



*Fundació Solidaritat*  
UNIVERSITAT DE BARCELONA

---

# Política de Contractació de la Fundació Solidaritat UB

---

## **Reforma laboral RD 32/2021**

## POLÍTICA DE CONTRACTACIÓ: REFORMA LABORAL RD 32/2021

### REFORMA LABORAL 32/2021: ÀMBIT D'APLICACIÓ

---

#### Antecedents de fet

1.- En data 31 de desembre de 2021 va entrar en vigor el RDL 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat de l'ocupació i la transformació del mercat de treball, que s'ha convalidat pel Congrés dels Diputats en data 3 de febrer de 2022. D'acord amb la seva exposició de motius, un dels seus objectius principals, és la **simplificació dels contractes i la reducció de la taxa de temporalitat** d'acord amb les exigències compromeses amb la Unió Europea en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència.

D'acord amb aquest objectiu, el RDL estableix clarament la **prevalença de la contractació indefinida respecte a la contractació temporal**, que queda reduïda a dues modalitats molt taxades: (1) el contracte de substitució de les persones treballadores i (2) el contracte de circumstàncies de la producció (durada màxima de 6 mesos, ampliable per conveni col·lectiu a 1 any). Excepcionalment, la DA cinquena del RDL 32/2021, disposa que es poden subscriure contractes de durada determinada pel temps necessari per a l'execució dels següents projectes:

- Contractes associats a l'estricta compliment del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència.
- Contractes finançats amb fons de la Unió Europea.

2.- La Disposició addicional quarta del RDL 32/2021 determina **el règim aplicable al personal laboral del sector públic**, que, a partir del 31 de març de 2022 no podrà seguir utilitzant el contracte d'obra i servei per cobrir les seves necessitats temporals i haurà d'utilitzar per a la cobertura de tasques que resultin essencials per al compliment de les seves finalitats, prèvia i expressa acreditació, el contracte per temps indefinit i indefinit fix-discontinuu.

3.- En tots els casos es duran a terme processos de selecció que garanteixin els criteris d'igualtat, mèrits i capacitat, a través del procediment de selecció publicat de manera interna a l'organització que determina els canals necessaris per seleccionar a la persona en la modalitat contractual més adient.

4.- Pel que fa al personal que tingui la condició d'expatriat per la seva adscripció a projectes de cooperació al desenvolupament, i al qual sigui d'aplicació l'Estatut dels

## **POLÍTICA DE CONTRACTACIÓ: REFORMA LABORAL RD 32/2021**

Cooperants, establert per RD 519/2006, de 28 d'abril, es tindrà especial cura en el compliment de les estipulacions laborals i contractuals fixades en l'esmentat Estatut.

## POLÍTICA DE CONTRACTACIÓ: REFORMA LABORAL RD 32/2021

### TIPOLOGIA DE CONTRACTACIÓ

---

#### A) CONTRACTES TEMPORALS

- CONTRACTE D'OBRA I SERVEI: excepcionalment
- CONTRACTE EVENTUAL PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ
- CONTRACTE TEMPORAL PER SUBSTITUCIÓ
- CONTRACTE D'OBRA O SERVEI CELEBRAT A PARTIR DEL 30.03.2022 PER L'EXECUCIÓ DE PROJECTES FINANÇATS AMB FONS EUROPEUS

#### B) CONTRACTE INDEFINIT

#### C) CONTRACTE FIX DISCONTINU

#### D) CONTRACTE FORMATIU

\*\*\*

#### A) CONTRACTES TEMPORALS

---

##### CONTRACTE D'OBRA I SERVEI: excepcionalment

- **Contractes d'obra i servei celebrats abans del 31.12.2021**: els contractes d'obra i servei vinculats a un finançament específic celebrats abans del 31 de desembre de 2021 continuen regint-se per la legislació anterior, i per tant es podran prorrogar fins al màxim previst d'acord amb la normativa anterior (tot el temps que dura el projecte) i com a màxim fins el 31.12.2024.
- **Contractes d'obra i servei celebrats fins al 30.03.2022** es podran celebrar contractes d'obra i servei determinat amb un màxim de 6 mesos de durada.

