, consulteu en aquest enllaç l'anàlisi que n'ha fet el Servei d'Estudis de la UGT Confederal.

## Què hem de fer?

1. **Vetllar pel compliment de la norma i, sobretot, dels diferents règims transitoris** que es preveuen per evitar incompliments.

2. Caldrà **sol·licitar a l'empresa el llistat de contractes per obra i servei que hi ha vigents, i la seva data de finalització,** i sol·licitar que siguin transformats en contractes indefinits o circumstàncies de la producció si així estigués degudament justificat.

# CONTRACTE DE DURADA DETERMINADA NOMÉS PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ O PER LA SUBSTITUCIÓ D'UNA PERSONA TREBALLADORA

## Què hem de saber?

1. **El contracte de treball es presumeix concertat per temps indefinit** (s'ha modificat l'article 15 de l'ET).

   Es reforça la causalitat: perquè s'entengui que concorre causa justificada de temporalitat, serà necessari que s'especifiqui 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.

2. **Només es podrà fer servir el contracte de treball de durada determinada per:**

   - **Circumstàncies de la producció.**
   - **Substitució de la persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball (interinitat).**

3. **Noves mesures dissuasives:**
   a. Es considera que **s'ha comès una infracció greu per cada persona treballadora afectada per la vulneració de la norma sobre contractació** i no per empresa, com fins ara.

   b. S'estableix una **cotització addicional a la Seguretat Social per als contractes de durada determinada inferiors a 30 dies**. Fins ara, l'increment de la quota empresarial era d'un 40% per als contractes temporals de 5 o menys dies[1].

4. **Supòsits en què s'adquireix la condició de persona treballadora fixa:**
   a. Quan s'incompleixi el que s'estableix en tot l'article 15 de l'ET.

   b. Quan no hagin sigut donades d'alta a la Seguretat Social un cop hagi transcorregut un termini igual al fixat legalment per al període de prova.

   c. **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).

   Pel que fa a les persones que tinguin contractes subscrits amb anterioritat al 31 de desembre de 2021 i a efectes del còmput del nombre de contractes, període i

[1] Si voleu ampliar coneixements sobre les modificacions en matèria de Seguretat Social, consulteu en aquest enllaç l'anàlisi que n'ha fet el Servei d'Estudis de la UGT Confederal.

termini per parlar d'encadenament de contractes, **només es tindrà en compte l'últim contracte vigent a 31 de desembre de 2021** (Disposició transitòria 5a).

Qüestions a tenir en compte per a cada tipus de contracte temporal:

| **Circumstàncies de la producció** | | |
|---|---|---|
| **Qüestions prèvies** | **Quan està justificada la temporalitat?** | El contracte ha d'especificar, amb precisió, que la durada temporal està justificada per les circumstàncies concretes de l'activitat. |
| | **Quan s'entén que existeixen circumstàncies de la producció?** | ○ Quan l'increment ocasional i imprevisible i les oscil·lacions, encara que siguin normals a l'activitat de l'empresa, generin un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereixi.<br>o Per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada, però mai en el marc de contractes, subcontractes o concessions administratives. |
| **Durada** | Amb caràcter general | No pot ser superior a 6 mesos |
| | En el supòsit de situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada | Un màxim de 90 dies |

| **Substitució d'un/a treballador/a amb dret a reserva de lloc de treball (interinitat)** | |
|---|---|
| **Causes** | Per la substitució d'un/a treballador/a amb dret a reserva de lloc de treball |
| | Per completar la jornada reduïda d'un altre treballador o treballadora |
| | Per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció, sense ser, en cap cas, superior a 3 mesos |

Si voleu ampliar-ne coneixements, consulteu en aquest enllaç, l'anàlisi feta pel Servei d'Estudis de la UGT Confederal en aquesta matèria.

## Què hem de fer?

1. **Ampliació de la durada**. Per conveni col·lectiu sectorial **es podrà ampliar la durada màxima del contracte per circumstàncies de la producció fins a un any**. No hem d'ampliar la durada d'aquest tipus de contracte si no està molt justificat en el sector on es pacti. Una durada de fins a 6 mesos és, per norma general, suficient per cobrir

situacions temporals, ampliar la durada a 1 any pot donar lloc a perpetuar situacions de frau amb les quals la reforma pretén acabar.

