INFORME DEL MERCAT LABORAL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

febrer de 2022

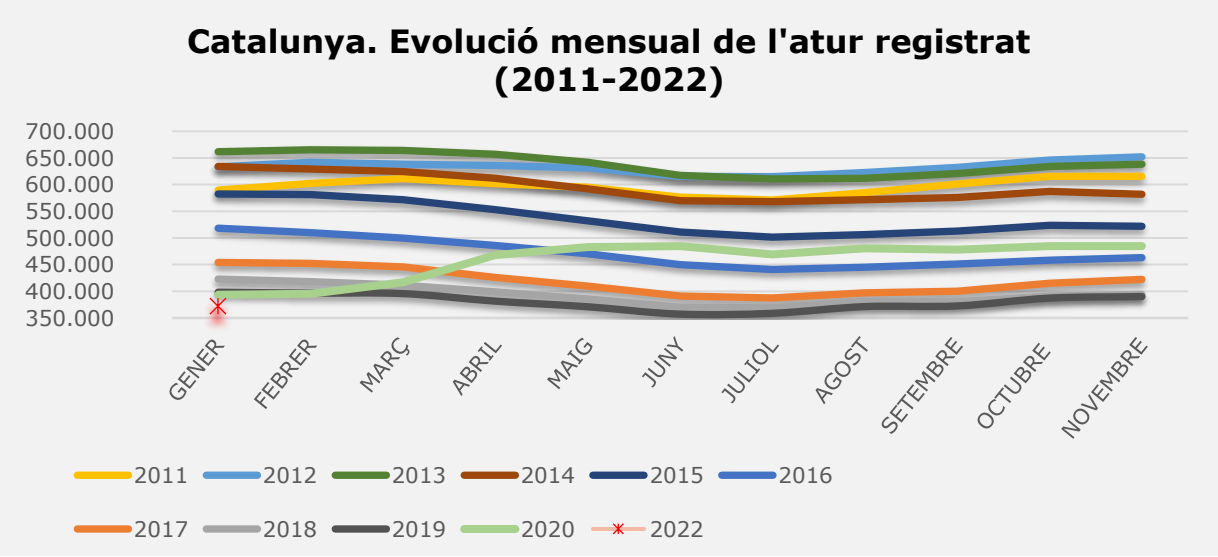
Departament de Relacions Laborals
i Afers Socials

- **Ocupació**

Atur registrat

El gener de 2022 ha finalitzat amb 371.802 persones aturades a Catalunya, la xifra més baixa registrada en un mes de gener des de l'any 2008 (282.897 persones).

Respecte del mes anterior, l'atur s'ha incrementat un 0,7% (2.644 persones aturades més), comportament habitual en un mes de gener. Enguany, però, es registra la pujada intermensual més moderada dels darrers cinc anys.



- **Ocupació**

Atur registrat

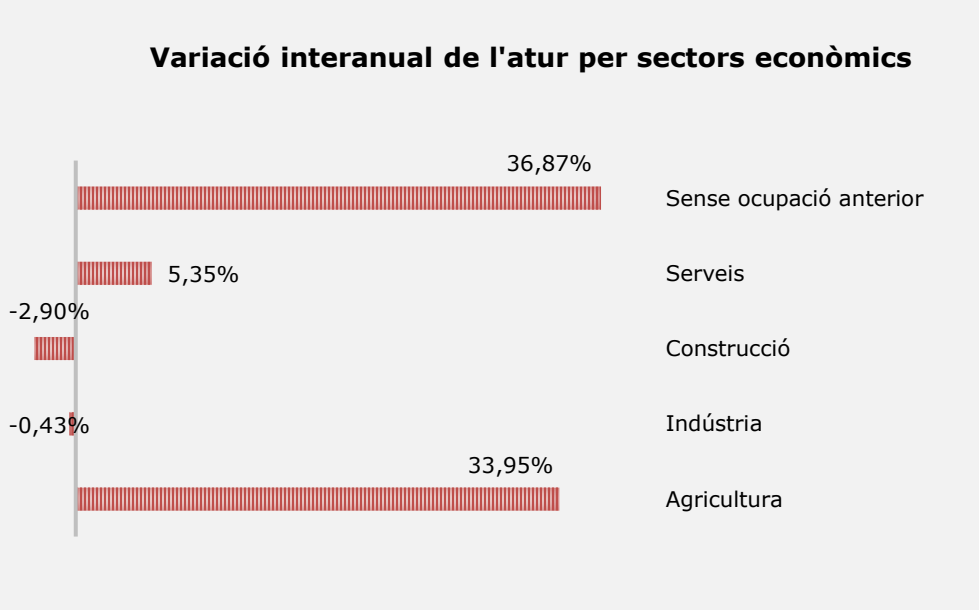
- En el conjunt d'Espanya, l'atur registrat s'ha incrementat en 17.173 persones en relació al mes anterior (0,55%). Situant-se la xifra d'atur en el mes de gener en 3.123.078 persones (-21,22%).

- En termes interanuals, es continua accelerant el descens de l'atur registrat, que aquest mes cau un 26,8% a Catalunya (136.279 persones aturades menys) i un 21,2% en el conjunt d'Espanya.

- **Ocupació**

Atur registrat

En relació amb els **sectors**, interanualment, el descens més intens correspon al conjunt de persones sense una ocupació anterior (-31,6%), seguit pels serveis (-27,6%). Precisament els serveis lideren la caiguda interanual de l'atur en volum (103.299 menys). A continuació, se situa el col·lectiu sense una ocupació anterior (10.294 menys), la indústria (10.203 menys), la construcció (9.780 menys) i l'agricultura (2.703 menys).

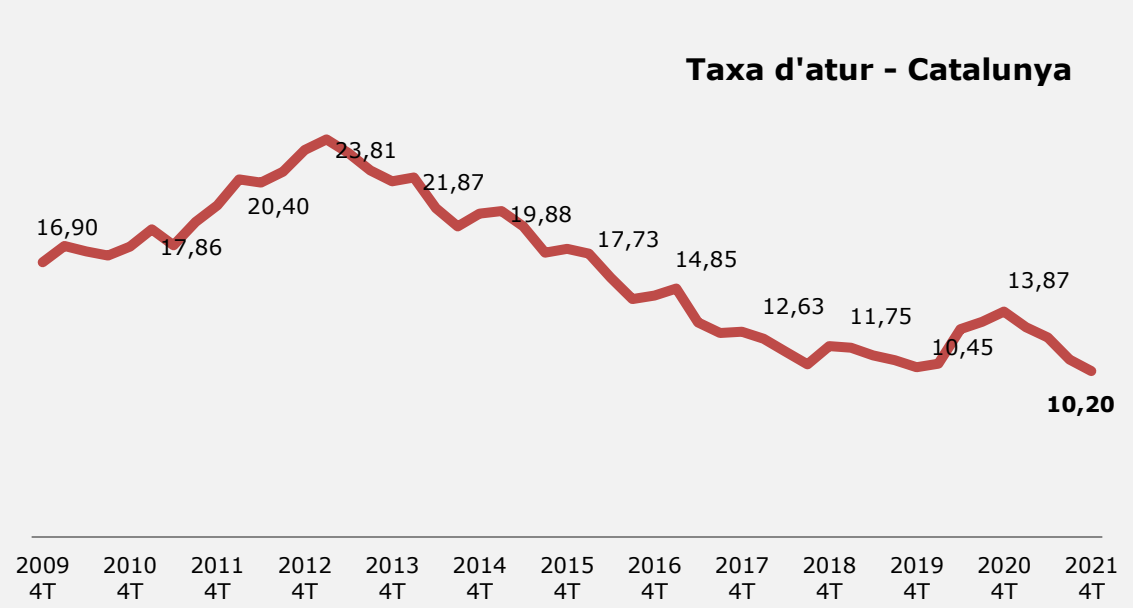


- **Ocupació**

Enquesta de Població Activa

L'Enquesta de Població Activa del quart trimestre de 2021, situa la població aturada en 395.400, per sota del llindar de les 400.000 persones per primera vegada des del tercer trimestre de 2008.

Aquest trimestre hi ha 31.300 aturats menys que el trimestre anterior (-7,3) i 142.500 menys que l'any anterior (-26,5%).

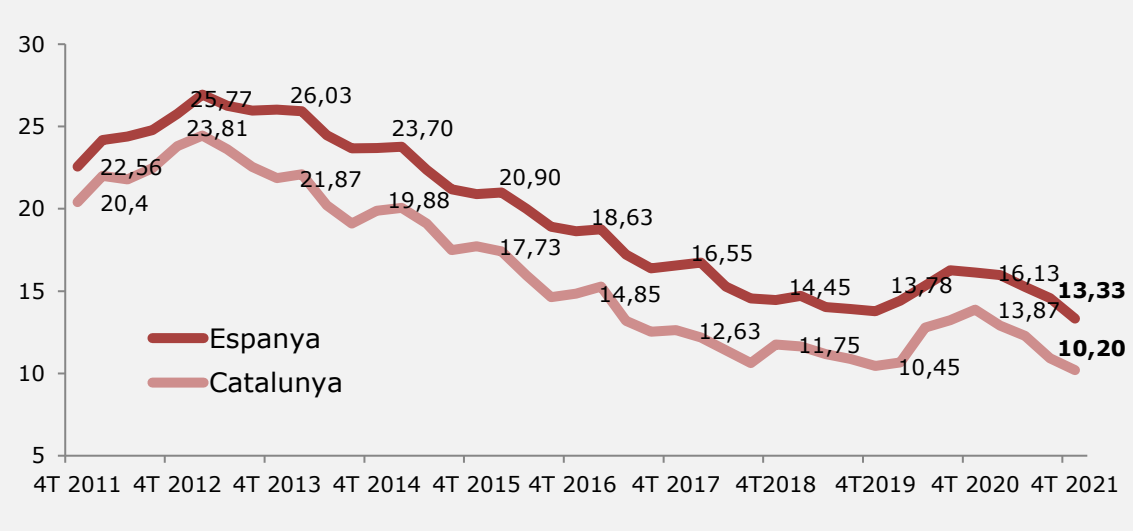


- **Ocupació**

Enquesta de Població Activa

A Espanya, el nombre d'aturats se situa en 3.103.800 persones, havent disminuït la taxa d'atur -1,24 punts situant-se en un 13,33% en aquest trimestre, amb 312.900 aturats menys aquest trimestre i 615.900 menys en relació amb el mateix trimestre de l'any 2020 (-16,56% de variació interanual).