##### CONTRACTE EVENTUAL PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ:

- **Contracte per cobrir l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat**: per oscil·lacions de l'activitat que, tot i tractant-se d'activitat normal de la empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix (sempre que no puguin ser ocupades per un contracte fix discontinu). Les vacances anuals s'entén incloses dins d'aquestes oscil·lacions. La durada màxima: 6 mesos (prorrogables per cc sectorial fins a 1 any) Només admet una pròrroga.

## POLÍTICA DE CONTRACTACIÓ: REFORMA LABORAL RD 32/2021

- **Contracte per atendre situacions ocasionals i previsibles de l'activitat:** per atendre situacions ocasionals i previsibles amb una durada: màxim 90 dies any, amb independència del número de persones necessàries. No podran ser utilitzats 90 dies de manera continuada. S'haurà de donar informació a la representació legal dels treballadors segons previsió anual d'aquests contractes.

### CONTRACTE TEMPORAL PER SUBSTITUCIÓ:

- **Contracte temporal de substitució de persona amb reserva del lloc de treball:** es podran celebrar sempre especificant el nom de la persona substituïda i la causa de substitució. Es pot subscriure 15 dies abans de la substitució si coincideix amb el lloc de treball. També per substituir personal en suspensions contractuals amb reserva de lloc de treball, permisos retribuïts i excedències.
- **Complement de la jornada reduïda per una altra persona treballadora:** quan aquesta reducció s'empara en causa legal o convencional, sempre que s'especifiqui el nom de la persona titular i la causa. Son contractes de substitució a temps parcial que cobreixen jornades reduïdes per cura de fill o familiars i altres causes legals o convencionals, abans present a la normativa reglamentària de contractes temporals.
- **Contracte durant el procés de selecció:** per cobertura de vacant definitiva durant el procés de selecció amb una durada màxima de 3 mesos o termini inferior convencional, sense poder celebrar nou contracte amb mateix objecte per a aquest termini.

### CONTRACTE D'OBRA O SERVEI CELEBRAT A PARTIR DEL 30.03.2022 PER L'EXECUCIÓ DE PROJECTES FINANÇATS AMB FONTS EUROPEUS:

- **Contractes d'obra i servei celebrats a partir del 30.3.2022 per l'execució de projectes finançats amb fons Europeus** : en qualsevol moment es podran fer contractes d'obra i servei de durada determinada per a l'execució de projectes finançats amb fons europeus, per tot el temps que duri el projecte. Es considerarà que existeix finançament europeu si la

## POLÍTICA DE CONTRACTACIÓ: REFORMA LABORAL RD 32/2021

convocatòria i/o la resolució de concessió de l'ajut incorpora, total o parcialment, finançament europeu o provinent de fons de recuperació, transformació o resiliència.

### B) CONTRACTE INDEFINIT

---

- **Contracte indefinit ordinari:** anterior
- **Contracte indefinit per contractacions finançades amb fons europeus:** a partir del 31 de març de 2022 les noves contractacions finançades amb fons europeus es realitzaran mitjançant les modalitats contractuals previstes en el RD 32/2021, i concretament, pel que fa al CONTRACTE INDEFINIT d'acord amb els següents criteris:
  - L'objecte del contracte ha d'indicar clarament la línia de recerca, programa o projecte al finançament específic al qual es vincula el contracte.
  - Les condicions del contracte es regiran d'acord amb el previst en la convocatòria, respectant sempre els límits retributius establerts per cada categoria laboral en el conveni col·lectiu.
  - El contracte ha d'incloure una clàusula expressa que reguli la seva finalització d'acord amb el previst en l'article 52.e) de l'Estatut dels Treballadors en cas de pèrdua del finançament per qualsevol causa.
  - La selecció del personal es realitzarà de conformitat amb el procediment de selecció oficialment establert respectant els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat i tenint en compte les especialitats.
  - La futura incorporació de personal indefinit regulat en aquests criteris no consumeix taxa de reposició, ni computa als efectes de les limitacions del nombre d'efectius ni de la despesa de capítol 1 de les institucions.

### C) CONTRACTE FIXE DISCONTINU:

- **Contracte per cobrir feines de naturalesa estacional o de temporada:** anterior contracte fixe discontinu, amb campanyes breus repetides en el temps.