2. **Informació a la RLT**. **L'empresa està obligada a informar-nos de:**

    a. **La previsió anual de l'ús dels contractes per circumstàncies de la producció**. Aquesta informació se'ns haurà de facilitar l'últim trimestre de cada any.
    b. **L'existència de llocs de treball vacants**.
    c. **El nombre de persones treballadores amb contractes temporals, ja sigui per circumstàncies de la producció o per substitució**.
    d. **Les conversions de contractes temporals a fix**.

    Es tracta d'una informació molt important per a la RLT, perquè ens permetrà tenir un control exhaustiu de la contractació temporal i evitar i/o denunciar en cas necessari possibles fraus de llei. Si l'empresa no ens entrega aquesta informació, caldrà reclamar-la, ja que tenim el dret d'estar informats i informades.

3. Mitjançant el conveni col·lectiu, podem **regular quan utilitzar el contracte de substitució per completar la jornada reduïda d'un altre treballador o treballadora**.

4. **Establir plans de reducció de la temporalitat**. Als convenis col·lectius hem d'establir i fixar:

    a. Criteris generals relatius a l'**adequada relació i proporcionalitat entre el volum de la contractació temporal i el volum total de la plantilla**.
    b. **Criteris objectius de conversió** dels contractes de durada determinada o temporals en indefinits.
    c. **Fixar percentatges màxims de temporalitat i les conseqüències** derivades de l'incompliment d'aquests. Haurem de ser molt curosos en aquesta qüestió donat que en cap cas s'han de pactar percentatges que estiguin per sobre de les necessitats reals de contractació temporal que requereixi el sector en qüestió. El percentatge serà màxim i en cap cas pot permetre a una empresa realitzar un contracte temporal que no estigui causalitzat segons la legislació vigent.

Exemple de clàusula tipus:

*Durant el període de vigència d'aquest Conveni, la contractació temporal total —inclosos els contractes de posada a disposició dels treballadors i treballadores contractats mitjançant les empreses de treball temporal— restarà limitada a un màxim del X% sobre el total de treballadors i treballadores fixos en còmput anual en cada exercici i per centre de treball.*

*Durant el període de vigència d'aquest Conveni, les parts signatàries treballaran de manera conjunta per transformar X% de la contractació temporal en contractació indefinida.*

5. **Criteris de preferència.** Fixar, en els convenis col·lectius, criteris de preferència **entre les persones amb contractes de durada determinada o temporals, incloses les persones que treballen amb contractes de posada a disposició.**

   Exemple de clàusula tipus:

   *Quan l'empresa hagi de formalitzar nous contractes per cobrir noves vacants indefinides, es compromet a contractar a aquelles persones que ja hagin estat contractades per l'empresa mitjançant un contracte de durada determinada o temporal, inclosos els contractes de posada a disposició dels treballadors i treballadores contractats mitjançant les empreses de treball temporal.*

6. **Formació.** Hem **d'establir, en el nostre conveni, mesures que facilitin l'accés efectiu d'aquests treballadors i treballadores en les accions incloses en el sistema de formació professional**.

   Exemple de clàusula tipus:

   *Les treballadores i treballadors amb contracte temporal a l'empresa hauran de ser tingudes en compte quan s'elaborin els plans de formació professional amb l'objectiu de millorar la seva qualificació i afavorir la seva progressió i mobilitat professional. Per aquest motiu, durant la vigència d'aquest conveni es reserva el X% de places formatives al col·lectiu amb contracte temporal.*

# EL CONTRACTE FIX DISCONTINU

## Què hem de saber?

A partir de l'1 de març de 2022, 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** (modificació de l'article 16 de l'ET).

**Càlcul de l'antiguitat**. Els treballadors i treballadores fixos discontinus **tenen dret que la seva antiguitat es calculi tenint en compte tota la durada de la relació laboral i no només el temps de serveis efectivament prestats**, amb l'excepció d'aquelles condicions que requereixen un altre tractament com, per exemple, el càlcul de la indemnització.