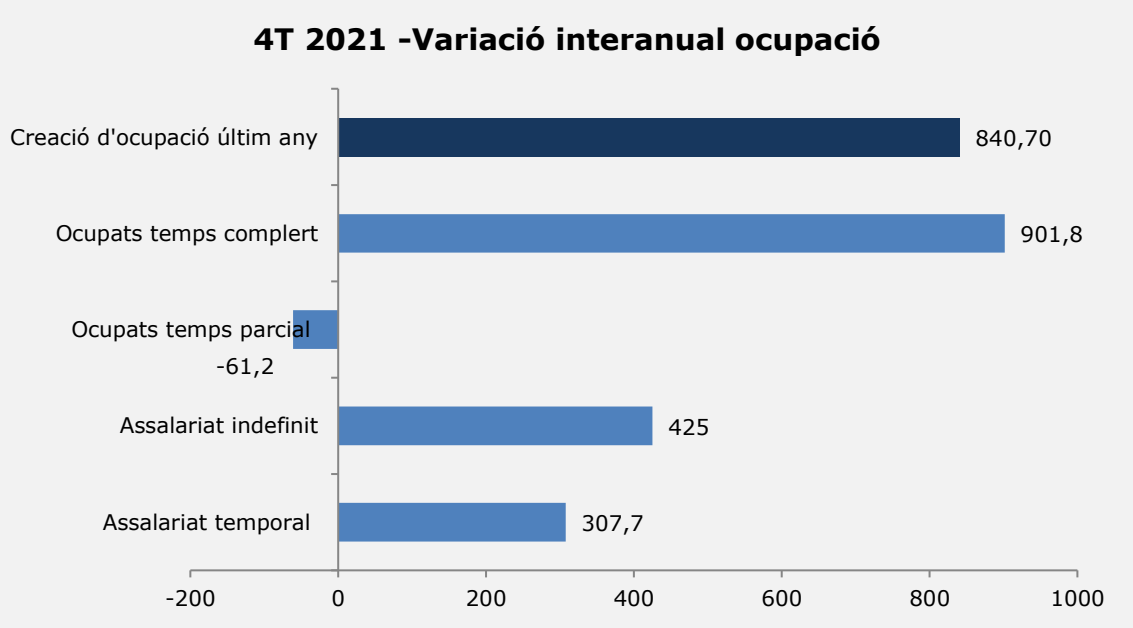
La taxa d'atur a Catalunya se situa en el 10,2%.



- **Ocupació**

Enquesta de Població Activa

A Espanya, el nombre d'ocupats augmenta en 153.900 persones en el quart trimestre de 2021 respecte al trimestre anterior (un 0,77%) i se situa en 20.184.900 persones. En termes desestacionalitzats la variació trimestral és del 1,21%. L'ocupació ha crescut en 840.700 persones (un 4,35%) en els 12 últims mesos.

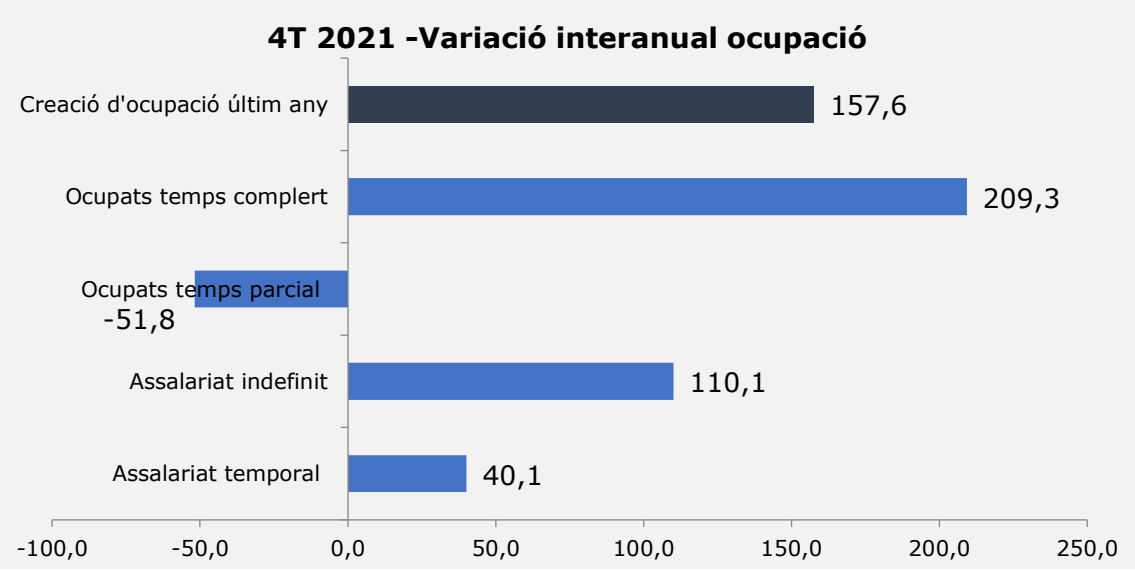


- **Ocupació**

Enquesta de Població Activa

A Catalunya, interanualment, la ocupació ha crescut en 157.600 persones.

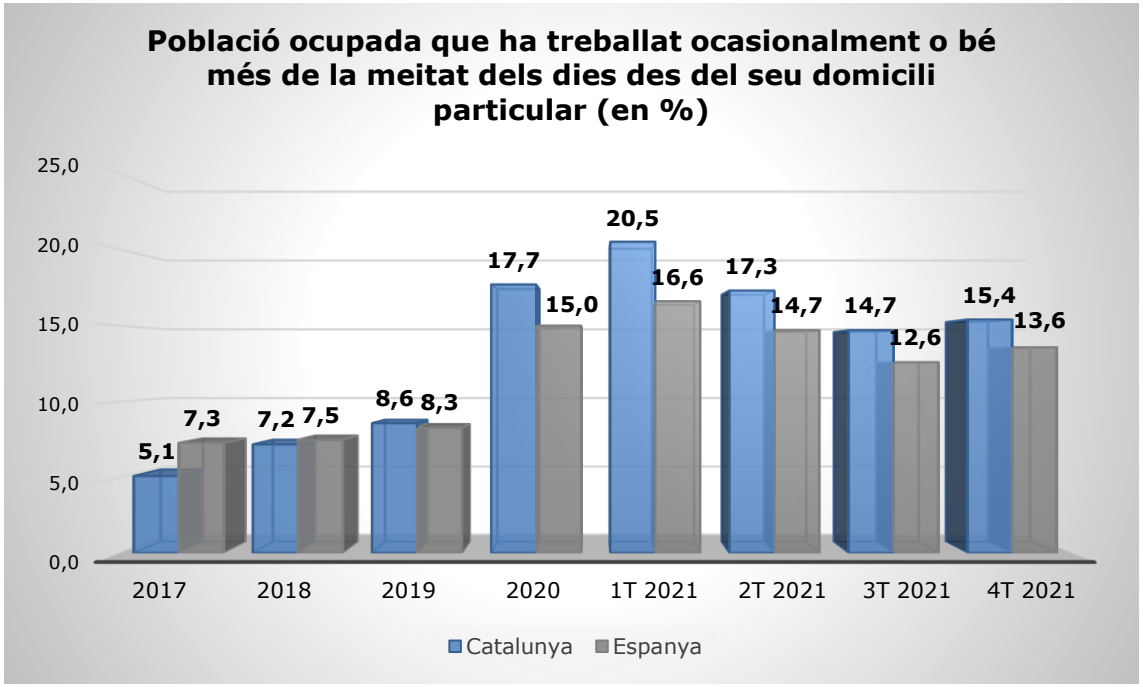
Interanualment, el treball a temps complert és el que ha protagonitzat en exclusiva l'augment de l'ocupació (209.300, 7,3%), al mateix temps que el treball a jornada parcial ha disminuit notablement (4.000 menys, -10,9%). Per tipus de contrate i considerant el conjunt de l'ocupació assalariada, la que s'ha incrementat amb més força ha estat la que treballa amb contracte temporal (7,2% enfront del 4,9% de la indefinida), si bé en valors absoluts hi ha 110.100 persones ocupades més amb contracte indefinit, i 40.100 més amb contracte temporal.



- **Ocupació**

Enquesta de Població Activa

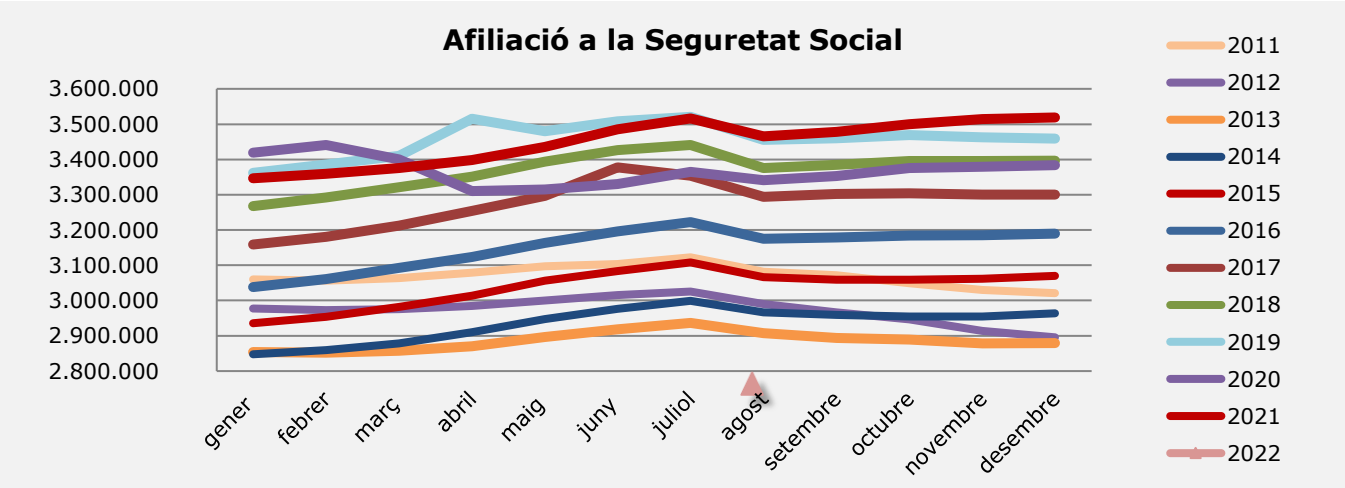
Pel que fa al treball des del domicili particular, el 15,4% de les persones ocupades han treballat ocasionalment o bé més de la meitat dels dies des del seu domicili durant el tercer trimestre de 2021. Aquesta proporció s'ha anat reduint al llarg de 2021, si bé aquest últim trimestre es produeix un repunt respecte el trimestre precedent.



- **Ocupació**

Afiliació

A Catalunya, en el mes de gener s'han comptabilitzat, de mitjana, 3.482.514 afiliacions a la Seguretat Social. És la xifra més elevada d'afiliació en un mes de gener de la sèrie històrica disponible (inici el 2004), tot tenint en compte que s'inclouen les persones afectades per un expedient de regulació temporal d'ocupació (ERTO).