## POLÍTICA DE CONTRACTACIÓ: REFORMA LABORAL RD 32/2021

- **Contracte per cobrir feines intermitents amb períodes d'execució certs o incerts:** anterior contracte de obra i servei per concessions.
- **Requeriments i comentaris:**
  1. La crida individual al treballador ha de ser per escrit, amb indicacions precises condicions d'incorporació i antelació adequada.
  2. L'empresa ha de proporcionar un calendari anual de previsió de crides al personal representants dels treballadors i es pot articular un cens anual de fixos discontinus a través de la negociació col·lectiva.
  3. Les persones fixes discontinues podran exercir accions en cas d'incompliment de la crida, iniciant-se el termini des del moment de la manca d'aquest o moment en que la coneguessin.
  4. Antiguitat: tota la durada de la relació laboral i no només temps efectiu.
  5. Prohibició tracte peyoratiu drets conciliació, reserva lloc treball i altres causes.
  6. Atur en els períodes d'inactivitat i prioritat en formació de FP per a l'ocupació.

### D) CONTRACTE FORMATIU:

Apareixen dos tipologies:

- Contractes de formació en alternança.
- Contractes de formació per a la pràctica professional

**Contracte de formació en alternança:** per compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els processos formatius en la Formació Professional, Estudis Universitaris, o dintre del Catàleg d'Especialitats del Sistema Nacional d'Ocupació.

#### **Requisits subjectius:**

1. No hi ha una edat límit per tota la formació, excepte pels Certificats Professionalitat del nivell 1 i 2 que s'estableix en 30 anys. No aplica't aquest límit per personal amb discapacitat i/o exclusió social.
2. Exclusió: persones contractades per l'empresa per un temps superior a 6 mesos

## **POLÍTICA DE CONTRACTACIÓ: REFORMA LABORAL RD 32/2021**

3. Permet subscriure'l amb persones que tinguin una altra titulació, llevat que hi hagi un previ contracte formatiu al mateix nivell o sector productiu

### **Requisits objectius:**

4. Ha d'existir un nexa entre l'activitat laboral i la formació rebuda.
5. Hi ha una obligatorietat de Plans Formatius individuals per entitats formatives
6. Ha d'haver dues persones com tutors (1 al centre formatiu 1 a l'empresa)
7. Només es podrà dur a terme 1 contracte per cicle formatiu.
8. La durada serà mínima de 3 mesos i màxima de 2 anys, excepte per les persones amb discapacitat i/o exclusió social.

### **Condicions de la contractació:**

1. No existeix el període de prova
2. El temps de treball efectiu no podrà ser superior al 65% de la jornada el primer any i el 85% el segon any
3. Prohibició hores extres, complementàries o treballs nocturns o a torns
4. El salari serà el que estableixi el Conveni d'aplicació. No obstant la norma preveu un mínim de 60% el primer any i del 75% el segon any del grup professional i nivell retributiu. Mai serà inferior a l'SMI

**Contracte de formació per a la pràctica professional:** per a la pràctica professional adequada al nivell d'estudis.

### **Requisits subjectius:**

1. Pels títols universitaris, de grau mig o superior, especialista, màster o certificat SNE.
2. La titulació ha d'estar obtinguda dintre dels 3 anys posteriors màxim a la celebració del contracte (pel personal amb discapacitat 5 anys)
9. La durada dels contractes serà: no inferior a 6 mesos ni excedir d'1 any. No serà aplicable a les persones amb discapacitat o exclusió social.



## **POLÍTICA DE CONTRACTACIÓ: REFORMA LABORAL RD 32/2021**

Aquest límit opera per totes les empreses i un mateix treballador, i per la mateixa empresa i lloc de treball, encara que sigui amb diferents titulacions.

10. Es podrà establir un període de prova de màxim 1 mes
11. L'empresa haurà de realitzar un pla formatiu i l'assignació del tutor corresponent.
12. La retribució serà l'establerta en Conveni. No obstant mai serà inferior a la del contracte en alternança ni al SMI.

Els contractes formatius: es podran realitzar a temps parcial, interrompen la seva durada per IT, per naixement, adopció, risc durant la lactància i l'embaràs, cas de violència de gènere. En cas de continuar a l'empresa a la seva finalització, aquest temps es considera període de prova. Hi ha obligació d'informació a la RLT.