Si voleu ampliar-ne coneixements, consulteu en aquest enllaç l'anàlisi que ha dut a terme el Servei d'Estudis de la UGT Confederal en aquesta matèria.

## Què hem de fer?

1. **Llistat de tasques o activitats.** Identificar en el nostre conveni col·lectiu **les tasques o les activitats que poden ser contractades mitjançant aquest tipus de contracte**.

2. **Elements essencials.** Determinar en el conveni **els elements essencials de l'activitat laboral que haurà d'aparèixer necessàriament en el contracte de treball fix discontinu**: període d'activitat, la jornada i la seva distribució horària, el règim de crida, entre altres.

3. **Criteris de la crida.** Establir, mitjançant el conveni col·lectiu o en defecte a l'acord d'empresa, els **criteris objectius i formals pels quals s'ha de regir la crida de les persones fixes discontínues**. En aquest sentit, seria convenient establir:

    a. L'ordre de la crida; per exemple, per ordre d'antiguitat.
    b. El mitjà (o mitjans) per mitjà dels quals s'haurà de fer la crida.
    c. Les indicacions o matèries que haurà de contenir la crida, com les condicions d'incorporació, entre altres.
    d. Amb quina antelació a l'inici del període d'activitat s'haurà de fer la crida.

4. **Calendari de les crides**. L'empresa ha de traslladar a la representació legal dels treballadors i treballadores, a l'inici de cada any, del **calendari amb les previsions de**

**crida anual, o semestral**. Fora bo establir amb quina antelació l'empresa ha de comunicar a la RLT aquesta informació.

5. **Informació a la RLT. Les empreses estan obligades a informar-nos de:**

    a. **Les altes**. L'empresa ens ha de facilitar **la informació relativa a les altes efectives de les persones treballadores discontínues una vegada s'hagin produït**.
    b. **L'existència de llocs de treball vacants de caràcter fix ordinari**.

6. **Determinar, en els convenis col·lectius de sector, un termini màxim inferior als 3 mesos d'inactivitat entre subcontractes** (en defecte de previsió al conveni, el termini màxim serà de 3 mesos).

7. **Establir, en el conveni col·lectiu de sector, un període mínim de crida anual i una quantia ("indemnització") per finalització de la crida quan ja no hi hagi renovació (quan no hi hagi una nova crida)**. La qüestió en aquesta matèria és que la norma no determina i, per tant, deixa obert el temps que ha de passar entre que una persona treballadora fixa discontinua no ha sigut cridada, des de la finalització del període mínim de crida que s'hagi fixat en el conveni col·lectiu, per poder tenir dret a aquesta indemnització.

8. **Borsa d'ocupació sectorial**. En els convenis col·lectius de sector podrem **fixar una borsa sectorial d'ocupació** en la qual es podran integrar els treballadors i treballadores fixos discontinus durant els períodes d'inactivitat, amb l'objectiu **d'afavorir la seva contractació i la seva formació contínua**.

9. **Contractes fixos discontinus a temps parcial**. Els convenis de sector —estableix la reforma— podran acordar, sempre que les peculiaritats del sector ho justifiquin, **la formalització a temps parcial d'aquest tipus de contractes**. Només s'ha d'introduir aquesta modalitat si està molt justificat i és necessari en el sector on es pacta; si no, és preferible no incloure aquesta modalitat, ja que pot esdevenir un nou focus de precarietat.

# CONTRACTA I SUBCONTRACTA

## Què hem de saber?

**El conveni col·lectiu d'aplicació per a les empreses contractistes i subcontractistes serà el del sector de l'activitat desenvolupada per la contracta o subcontracta**. La reforma laboral ha modificat l'article 42 de l'ET per procurar la necessària protecció de les persones treballadores de la contracta o subcontracta a través de l'empara d'aquestes pel conveni col·lectiu de sector.