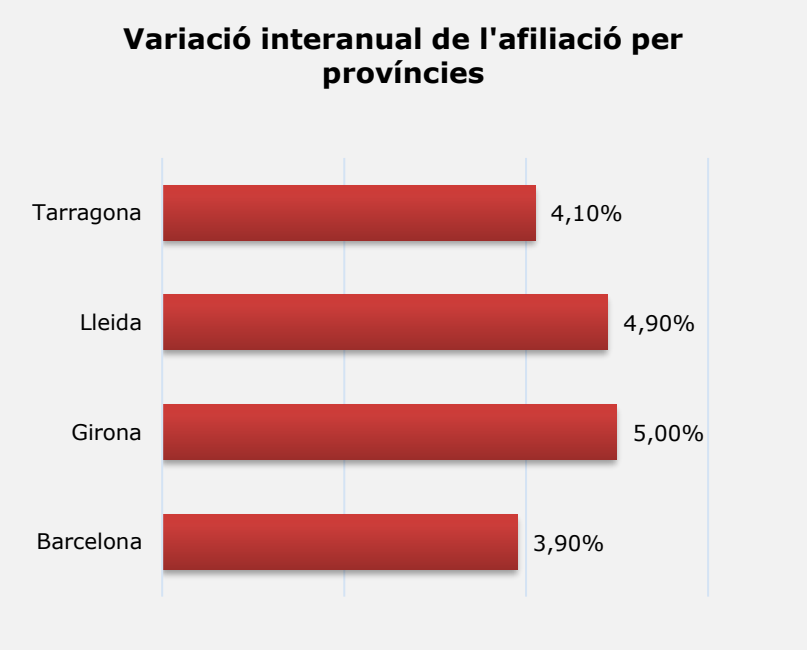


En comparació amb el mes anterior, les afiliacions han disminuït un 1,04% (-36.617), d'acord amb el comportament habitual de l'afiliació en els mesos de gener (des de 2014 el descens ha estat al voltant d'un 1%).

En comparació amb el gener de 2021, l'afiliació a la Seguretat Social ha crescut un 4,1% a Catalunya (135.623 afiliacions més, de mitjana) i un 4,2% en el **conjunt d'Espanya** (797.681 més).

- **Ocupació**

Afiliació



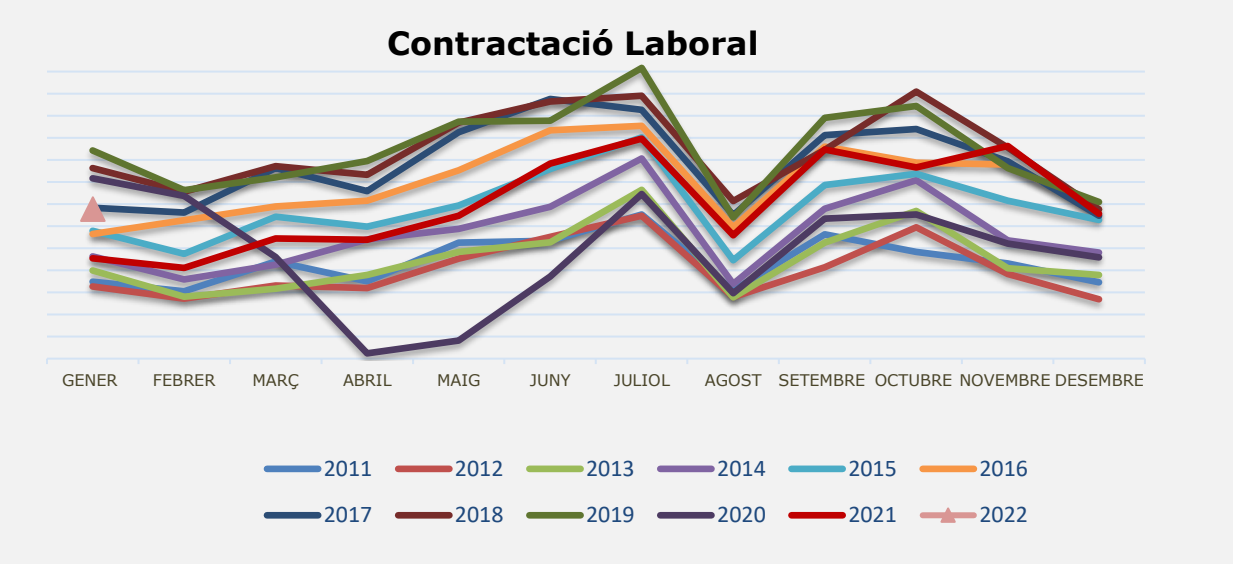
Territorialment, a Tarragona registra la pèrdua d'afiliació més acusada (-1,9%), seguida per Girona (-1,4%), Barcelona i Lleida (-0,9% en ambdues).

Interanualment, Girona i Lleida presenten els guanys més pronunciats d'afiliació (5,0% i 4,9%, respectivament), seguides per Tarragona i Barcelona (4,1% i 3,9%, respectivament).

• Contractació

Al gener s'han formalitzat **a Catalunya** 225.187 contractes de treball, dels quals 46.803 han estat indefinits (el 20,8%) i 178.384, temporals (el 79,2%). Ressaltar que es tracta del volum de contractació indefinida més alt signat en un mes de gener des de 2007 (quan es van registrar 51.724 contractes). Interanualment, es registra un creixement del 24,6% (44.392 contractes més), amb major augment dels indefinits (78,4%; 20.575 més) en comparació amb els temporals (15,4%; 23.817 més).

En el **conjunt d'Espanya**, s'han formalitzat 1.596.332 contractes al gener d'enguany. D'aquests, el 15% han estat indefinits (238.672), proporció 5,8 punts inferior a la de Catalunya. Interanualment, la contractació ha crescut un 22,6%; la indefinida gairebé s'ha duplicat (92,2%), mentre que l'increment de la temporal ha estat més moderat (15,2%).

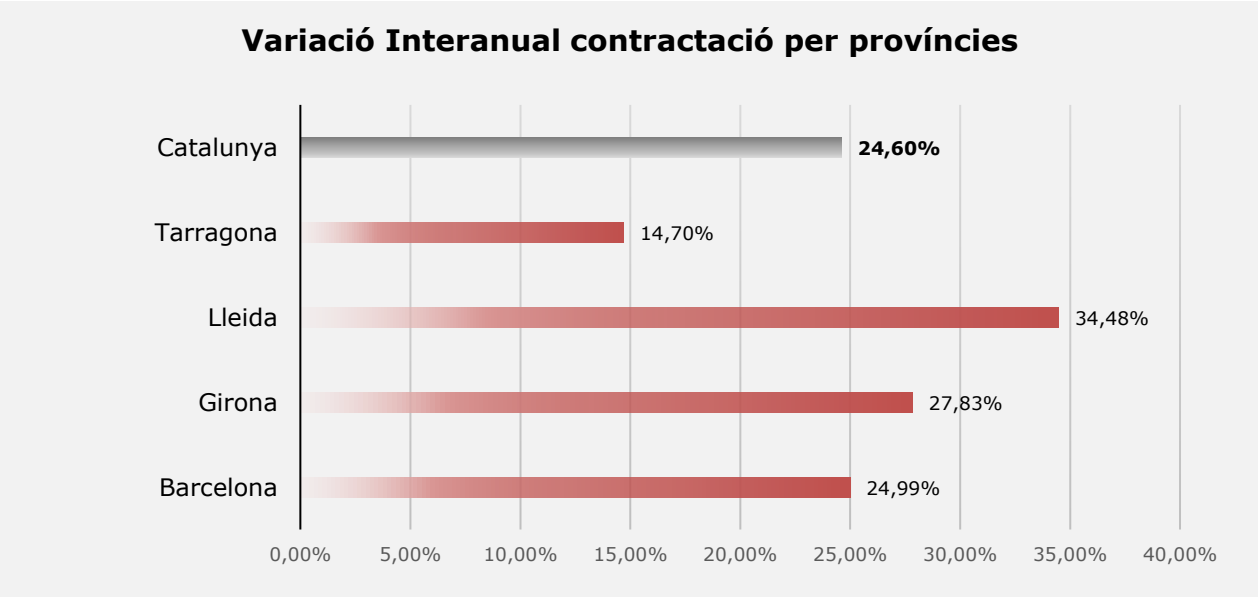


• Contractació

Segons l'àmbit territorial, a la província de Barcelona al mes de gener s'han signat un total de 168.724 contractes, 1.268 més respecte el mes anterior (0,76%) i 33.737 respecte l'any anterior (24,99%). A Girona, es van formalitzar 21.043 contractes durant el mes de gener, 787 més que al desembre (3,89%) i amb un increment anual del 27,83% (4.581 contractes més).

A Lleida, durant el mes de gener, s'han formalitzat 11.885 contractes en total, per tant, la contractació laboral ha incrementat un 6,60% respecte el mes anterior, amb 736 contractes més i del 34,48% respecte l'any anterior (3.047 contractes més).

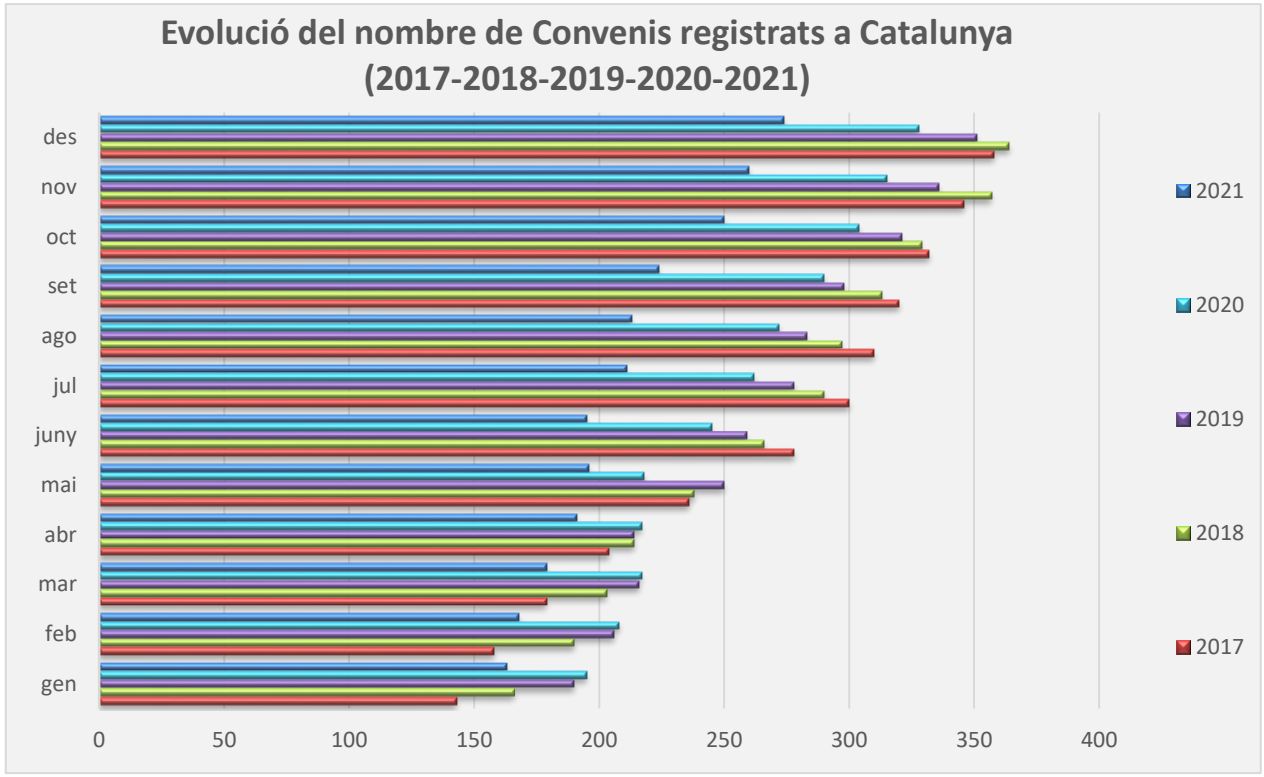
Per últim, a la província de Tarragona, s'han signat 23.535 contractes, 1.231 més que al mes anterior (5,52%) i 3.027 més respecte l'any anterior, el que suposa una variació anual del 14,7%.



