



# Reforma laboral contra la temporalitat a la contractació

## LA REFORMA LABORAL AL TERCER SECTOR

Les entitats, tot i no tenir ànim de lucre, poden contractar personal per a dur a terme els seus projectes i activitats i, per tant, estan subjectes a la normativa laboral vigent en cada moment.

Enguany s'ha aprovat una nova legislació, concretament el Reial Decret Llei 32/2022, el qual és d'obligat compliment per part de totes les entitats del Tercer Sector.

A continuació farem un recull de les principals qüestions a tenir en compte:

## PRINCIPALS NOVETATS

Una de les qüestions a destacar és que fruit de la implementació del Reial Decret Llei 32/2022, el contracte prioritari és el de caràcter indefinit, d'acord amb la intenció del legislador de garantir l'estabilitat laboral i la transformació del mercat de feina actual.

Aquesta intenció del legislador afecta directament a les entitats del Tercer Sector, ja que a conseqüència de les seves particularitats, com per exemple projectes que depenen de subvencions o convenis per a realitzar activitats concretes, fa que es donin circumstàncies que sovint promocionen la temporalitat.



Aquestes circumstàncies específiques poden condicionar les relacions entre les entitats i les persones treballadores, ja que amb la reforma laboral les condicions de contractació flexible queden considerablement limitades.

## Principals Modalitats de Contracte

### PRIORITZACIÓ DE CONTRACTE INDEFINIT

La necessitat de dotar d'estabilitat al mercat laboral fa que **la contractació indefinida** sigui la preferent, ja sigui mitjançant un contracte fix ordinari o un contracte fix discontinu.

El **Contracte fix discontinu** està previst per a la prestació de **serveis fixes discontinus**, es a dir, per a activitats que són de temporada i no requereixen una durada anual sencera. De fet, és necessari que aquests contractes tinguin un període d'inactivitat on quedaran suspesos i la persona treballadora podrà realitzar altres activitats o, fins i tot, cobrar la prestació d'atur si li correspon.

### EL CONTRACTE TEMPORAL:

Amb l'aplicació del Reial Decret 32/2022 desapareixen les modalitats de contractació temporal (d'obra i servei; interinitat i eventual). Només es permetran:

**CONTRACTES ESTRUCTURALS, de durada determinada**, prèvia justificació de la seva necessitat, com per exemple:

- **Contractes de circumstàncies de la producció** amb 2 modalitats:
  - Circumstàncies imprevisibles (màxim 6 mesos de durada)
  - Circumstàncies previsibles (màxim 90 dies l'any de durada que no poden ser consecutius)



- **Contracte de substitució** amb 3 modalitats:
  - Substitució de treballadors amb dret a reserva del lloc de treball
  - Substitució per completar la jornada reduïda per una altre persona
  - Substitució per a cobertura temporal de vacant

A més, la normativa, penalitza els contractes de duració inferior a 30 dies, amb una quantitat fixa equivalent a 26,57 euros (s'obliga a la entitat a fer una cotització addicional a la finalització del contracte, l'article 151 LGSS).

## CONTRACTES FORMATIUS:

Són contractes que permeten obtenir la pràctica professional requerida pel nivell d'estudis o de formació i compten amb un tutor/a per tal d'avaluar el seguiment del Pla formatiu.

Els **contractes formatius** (de pràctiques, aprenentatge i de formació dual universitària) passen a ser un únic contracte, amb l'edat màxima de contractació fins a 30 anys.

Aquests contractes han de tenir una durada d'entre 3 mesos i 2 anys, la qual serà compatible amb el temps de les activitats formatives i amb dues modalitats, que són les següents:

- **Formació en alternança** amb la feina remunerada (substitueix a l'antic contracte d'aprenentatge)
- Exercici d'una activitat laboral destinada a **adquirir una pràctica** laboral adequada (antic contracte en pràctiques).



## COM AFECTA AQUESTA REFORMA LABORAL A LES ENTITATS SOCIALS?

D'acord amb el que s'ha exposat anteriorment, entenem que les entitats, en el marc de l'exercici de les seves activitats habituals, hauran de fer servir bàsicament **contractes indefinits**. I dins d'aquesta modalitat, el més adequat normalment serà formalitzar contractes fixes-discontinus de cara a fer contractació de treballadors per a feines de naturalesa estacional o amb períodes d'execució certs, determinats o indeterminats, com per exemple poden ser el cas d'oferir casals d'estiu o campaments.

En algunes circumstàncies puntuals les associacions també podran utilitzar la modalitat de **contracte temporal per a circumstàncies de la producció**, com en el cas d'una campanya o crida concreta, com per exemple la recollida i selecció de material o aliments.

Per fer servir aquests contractes s'haurà d'especificar amb precisió la causa que habilita la contractació temporal i especificar les circumstàncies concretes que la justifiquen així com relacionar la connexió del contracte amb la durada requerida. Serà imprescindible especificar una data d'inici i de finalització d'aquest contracte.

Cal tenir en compte que si una persona té dos o més contractes per circumstàncies de la producció amb una durada total de més de 18 mesos, computats en un període de 24 mesos, aquest contracte passarà a ser indefinit.

Si bé les intencions del legislador són incrementar la seguretat laboral de les persones treballadores, de cara a les entitats socials això probablement pot repercutir en l'assumpció de majors costos, especialment per la penalització en quant als contractes inferiors a 30 dies i els requeriments de justificació de la temporalitat que s'hagin de formalitzar en determinades circumstàncies.



### **MÉS INFORMACIÓ:**

#### **Punt de voluntariat i suport associatiu d'Esplugues:**

Es tracta d'un servei gratuït adreçat a les entitats i persones interessades en fer voluntariat d'Esplugues. [www.entitats.esplugues.cat](http://www.entitats.esplugues.cat)

#### **Reforma Laboral**

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2022/03/22/5>