No obstant això, **quan l'empresa contractista o subcontractista tingui conveni propi d'empresa, serà d'aplicació aquest, tenint en compte que aquest ja no tindrà prioritat aplicativa en matèria salarial.**

## Què hem de fer?

Si som **la representació legal dels treballadors i treballadores de l'empresa principal:**

1. **Informació. Les empreses estan obligades a informar-nos de:**
   Quan l'empresa concerti un contracte de prestació d'obra o servei amb una empresa contractista o subcontractista ens haurà d'informar de:

   a. El nom o raó social, domicili, número d'identificació fiscal.
   b. Objecte i durada de la contracta.
   c. Lloc de l'execució de la contracta.
   d. El nombre de persones treballadores que seran ocupades per la contracta o subcontracta en el centre de treball de l'empresa principal.
   e. Mesures previstes per a la coordinació d'activitats preventives de riscos laborals.

2. **Conveni col·lectiu aplicable.** Hem de vigilar que quan l'empresa contracti o subcontracti, el conveni que s'aplica a aquesta empresa contractada o subcontractada sigui el del sector de l'activitat desenvolupada. No obstant això, **quan l'empresa contractista o subcontractista tingui conveni propi d'empresa, serà d'aplicació aquest i haurem d'estar atents de les condicions laborals fixades.**

3. **Accés al llibre de registre que haurà de tenir l'empresa principal quan comparteixi de manera continuada un mateix centre de treball amb les empreses contractistes o subcontractistes.**

4. **Representació de les persones treballadores de les empreses contractistes i subcontractistes, quan aquestes no tinguin representació legal.** Els treballadors i treballadores d'aquestes empreses tindran dret a formular-nos qüestions relatives a les condicions d'execució de l'activitat laboral, mentre comparteixin centre de treball i no tinguin representació.

5. **Dret de reunió a efectes de coordinació**. Quan compartim de manera continuada centre de treball, podrem reunir-nos a efectes de coordinació amb la representació legal de les empreses contractades o subcontractades per tractar sobre les condicions d'execució de l'activitat laboral.

6. **Capacitat de representació i àmbit d'actuació**. Mitjançant el conveni col·lectiu podem establir la capacitat de la nostra representació, així com el nostre àmbit d'actuació i el crèdit horari.

7. Cal vetllar perquè la informació que les administracions públiques ha de subministrar en els **plecs de contractació administrativa** recullin, de manera expressa, la nova regulació prevista a l'ET, de cara a evitar ofertes a la baixa per pretendre aplicar un conveni que no correspon amb l'activitat i servei que es vol prestar.

Si som **la representació legal de les persones treballadores de l'empresa contractista o subcontractista**:

1. **Informació. Les empreses estan obligades a informar-nos, abans de l'inici de l'execució de la contracta, de:**
    a. la identitat de l'empresa principal per la qual es prestaran els serveis en cada moment.
    b. l'objecte, durada i lloc de la contracta.
    c. nombre de persones treballadores que seran ocupades.
    d. les mesures preventives previstes.

2. **Conveni col·lectiu aplicable.** Hem de vigilar que el conveni col·lectiu que aplica la nostra empresa sigui en tot moment el del sector de l'activitat que desenvolupa o bé, el conveni col·lectiu d'empresa si en tinguéssim.

3. **Dret de reunió a efectes de coordinació**. Quan compartim de manera continuada centre de treball, podrem reunir-nos a efectes de coordinació amb la representació legal de l'empresa principal per tractar sobre les condicions d'execució de l'activitat laboral.

# MESURES DE FLEXIBILITAT INTERNA

## Què hem de saber?

S'ha modificat l'article 47 de l'ET en aquest sentit:

1. **Es <u>mantenen els ERTO ETOP</u> (econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció)**.
   - **L'empresa podrà reduir temporalment la jornada de treball de les persones treballadores o suspendre temporalment els contractes de treball, per causes ETOP**.
   - El procediment no s'ha modificat, però sí que **s'han reduït alguns terminis**. Us els detallem a continuació:
     - El **període de consultes per a empreses de menys de 50 persones treballadores és de 5 dies**.
     - El **termini màxim per a la constitució de la comissió representativa és de 5 dies i de 10 dies quan no hi hagi representació** legal de les persones treballadores.
   - En qualsevol moment durant la vigència de la mesura de reducció de jornada o suspensió del contracte, l'empresa pot comunicar-nos una proposta de **pròrroga de la mesura**.
   - **Aquesta mesura no és aplicable a l'Administració pública** perquè el mateix article 47 de l'ET ho exclou. En aquest sentit, també cal tenir clar que **s'ha derogat la disposició addicional 16a relativa als ERO a les administracions públiques**; per tant, ara ja no és possible presentar expedients de regulació a les administracions públiques, en els organismes autònoms, consorcis, fundacions públiques, entitats públiques, societats mercantils públiques, etc.