- **Negociació col·lectiva**

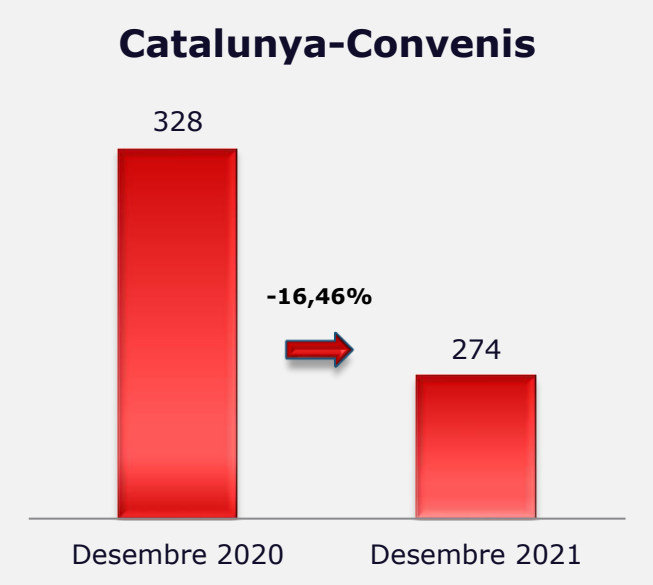
A 31 de desembre de 2021 a Catalunya s'han registrat un total de 274 Convenis, afectant a 775.708 treballadors i 112.681 empreses, el que comporta un descens del 16,46%.

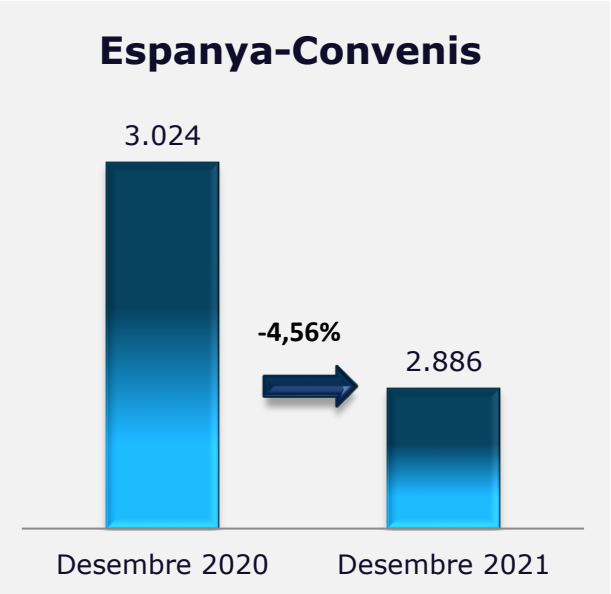
A nivell estatal, a 31 de setembre de 2021 s'han registrat un total de 2.886 Convenis, afectant a 7.677.139 treballadors i 813.897 empreses, que suposa un descens del 4,56%.



- **Negociació col·lectiva**

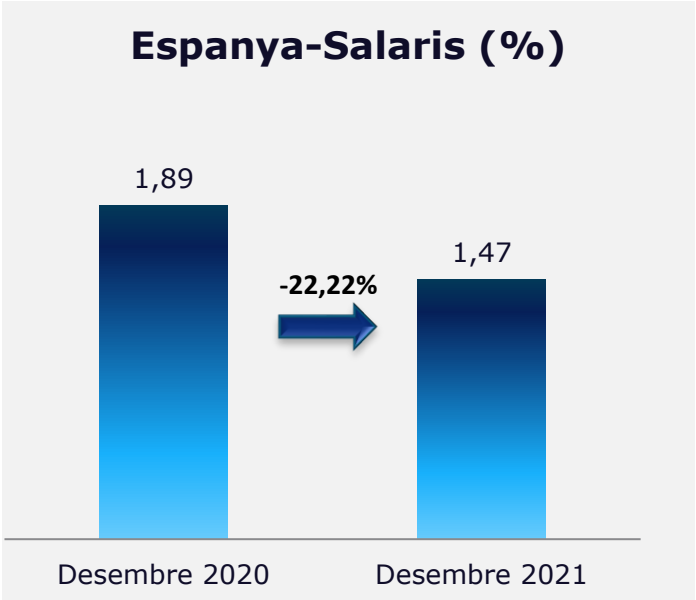
Decreix el nombre de convenis registrats fins al desembre del 2021 respecte el 2020.





- **Negociació col·lectiva**

Tant a nivell estatal com a Catalunya hi ha hagut una reducció del salari pactat en els convenis registrats fins el mes de desembre del 2021 respecte l'any 2020.



- **Negociació col·lectiva (Inaplicacions)**

De gener a desembre de 2021 s'han dipositat 559 inaplicacions de conveni (un 1,24% menys respecte el mateix període de l'any 2020), les quals han estat presentades per 477 empreses (un 1,85% menys respecte el mateix període de l'any anterior), i han afectat a un total de 20.301 treballadors (32,62% més respecte el mateix període de 2020).

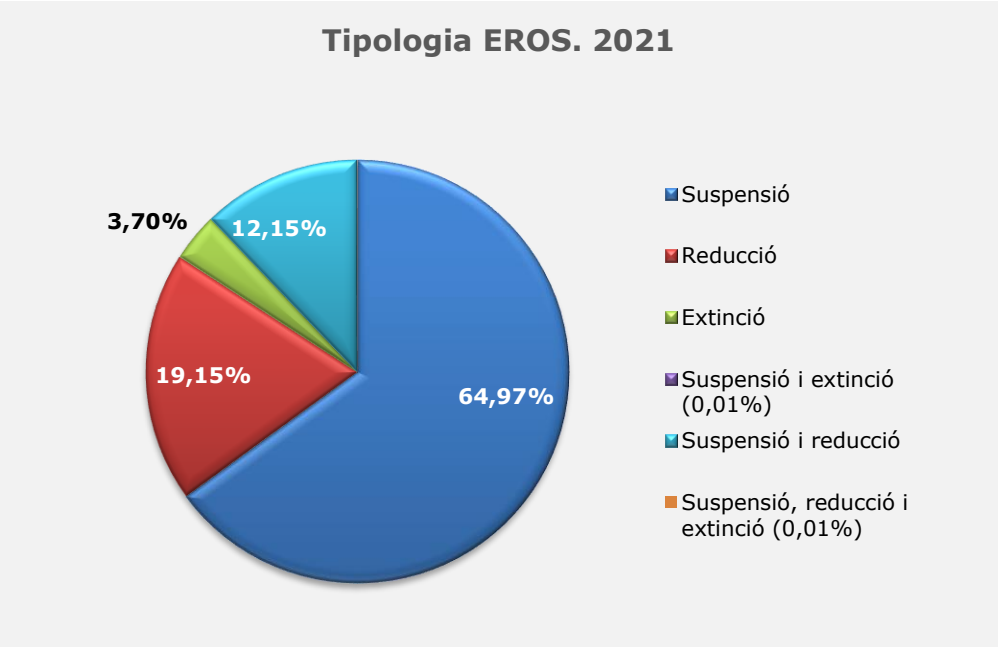
Per sector d'activitat, el 60,47% de les inaplicacions presentades han sigut en el sector serveis.

Pel que fa a les condicions de treball inaplicades, el 46,7% d'inaplicacions són de quantia salarial exclusivament, encara que en la resta, s'inaplica conjuntament amb d'altres condicions.

El 90,5% de les inaplicacions s'han resolt amb acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors durant el període de consultes.

- **Expedients de Regulació d'Ocupació**

A l'any 2021 s'han comunicat o resolt 7.466 expedients (94,28% menys respecte l'any 2020) que han afectat a un total de 107.245 treballadors (89,81% menys respecte l'any 2020).
Si bé, en comparació a l'any 2020 les dades han experimentat una evolució positiva, encara estem lluny dels períodes precrisis (any 2016: 517 expedients, 2017:350 expedients, 2018: 269 expedients, 2019: 403 expedients).



Del total d'aquests 7.466 expedients 276 han sigut d'extinció (3,70%) -afectant a 11.006 treballadors-, 4.851 de suspensió del contracte de treball (64,97%)- afectant a 81.296 treballadors- i 1.430 de reducció de jornada (19,15%)- afectant a 14.943 treballadors-, 1 de suspensió i extinció (0,01%), 907 de suspensió i reducció (12,15%), cap de reducció i extinció i 1 de suspensió, reducció i extinció (0,01%).

- **Expedients de Regulació d'Ocupació**

És indubtable l'impacte que la pandèmia sanitària com a conseqüència de la Covid-19 ha tingut en matèria d'expedients de regulació d'ocupació.

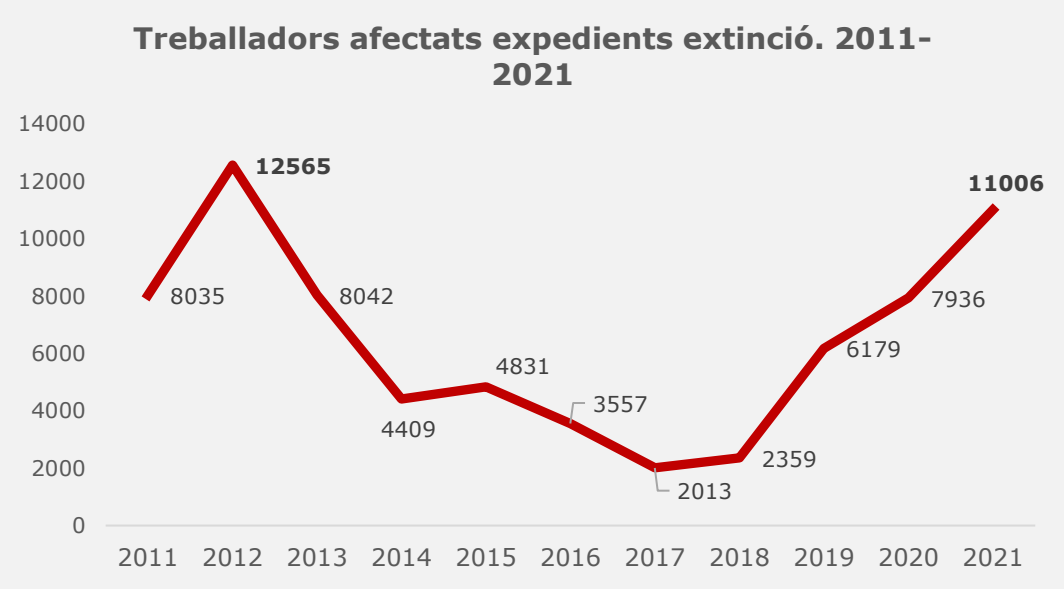
Com a conseqüència dels diferents Reials Decrets Lleis aprovats en aquest període, un dels objectius dels quals era la protecció i manteniment de l'ocupació, es pot observar que els expedients que han experimentat un creixement exponencial han sigut en major grau els de suspensió de contracte i els de reducció de jornada. La mateixa tendència la trobem pel que fa al nombre de treballadors afectats.

Pel que fa a la comparació interanual, en aquest any 2021 els expedients de suspensió de contracte són majoritaris respecte el total d'expedients, ara bé, els expedients d'extinció s'han incrementat en un 22,12% respecte l'any 2020, i en aquest sentit és la xifra més alta des de l'any 2013, on es van presentar 413 expedients d'extinció. Així doncs, hem passat de 226 expedients presentats al 2020 d'extinció a 276 en el mateix període de 2021.

La mateixa correspondència succeeix pel que fa la número de treballadors afectats. En aquest sentit, s'ha passat de 7.936 treballadors afectats per expedients d'extinció en l'any 2020 a 11.006 en 2021 (el que suposa un increment del 38,68%), sent la xifra més alta des de l'any 2012.

- **Expedients de Regulació d'Ocupació**

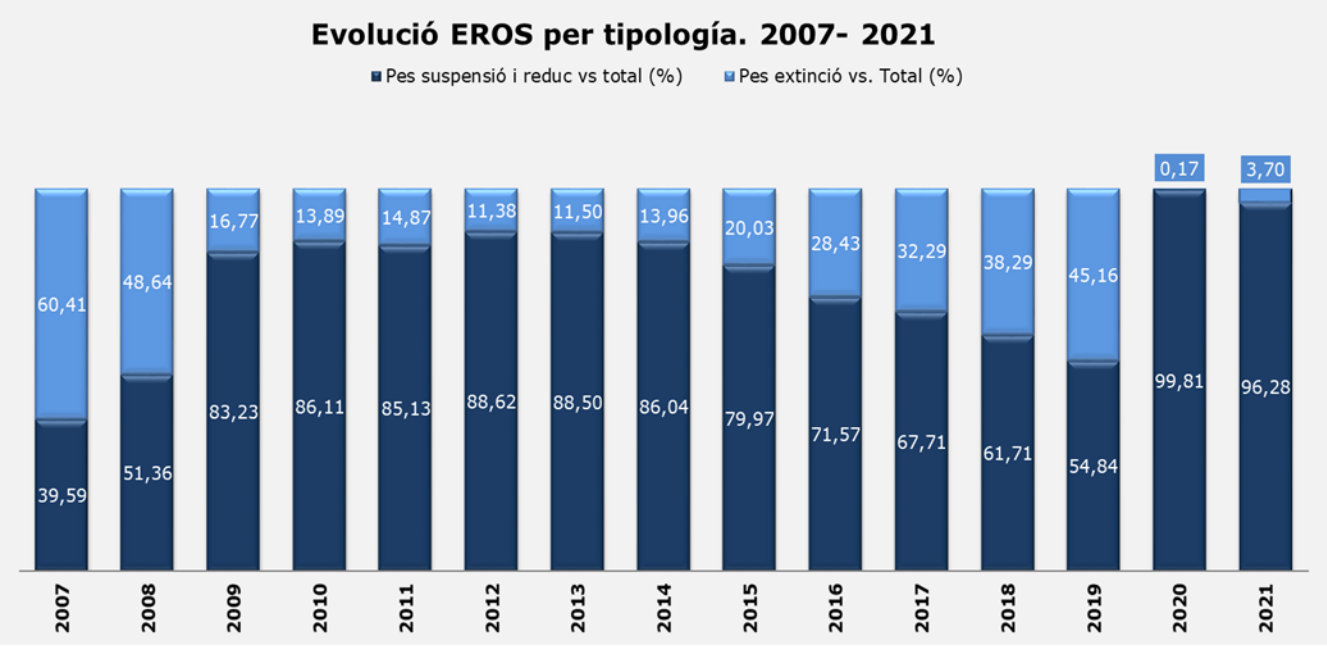
Del gràfic següent es pot observar com el nombre de treballadors afectats per expedients d'extinció van anar disminuint, amb caràcter general, any rere any des del 2012, tornant a incrementar de manera substancial a partir del 2019.



En aquest sentit, s'haurà d'estar atents de l'evolució dels tres tipus d'expedients, però principalment en l'evolució que puguin experimentar els d'extinció, tenint en compte les modificacions introduïdes per la recent reforma laboral aprovada mitjançant el Reial Decret Llei 32/2021 de 28 de desembre.

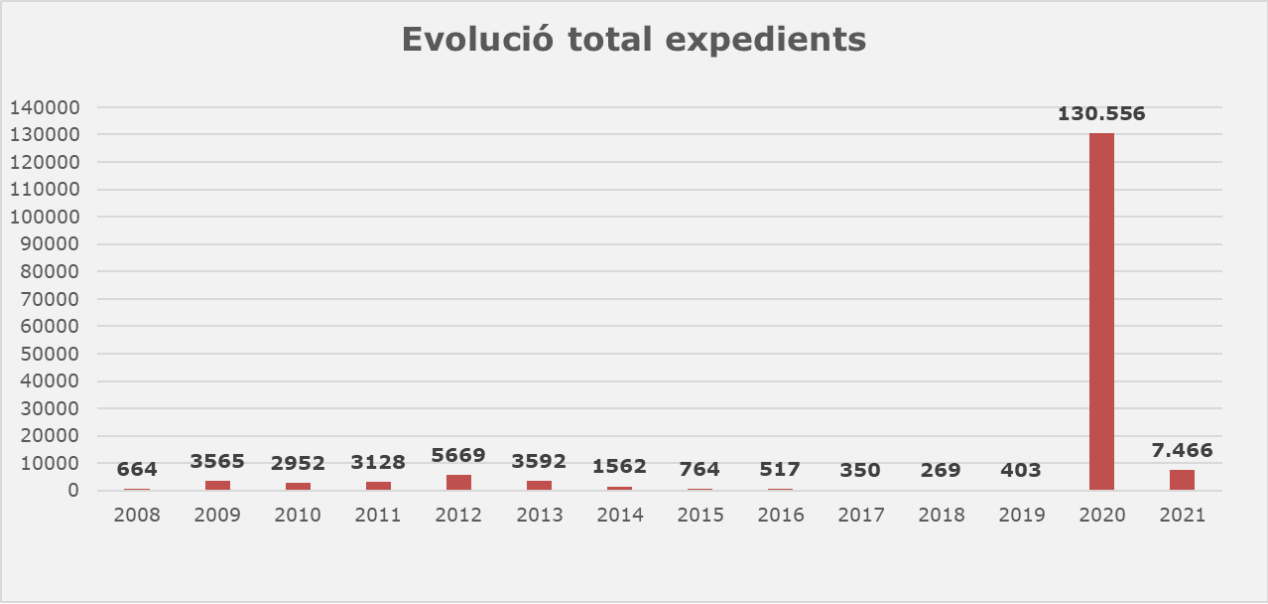
- **Expedients de Regulació d'Ocupació**

Així mateix, tal i com s'observa en el següent gràfic, els expedients que suposen l'adopció de mesures de flexibilitat interna (suspensió de contracte de treball i reducció de la jornada de treballador) han anar guanyant major pes, vers els que suposen l'extinció de la relació de treball des del 2007 fins el 2015. En el període 2015-2019 van créixer els d'extinció i els anys 2020 i 2021, com a conseqüència dels ERTOS per la COVID la immensa majoria han sigut de suspensió i reducció. Qüestió que s'ha accentuat en la crisis sanitària. Per tant, del total d'expedients que es van presentar l'any 2007 els d'extinció comportaven el 60,41%, el 13,96% en 2014, en 2019 el 45,16%, i actualment, suposen el 3,70%.



- **Expedients de Regulació d'Ocupació**

En el gràfic següent observem que des de l'any 2008 els expedients de regulació d'ocupació es van anar incrementant exponencialment, fins arribar al seu punt màxim l'any 2012 amb un total de 5.669 expedients, per progressivament anant disminuint a partir de l'any 2013, trencant amb aquesta tendència la crisis sanitària actual. En l'any 2021 s'han presentat un total de 7.466 expedients

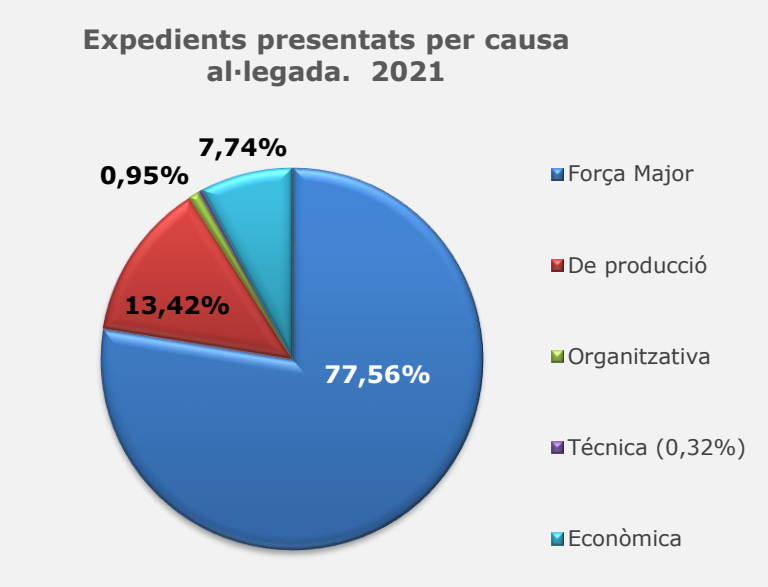


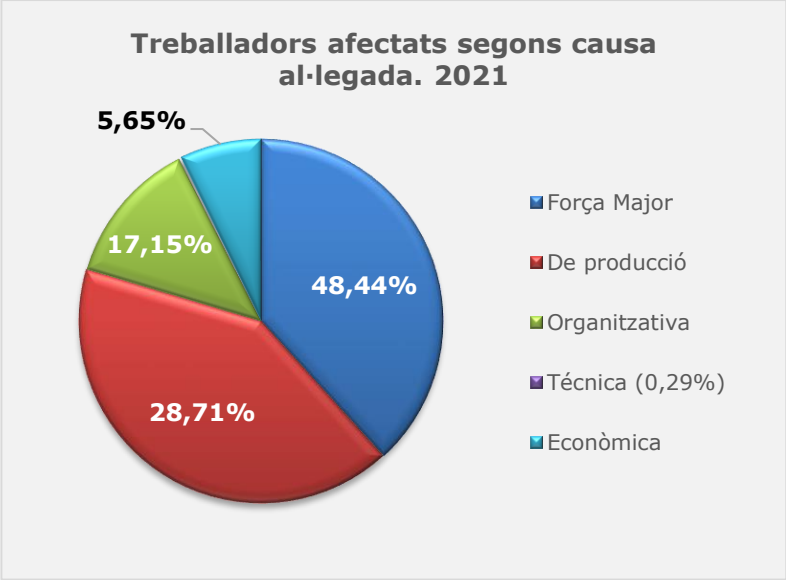
- **Expedients de Regulació d'Ocupació**

En atenció a la causa al·legada i expedients presentats, al 2021 són majoritaris els expedients de força major (77,56%) – 5.791 expedients i 41.019 treballadors afectats-, de producció (13,42%) -1.002 expedients i 44.354 treballadors afectats-, per causes econòmiques (7,74%) -578 expedients i 7.725 treballadors afectats-, organitzativa (0,95%)- 71 expedients i 13.859 treballadors afectats- i per causes tècniques (0,32%) -24 expedients i 288 treballadors afectats.