2. **Es <u>desenvolupen els ERTO per força major.</u>**
   - Les empreses poden **aplicar la reducció de la jornada de treball o la suspensió dels contractes de treball per causa derivada de força major temporal**.
   - La **força major temporal pot estar determinada per impediments o limitacions** en l'activitat normal de l'empresa que sigui conseqüència de decisions adoptades per l'autoritat pública competent, **incloses aquelles orientades a la protecció de la salut pública**.

| Normes comunes aplicables als ERTO ETOP i els ERTO per força major |
|---|
| · La reducció de jornada podrà ser d'entre un 10% i un 70% i computar-se sobre la base de la jornada diària, setmanal, mensual o anual.<br>· Es prioritzarà l'adopció de mesures de reducció davant les de suspensió.<br>· Durant el període d'aplicació d'aquests ERTO, l'empresa podrà desafectar o afectar els treballadors/ores en funció de les alteracions justificades que pateixi.<br>· No es podran fer hores extres, ni fer externalitzacions ni noves contractacions laborals. |

3. **Es crea un mecanisme RED de flexibilitat i estabilització de l'ocupació.**

S'ha creat un nou article 47 bis de l'ET que **regula 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 **sol·licitar mesures de reducció de jornada i suspensió dels contractes de treball** amb dues modalitats:

- **Modalitat cíclica.** Quan s'anticipi una conjuntura macroeconòmica que aconselli l'adopció d'instruments d'estabilització.

- **Modalitat sectorial.** Quan en un determinat sector s'anticipin canvis que generin necessitats de requalificació i de transició professional.

**Prestació del mecanisme RED.** (DA 41)

- **Qui hi podrà accedir?** 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**.

  **L'accés a aquesta prestació no implicarà el consum de les cotitzacions prèviament efectuades i el temps de la percepció no es considerarà com a consumit; continua vigent, doncs, el comptador a zero.**

- **Quant es cobrarà?** La quantia de la prestació es determinarà **aplicant a la base reguladora el percentatge del 70%** durant tota la vigència.

- **Com es calcularà la base reguladora?** Serà la **mitjana de les bases de cotització** a l'empresa en què s'apliqui el mecanisme per contingències d'accidents de treball i malalties professionals, **corresponents als 180 dies immediatament anteriors** a la data d'inici d'aplicació de la mesura.

Si voleu ampliar coneixements sobre les modificacions en matèria de Seguretat Social, consulteu en aquest enllaç l'anàlisi que ha fet el Servei d'Estudis de la UGT Confederal en aquesta matèria.

## Què hem de fer?

1. **Vetllar pel compliment correcte**. Es tracta de mecanismes que prioritzen la flexibilitat interna a l'externa i, per tant, han de servir per evitar acomiadaments; hem de vetllar per aquest compliment.

2. **Dret a la participació en el procediment.** Com a representació legal dels treballadors i treballadores, tenim dret a participar en els processos d'expedients de regulació que s'iniciïn, segons el que ja estableix la norma (un cop s'inicia el procediment i es comunica a l'autoritat laboral competent, s'obre un període de consultes amb la RLT, es crearà una comissió representativa de les persones treballadores, etc.)

3. **Causes justificades.** Assegurar-nos, com a RLT, que les causes que donen lloc als ERTO estan prou acreditades.

4. **Evitar l'aplicació dels ERTO a les administracions públiques**, ja que aquestes han de fer ús d'altres mesures específiques de flexibilitat interna, com són la provisió, mobilitat, desplaçaments, plans d'ordenació, etc.

# PRIORITAT APLICATIVA DEL CONVENI DE SECTOR

## Què hem de saber?

S'ha modificat l'apartat 2 de l'article 84 de l'ET, i **el conveni de sector tindrà prioritat aplicativa per sobre del conveni d'empresa amb relació al salari i la jornada laboral**.