Podem observar, que la regulació establerta en el Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19 (i resta de normativa que s'ha anat dictant) ha suposat que **els expedients de força major han crescut de manera exponencial**, tota vegada que en tot l'any 2019 es van presentar 13 expedients (amb una afectació de 42 treballadors) i en l'any 2021 tal i com s'ha indicat anteriorment, s'han presentat 5.791 expedients.

- **Expedients de Regulació d'Ocupació**



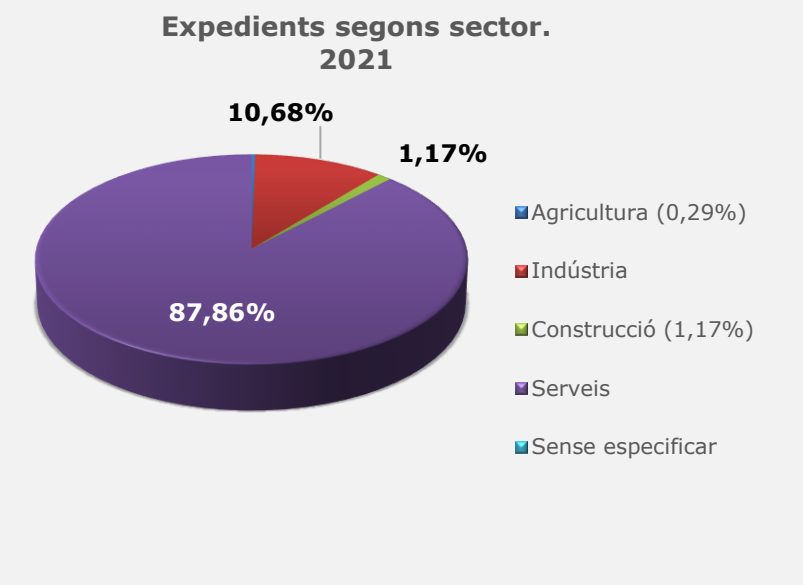


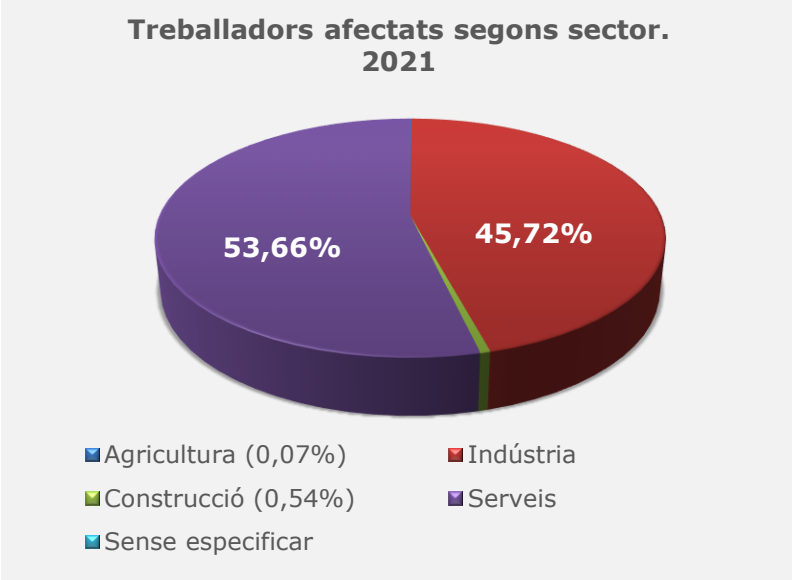
- **Expedients de Regulació d'Ocupació**

En l'any 2021 del total d'expedients presentats, el sector on es van presentar més expedients ha sigut en serveis amb 6.560 expedients (87,86% sobre el total) amb 57.547 treballadors afectats (53,66% sobre el total), seguit de la indústria amb 797 expedients (10,68% sobre el total) amb 49.036 treballadors afectats (45,72% sobre el total), la construcció amb 87 expedients (1,17% sobre el total) amb 584 treballadors afectats 0,54% sobre el total) i agricultura amb 22 expedients (0,29% sobre el total) amb 78 treballadors afectats (0,07% sobre el total).

El sector serveis és el que segueix liderant el número tant d'expedients presentats com el nombre de treballadors afectats, i això és com a conseqüència que la majoria de restriccions que van operar i que operen actualment derivades de la pandèmia sanitària actual afecta a aquest sector. Ara bé, això no obsta a que s'haurà d'estar amb una postura de vigilància sobre com l'actual crisi també pot afectar a altres sectors, com l'industrial on el nombre de treballadors afectats és elevat en comparació amb els expedients presentats.

- **Expedients de Regulació d'Ocupació**

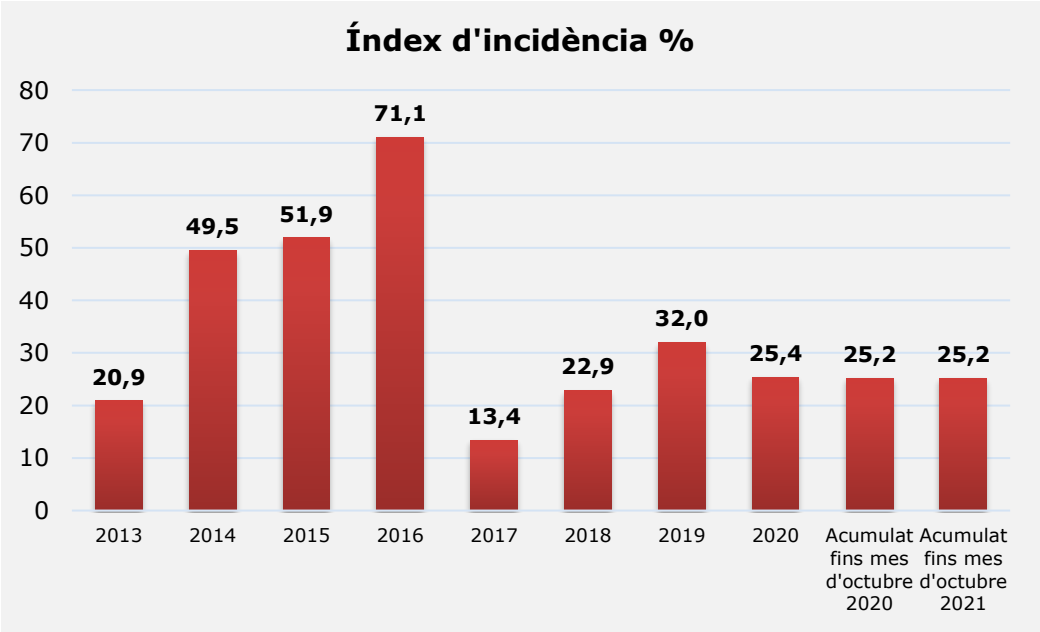




• Conflictivitat Laboral

A Catalunya s'han produït 72 vagues fins al mes d'octubre de 2021, amb un total de 65.044 treballadors participants i 93.021 jornades laborals perdudes, augmentant el nombre de vagues registrades (4 vagues més que durant el mateix període de 2020).

No obstant, disminueix el nombre de jornades perdudes en un -66% (183.481 jornades perdudes menys) i augmenta el nombre de treballadors participants (43%, 19.678 treballadors més) i per tant, l'índex d'incidència es manté en 25,2%.



(1) Índex incidència = Treballadors participants /plantilla convocada *100

- **Conflictivitat Laboral**

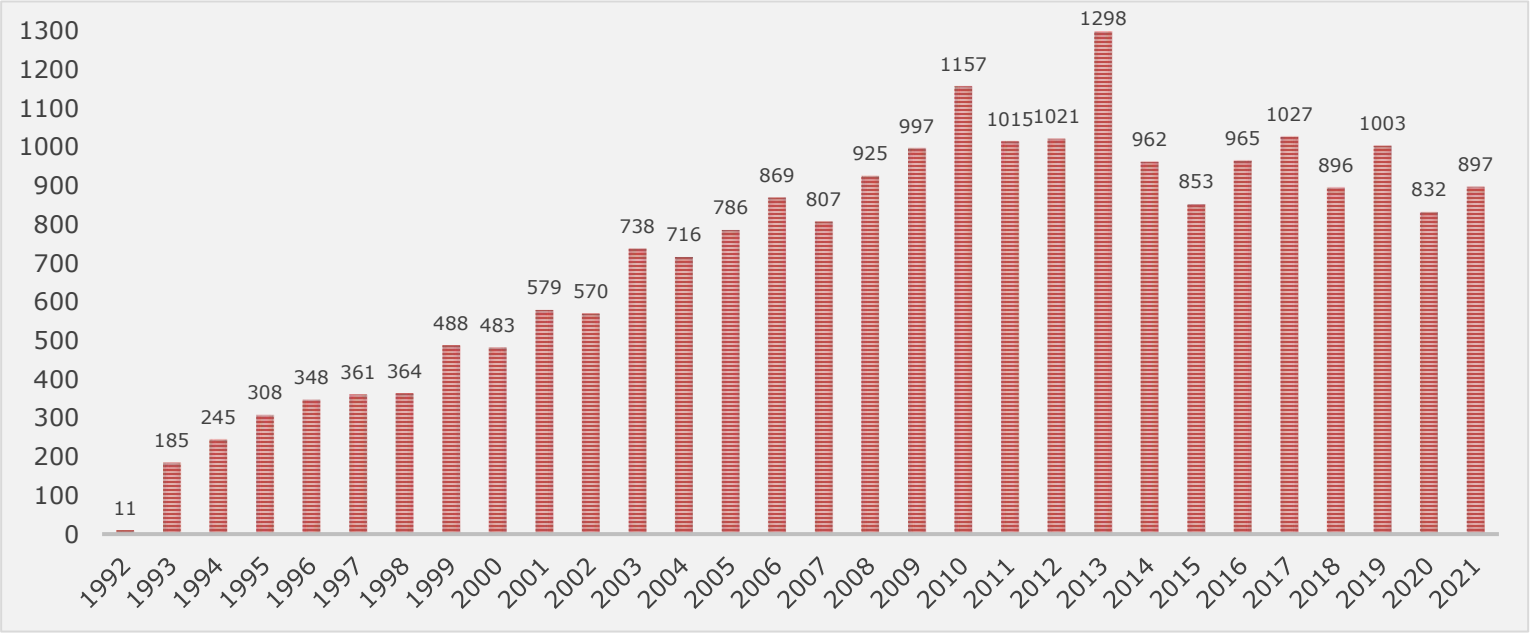
Segons la motivació de la vaga, els principals motius de les vagues són altres causes laborals, tancament patronal (38), organització i sistemes de treball (37), regulació d'ocupació (12), accident laboral, seguretat e higiene (11), acomiadaments, sancions o altres mesures disciplinàries (4) i incompliments d'acords o normes legals (4).

- **Resolució extrajudicial de conflictes**

a) Tribunal Laboral de Catalunya

L'any 2021 es van presentar un total de 897 expedients, que suposa un increment interanual del 7,81%. D'aquests 8977 expedients,3 han sigut arbitratges, 625 han sigut conciliacions i 269 mediacions

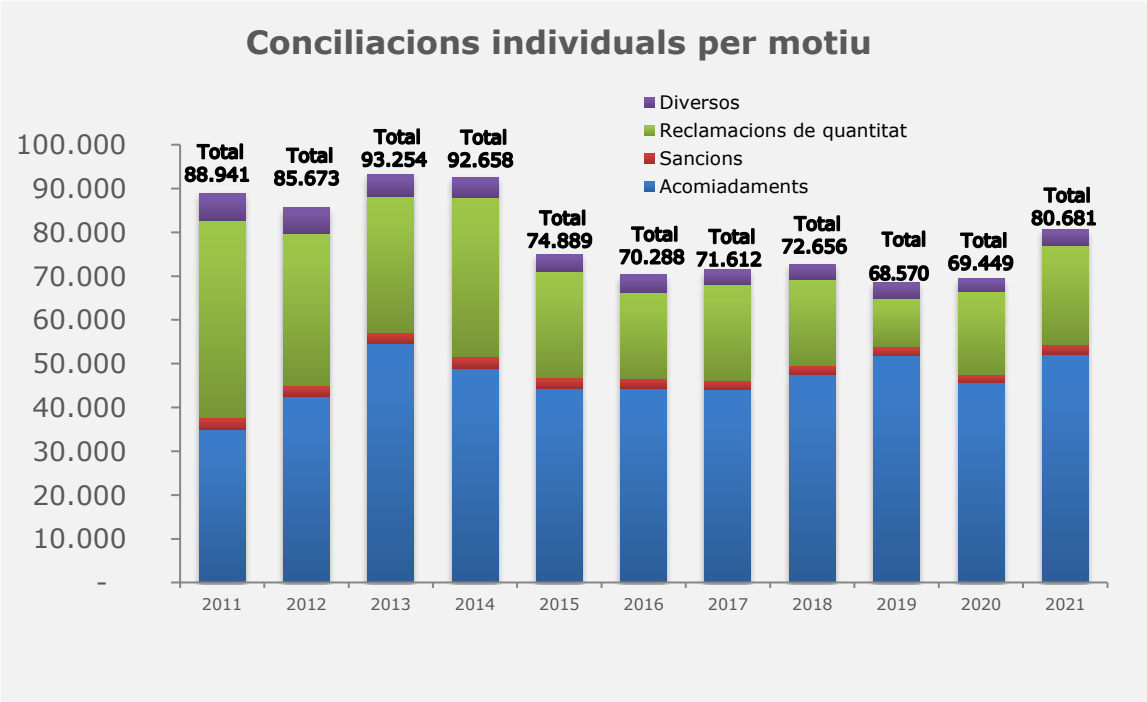
L'any 2021, s'han desconvocat un total de 22 vagues (5 de caràcter indefinit), amb un total de 78.494 hores desconvocades i amb un valor d'hores anuals desconvocades de 1.335.706,23 euros.



- **Resolució extrajudicial de conflictes**

b) Servei de mediació, arbitratge i conciliació (SMAC)

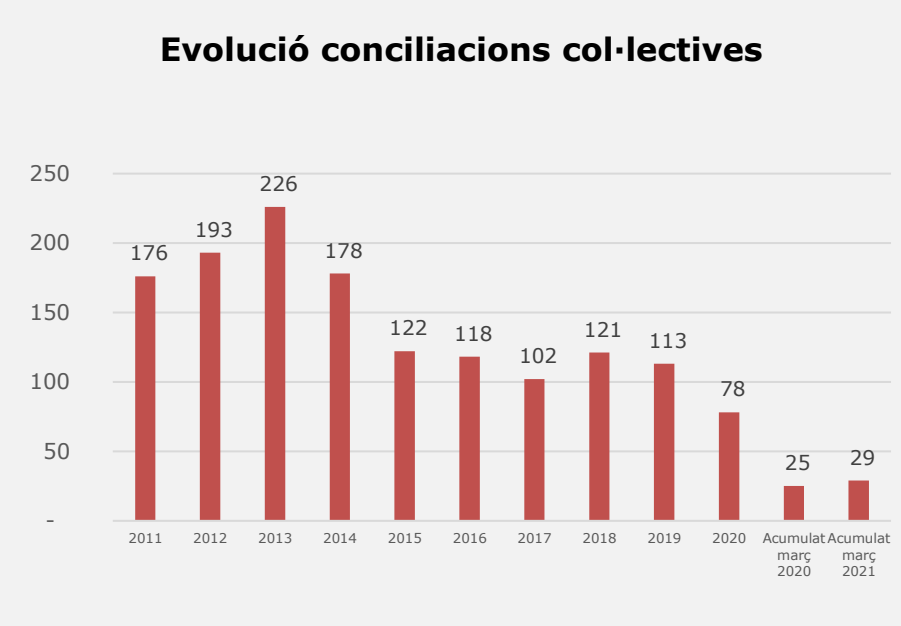
Durant el 2021 s'han produït 80.681 conciliacions individuals a Catalunya, un 16,2% més respecte al 2020, que hi van haver 69.449 conciliacions individuals.



- **Resolució extrajudicial de conflictes**

b) Servei de mediació, arbitratge i conciliació (SMAC)

L'Estadística de Conciliacions Laborals de l'Observatori de Treball i Model Productiu, estima que l'any 2021, van haver-hi 103 conflictes col·lectius en el Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació, fet que suposa una variació del 32,1% respecte a l'any anterior (25 conflictes més).



Anàlisi de les principals modificacions introduïdes pel Reial Decret-Llei 32/2021 pel qual s'aprova la Reforma Laboral

El RDL 32/2021 modifica, principalment, les següents matèries:

- Contractació formativa (art. 11 i 12 ET)
- Contractació temporal (art. 15 ET)
- Contracte fix-discontinu (art. 16 ET)
- Subcontractació d'obres i serveis (art. 42 ET)
- ERTOs (art. 47 ET)
- Mecanisme de sostenibilitat en l'ocupació (art. 47 bis)
- Concurrència de Convenis Col·lectius (art. 84 ET)
- Vigència dels Convenis Col·lectius (ultraactivitat) (arts. 85 i 86 ET)
- Modificacions en diversos preceptes de la LGSS
- Modificacions en diversos preceptes de la LISOS

A continuació es fa un anàlisi de les principals modificacions.

Anàlisi de les principals modificacions introduïdes pel Reial Decret-Llei 32/2021 pel qual s'aprova la Reforma Laboral

1. Reforma de la contractació temporal (Art. 15 ET)

- **Es prohibeixen o limiten casuístiques** que des de fa molts anys habilitaven de manera pacífica i útil la formalització de contractes temporals i ara no es permet la contractació conforme a qualsevol mena de necessitat organitzativa o productiva de tipus temporal que tingui l'empresa. La nova regulació introdueix majors dosis d'inseguretat jurídica i impedeix que es pugui utilitzar en activitats i casuístiques de naturalesa temporal necessàries per a l'empresa.

- **Se suprimeix el contracte per obra o servei determinat.**

- Respecte al contracte eventual la normativa anterior explicitava que es podia formalitzar en els següents supòsits:

  "Quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes així ho exigissin, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa."

  Ara, es limita a aquests supòsits:

  1. **Un de 6 mesos** (ampliable fins a un màxim d'un any per conveni col·lectiu sectorial):

  "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, sempre que no respongui als supòsits inclosos en l'article 16.1)".

Anàlisi de les principals modificacions introduïdes pel Reial Decret-Llei 32/2021 pel qual s'aprova la Reforma Laboral

1. Reforma de la contractació temporal (Art. 15 ET)

Limitat per l'art. 16.1 que diu el següent i que impedeix fer contractes temporals:

"El contracte per temps indefinit fix-discontinu es concertarà per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa però que, sent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats."

2. Un altre d'un **màxim de 90 dies**, que no podran ser utilitzats de manera continuada:

"Per a atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada".

- La nova regulació estableix una reducció respecte a la durada màxima del contracte temporal.
- En definitiva, que la durada prevista per al nou contracte temporal és significativament inferior als contractes per obra o servei determinat i eventual, vigents fins ara.

Anàlisi de les principals modificacions introduïdes pel Reial Decret-Llei 32/2021 pel qual s'aprova la Reforma Laboral

1. Reforma de la contractació temporal (Art. 15 ET)

- **Art. 151 LGSS:** 1. Els contractes de durada determinada inferior a 30 dies tindran una cotització addicional a càrrec de l'empresari a la finalització d'aquest.

  Aquesta cotització addicional es calcularà multiplicant per tres la quota resultant d'aplicar a la base mínima diària de cotització del grup 8 del Règim General de la Seguretat Social per a contingències comunes, el tipus general de cotització a càrrec de l'empresa per a la cobertura de les contingències comunes.

  Això suposa una **cotització addicional de 26,57 euros per l'any 2022.**

  No s'aplicarà als règims especials de treballadors per compte d'altri agraris, d'empleades de la llar i de la mineria del carbó, ni als contractes per substitució.

- Aquesta mesura suposa un increment als costos empresarials, i afectarà de manera molt significativa a aquells sectors amb una temporalitat alta justificada de curta durada.

- A més, la TGSS ja ha explicitat que s'aplicaran amb independència que es treballi 1 dia o 29 (Boletín RED 1/2022 de 14 de gener de 2022).

Anàlisi de les principals modificacions introduïdes pel Reial Decret-Llei 32/2021 pel qual s'aprova la Reforma Laboral

2. Contracte fix-discontinu (Art. 16 ET)

- La nova regulació del fix-discontinu –abans estava reservada a "treballs de caràcter fix discontinu que no es repeteixin en dates certes"– amplia notablement els col·lectius amb els quals es pot celebrar aquest contracte.
- Molta ocupació temporal es canalitzarà a través dels fixos-discontinus, entre ells aquells contractes d'obra vinculats a contractes i subcontractes.
- La rescissió de contracte serà més cara i, sobretot, els procediments administratius de contractació seran més complexos.
- La llei fixa que, ja sigui un conveni col·lectiu o, en defecte d'això, un acord d'empresa establirà els criteris objectius i formals pels quals s'ha de regir la crida de les persones fixes discontínues.
- Aquesta crida als treballadors "haurà de realitzar-se per escrit o constar degudament notificat a la persona interessada amb les condicions precises de les condicions de la seva incorporació i amb una antelació adequada". Així mateix, l'empresa haurà d'elaborar un "calendari amb les previsions de crida anual o semestral" i traslladar-li-ho a la representació legal dels treballadors. Aquests, entre altres requisits dels nous fixos-discontinus, són els que els faran aquesta figura més complexa en qüestió de tràmits administratius.