**Pel que fa a la resta de matèries**, l'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball per torns, l'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball per torns i la planificació anual de les vacances, l'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional de les persones treballadores, l'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribueixen per aquesta llei als convenis d'empresa, les mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal i aquelles altres que disposin els acords i convenis col·lectius a què es refereix l'article 83.2 de l'ET (jornada, horari i distribució del temps de treball, les mesures de conciliació familiar, etc.) preval **el conveni d'empresa per sobre del conveni de sector.**

L'aplicació d'aquesta nova regulació es produirà un cop perdi la seva vigència, és a dir, quan s'esgoti l'àmbit temporal pactat, però amb el límit màxim temporal d'un any des de l'entrada en vigor del RDL.

## Què hem de fer?

1) **Salari i jornada.** El salari i la jornada han de ser, com a mínim, els estipulats en el conveni col·lectiu sectorial d'aplicació. Es podran millorar i, per tant, **negociar salaris per sobre del sector i jornades per sota de conveni, però en cap cas per sobre**.

2) **Alerta! Cal no confondre "l'horari i la distribució del temps de treball" amb la jornada.** Hi ha molts convenis d'empresa que tenen jornades per sobre del que marca el conveni sectorial, la jornada abans d'aquesta reforma tampoc gaudia de prioritat aplicativa en el conveni d'empresa i, per tant, no es podia empitjorar; tot i així, hi ha molts convenis que, en frau de llei, han augmentat la jornada respecte al conveni de sector.

3) **Conveni d'empresa per concretar, no per rebaixar.** Per norma general, no s'ha de negociar res que estigui per sota del que marca el conveni sectorial. **El conveni d'empresa ha de servir per concretar i/o adequar a cada empresa les especificitats que no es troben en el conveni sectorial. En cap cas pot ser una eina per rebaixar les condicions pactades** en el sector i fer competència deslleial.

4) **Millorar condicions.** En aquelles empreses on sigui possible, **s'ha d'intentar millorar les condicions que estableix el conveni sectorial i tornar a l'eina del conveni d'empresa a la**

**situació d'abans de la reforma del 2012, un conveni que adapta i millora les condicions del conveni sectorial.**

5) **Inaplicacions només justificades.** En aquelles empreses on s'estigui passant per alguna dificultat econòmica, **el conveni d'empresa no pot ser l'eina per no aplicar les condicions mínimes del conveni sectorial. Per a aquests casos, sempre que estigui justificat i negociat, es poden inaplicar algunes de les condicions estipulades** en el conveni sectorial de manera temporal per superar la situació.

6) **Vetllar perquè aquestes modificacions no tinguin com a conseqüència la compensació, absorció o desaparició de qualsevol dret o condició més beneficiosa** que tinguin reconeguda els treballadors i treballadores.

7) **Adaptar els textos.** Tenir present que aquesta prioritat aplicativa s'aplicarà als convenis quan perdin la seva vigència expressa i, com a màxim, al cap d'un any. I que en 6 mesos hauran d'adaptar-se als textos dels convenis.

8) En la **web de negociació col·lectiva de la UGT de Catalunya** teniu a la vostra disposició tot el necessari per crear una plataforma de conveni col·lectiu:

   http://www.ugtcatalunya.cat/negociacio/

# ULTRAACTIVITAT

## Què hem de saber?

S'ha modificat l'article 86 de l'ET que regulava la vigència dels convenis, i a partir d'ara:

- **La ultraactivitat dels convenis no té límits temporals. Els convenis col·lectius es prorrogaran fins que siguin substituïts pels convenis nous.**

- **Aquesta nova regla s'aplicarà fins i tot als convenis denunciats a la data d'entrada en vigor de la norma**; 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.

## Què hem de fer?

1. **Procediments de mediació.** Quan hagi passat 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 l'Acord Interprofessional de Catalunya** per solucionar de manera efectiva les discrepàncies existents.

2. **Control.** Cal controlar que no es deixa d'aplicar cap precepte del conveni mentre estigui en ultraactivitat, a excepció dels que expressament reculli el conveni.