Anàlisi de les principals modificacions introduïdes pel Reial Decret-Llei 32/2021 pel qual s'aprova la Reforma Laboral

2. Contracte fix-discontinu (Art. 16 ET)

- A més, una altra cosa que fa més complicada aquesta modalitat de contractació és que segons la nova norma, en el cas dels fixos-discontinus per a contractes, transcorreguts tres mesos d'inactivitat del treballador, l'empresa haurà de decidir mitjanes "definitives" (fer-li fix) o "conjunturals" (posar a la persona en un ERTO, per exemple).

- Quant al còmput de l'antiguitat a efectes indemitzatoris, l'art. 16 ET "Les persones treballadores fixes-discontínues tenen dret 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 de les condicions que exigeixin un altre tractament en atenció a la seva naturalesa i sempre que respongui a criteris d'objectivitat, proporcionalitat i transparència." **Si bé és cert que aquesta qüestió té el seu origen en un procediment iniciat pel TSJ de Galícia en la qual va interpel·lar a TSJUE en relació a com s'hauria d'interpretar l'antiguitat respecte a l'Art. 16 ET** i que la jurisprudència del TS estableix, que la indemnització ha de ser objectiva i es calcula per any de servei i temps efectiu de prestació, que aquest redactat genera inseguretat jurídica i obre la porta a interpretar que, fins i tot les indemnitzacions per acomiadament, es calculin considerant tota la relació laboral i no el temps de servei efectivament prestat.

- En conseqüència, la modificació recollida en l'RDL 32/2021, és especialment onerosa i podria comportar un increment substancial de costos per a les empreses i sectors que utilitzen la figura del contracte fix-discontinu, en funció de la interpretació que facin els Tribunals, tret que es rectifiqui o aclareixi el text per a evitar conflictes jurídics.

Anàlisi de les principals modificacions introduïdes pel Reial Decret-Llei 32/2021 pel qual s'aprova la Reforma Laboral

3. Subcontractació (Art. 42 ET)

- La reforma incorpora com a única, però important novetat, que **"el conveni col·lectiu d'aplicació per a les empreses contractistes i subcontractistes serà el del sector de l'activitat desenvolupada en la contracta o subcontracta,** 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. No obstant això, quan l'empresa contractista o subcontractista compti amb un conveni propi, s'aplicarà aquest, en els termes que resultin de l'article 84.".

- Sense entrar en valoracions sobre la idoneïtat d'aquesta modificació, en una anàlisi merament objectiva, aquesta reforma elimina un mecanisme flexibilitzador per a determinades empreses que aplicaven el conveni propi d'empresa i que suposava una resposta més eficaç a les seves necessitats organitzatives, així com una reducció de costos empresarials.

Anàlisi de les principals modificacions introduïdes pel Reial Decret-Llei 32/2021 pel qual s'aprova la Reforma Laboral

4. Expendients de Regulació d'Ocupació (Art. 47 ET)

El procediment dels ERTO és un mecanisme flexibilitzador positiu que propicia solucions temporals en processos de dificultat empresarial, com a solució alternativa a solucions més traumàtiques com a acomiadaments o EROS.

En conseqüència, els elements que s'incorporen en la nova normativa com els ERTO de força major per impediment o limitació, entre altres, són positius.

No obstant això, i sense perjudici de la pèrdua d'oportunitat que suposa no haver introduït eines que podien introduir major flexibilitat en la gestió d'aquestes situacions, **no es comparteixen aquells aspectes que s'introdueixen i que comporten restriccions al poder de direcció empresarial pel fet de sol·licitar un ERTO com són els següents:**

- Es prohibeix la realització d'hores extraordinàries, noves externalitzacions, i noves contractacions laborals. No es pot acceptar aquesta limitació, perquè hi ha moltes situacions en les quals el seu compliment impedeix o dificulta innecessàriament la gestió de l'activitat empresarial.

- Existiran beneficis en la cotització + increment del crèdit per a formació, però només per a les empreses que desenvolupin accions formatives, i assumeixin el compromís de manteniment de l'ocupació, la qual cosa dificultarà enormement l'accés als beneficis per la major part de les empreses.

Anàlisi de les principals modificacions introduïdes pel Reial Decret-Llei 32/2021 pel qual s'aprova la Reforma Laboral

5. Mecanisme RED de flexibilitat i estabilitat en l'ocupació (Art. 47 bis ET)

- S'estableix un mecanisme d'activació, absolutament estrany en l'Ordenament Jurídic, d'una total rigidesa i desconeixement de les necessitats que poden tenir les empreses en moments de dificultat econòmica, segons es tracti de causes estructurals o cícliques.

- Absoluta intervenció de l'Administració pública. No és operatiu que, de conformitat amb el text proposat, l'activació del Mecanisme RED, quedi en mans dels Poders Polítics.

- S'introdueixen unes "causes" per a l'activació, que seran determinades pel Ministeri 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.

Anàlisi de les principals modificacions introduïdes pel Reial Decret-Llei 32/2021 pel qual s'aprova la Reforma Laboral

5. Mecanisme RED de flexibilitat i estabilitat en l'ocupació (Art. 47 bis ET)

- El "circuit administratiu" que es proposa, arribant fins i tot al Consell de Ministres, per a un tema de gestió empresarial que considerem inadequat. Les decisions empresarials, en la majoria de les ocasions, requereixen agilitat i rapidesa per a ser eficaces. El recorregut que es planteja, és evident, que pel seu propi disseny no disposa d'aquestes característiques.

- Es torna al sistema d'autorització administrativa. No hauria d'existir aquesta intervenció polític-administrativa en el procés.

- Es prohibeix la realització d'hores extraordinàries, noves externalitzacions, i noves contractacions laborals. No són acceptables aquestes limitacions contràries al poder de direcció empresarial i a la creació d'ocupació. Com tampoc ho és el mecanisme de salvaguarda de l'ocupació durant 6 mesos.

Anàlisi de les principals modificacions introduïdes pel Reial Decret-Llei 32/2021 pel qual s'aprova la Reforma Laboral

6. Concurrència (Prioritat aplicativa del conveni d'empresa. Art. 84 ET)

- **Se suprimeix la prioritat aplicativa del conveni d'empresa respecte a "la quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa".**

- En conseqüència, i considerant que la major part de supòsits en els quals les empreses utilitzaven aquest mecanisme estava vinculat a aquest apartat salarial, la modificació normativa que la suprimeix comportarà que l'aplicació d'aquest article sigui inoperatiu per a nombroses empreses.

Anàlisi de les principals modificacions introduïdes pel Reial Decret-Llei 32/2021 pel qual s'aprova la Reforma Laboral

7. Vigència dels convenis col·lectius (Art. 86 ET Ultraactivitat)

- **La nova normativa estableix que davant la inexistència d'acord en el procés negociador, es mantindrà la vigència del conveni col·lectiu.**

- La modificació de la normativa sobre ultraactivitat a partir de la reforma laboral de 2012 va comportar un impuls de la negociació col·lectiva, renovant nombrosos convenis que estaven obsolets i amb continguts petrificats que venien arrossegant-se durant molts anys, tal com constata l'augment exponencial del nombre de convenis col·lectius registrats des de l'entrada en vigor de la reforma fins a l'actualitat.

- Una reforma com l'aprovada, per a tornar a la regulació anterior de la ultraactivitat és enormement perjudicial, atès que els negociadors d'una part podran mantenir indefinidament condicions laborals i salarials obsoletes, inassolibles o inadaptades a cada conjuntura empresarial, paralitzant part de la negociació col·lectiva i impedint l'actualització dels seus continguts.

Anàlisi de les principals modificacions introduïdes pel Reial Decret-Llei 32/2021 pel qual s'aprova la Reforma Laboral

8. Modificacions en les infraccions i sancions a les empreses

- S'introdueix en la LISOS una modificació substancial com és que a partir de la nova normativa es considerarà una infracció per cadascuna de les persones treballadores afectades i no com fins ara una infracció per empresa, en diversos supòsits rellevants.

Grau d'infraccions	Noves conductes tipificades	S'incrementa la sanció respecte del règim legal previst?
Lleus	• No informar els treballadors fixos-discontinus, temporals i vinculats per contracte formatiu sobre l'existència de vacants.	No
Greus	• En els incompliments de les modalitats contractuals, es considerarà una infracció per cada treballador. • En la contractació laboral durant l'aplicació d'un ERTO, es considerarà una infracció per cada treballador. • Formalitzar contractes de posada a disposició per a supòsits diferents dels previstos en la llei d'empreses de treball temporal; es considerarà una infracció per cada treballador.	Sí, les sancions podran oscil·lar entre 1.000€ i 10.000€.
Molt greus	• Ometre els procediments fixats per a la implementació d'un ERTO i el Mecanisme RED. • Establir noves externalitzacions d'activitat incomplint la prohibició durant l'aplicació d'un ERTO.	No

Anàlisi de les principals modificacions introduïdes pel Reial Decret-Llei 32/2021 pel qual s'aprova la Reforma Laboral

8. Modificacions en les infraccions i sancions a les empreses

AUGMENT QUANTÍA SANCIONS LISOS:

Art. 40.1 b) → Infraccions greus

- Grau mínim de 751 a 1.500 euros
- Grau mig de 1.501 a 3.750 euros
- Grau màxim de 3.751 a 7.500 euros

✓ El RDL 32/2021 afegeix la lletra c) bis al art. 40.1, que indica que les infraccions greus de los arts. 7.2, 7.14, 18.2 c), 19.2 b), 19.2 e), 19 bis 1 b), 19.ter.2 b) i 19.ter.1 e), es sancionaran amb les següents multes:

- Grau mínim de 1.000 a 2.000 euros
- Grau de 2.001 a 5.000 euros
- Grau màxim de 5.001 a 10.000 euros

Anàlisi de les principals modificacions introduïdes pel Reial Decret-Llei 32/2021 pel qual s'aprova la Reforma Laboral

CONCLUSIONS

- **La posició de Foment** per aquests motius **va ser crítica** amb l'Acord, si bé, s'ha de reconèixer la complexitat de la negociació. Totes les nostres organitzacions sectorials i territorials als òrgans de Govern de Foment van traslladar les seves preocupacions per la incidència que poden tenir les modificacions normatives en les seves empreses.

- Dit això, **en aquests moments els nostres esforços se centren a respectar l'Acord** traslladat al RDL 32/2021, subscrit pels agents socials i el Govern, ens congratulem de la seva convalidació perquè en tramitació parlamentària no empitjori considerant les propostes que es plantejaven per alguns grups parlamentaris.

- És moment de clarificar els aspectes que puguin generar controvèrsia i que les Administracions i els Tribunals els interpretin en un sentit que no perjudiqui les empreses.

Per a més informació:
Departament de Relacions Laborals i Afers Socials
laboral@foment.com
Via Laietana, 32 · 08003 Barcelona
T. 934 841 278 · F. 934 841 230