



# D S V I N F O R M A

---

## **PRINCIPALS NOVETATS EN MATÈRIA DE CONTRACTES DE TREBALL**

L'RD-llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball (BOE 30/12/2021) modifica el règim de contractació laboral.

### **CONTRACTACIÓ TEMPORAL:**

**El contracte PER OBRA O SERVEI DETERMINAT QUEDA SUPRIMIT.**

Els contractes per a obra i servei determinat celebrats abans del 31 de desembre de 2021, així com els contractes fixos d'obra subscrits en virtut del que es disposa en l'article 24 del VI Conveni Estatal de la Construcció, que estiguin vigents en la citada data, resultaran aplicables fins a la seva durada màxima, en els termes recollits en l'anterior regulació.

Els contractes eventuais per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes i els contractes d'interinitat, celebrats entre el 31 de desembre de 2021 i el 30 de març de 2022 es regiran segons la redacció vigent abans de l'entrada en vigor del RDL32/2021, excepte en la seva durada màxima que és de 6 MESOS.

**NOUS CONTRACTES TEMPORALS.** Els contractes de treball es presumeixen concertats per temps indefinit i el contracte de treball de durada determinada només podrà celebrar-se per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora. Aquesta modificació entrarà en vigor als 3 mesos de la seva publicació en el BOE, el 30-03-2022.

**El contracte de treball per circumstàncies de la producció PER CAUSES IMPREVISIBLES:**

1. No podrà ser superior a sis mesos, ampliable fins a una durada màxima d'1 any per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial.
2. Podrà ser prorrogat per una única vegada, sense que pugui excedir d'aquest màxim legal o convencional.
3. Perquè s'entengui que concorre causa justificada de temporalitat serà obligatori que s'especifiquin amb precisió en el contracte:

- La causa habilitant de la contractació temporal
- Les circumstàncies concretes que la justifiquen
- La seva connexió amb la durada prevista

**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 previstos per al contracte fix-discontinu. Entre les oscil·lacions s'en tendran incloses aquelles que deriven de les vacances anuals.

### **El contracte de treball per circumstàncies de la producció PER CAUSES PREVISIBLES:**

També es podran celebrar contractes per circumstàncies de la producció per a atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada. Les empreses només podran utilitzar aquest contracte un **màxim de 90 dies l'any natural (no continuats)**, sense límit de treballadors.

**No podrà identificar-se com a causa** del contracte de treball per circumstàncies de la producció: la realització dels treballs en el marc de contractes, subcontractes o concessions administratives que constitueixin l'activitat habitual o ordinària de l'empresa, sense perjudici de la seva celebració quan concorrin les circumstàncies de la producció anteriors.

### **Contractes de durada determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball.**

En tal suposat, la prestació de serveis podrà iniciar-se abans que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per a garantir l'acompliment adequat del lloc i, com a màxim, durant quinze dies.

Així mateix, podrà celebrar-se **contractes de substitució per a completar la jornada reduïda** per una altra persona treballadora, quan aquesta reducció s'empari en causes legals o convencionals.

També podran celebrar-se **contractes de substitució** per a la cobertura temporal d'un lloc de treball **durant el procés de selecció o promoció** per a la seva cobertura definitiva mitjançant contracte fix, sense que la seva durada pugui ser en aquest cas superior a tres mesos, o el termini inferior recollit en conveni col·lectiu, ni pugui celebrar-se un nou contracte amb el mateix objecte una vegada superada aquesta durada màxima.

### **S'estableixen noves regles sobre encadenament de contractes temporals.**

Les persones treballadores que en **un període de 24 mesos** haguessin estat **contractades durant un termini superior a 18 mesos**, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dues o més contractes per circumstàncies de la producció, **sigui directament o a través de la seva posada a disposició per ETT**, adquiriran la condició de persones treballadores fixes. Aquesta previsió també serà aplicable quan es produeixin suposats de successió o subrogació empresarial conforme al que es disposa legal o convencionalment.

**Així mateix, adquirirà la condició de fixa** la persona **que ocupi un lloc de treball que hagi estat ocupat** amb o sense solució de continuïtat, durant més de 18 mesos en un període de 24 mesos mitjançant contractes per circumstàncies de la producció, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal.”

El que es preveu en la redacció donada pel present RD-Llei a l'article 15.5 de l'Estatut dels Treballadors sobre l'encadenament de contractes (que entra en vigor als 3 mesos de la seva publicació en el BOE), **serà aplicable als contractes de treball subscrits a partir de l'entrada en vigor d'aquest.** Respecte als contractes subscrits amb anterioritat, a l'efecte del còmput del nombre de contractes, del període i del termini previst en el citat article 15.5, es prendrà en consideració només el contracte vigent a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei (entra en vigor el 31-12-2021).

**S'endureix el règim sancionador** enfront de l'incompliment en matèria de contractació temporal en considerar una infracció per cada persona treballadora afectada, **i fixar unes multes específiques per a aquests incompliments, amb mínim, de 1.000 i fins a un màxim 10.000 euros.**

## **ALTRES MODIFICACIONS EN MATÈRIA DE CONTRACTES DE TREBALL:**

**Modifica la regulació del contracte per temps indefinit fix-discontinuu,** que podrà celebrar-se **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; **i per al** desenvolupament de treballs consistents en la prestació de serveis en el marc de l'execució de contractes mercantils o administratives que, sent previsibles, formin part de l'activitat ordinària de l'empresa. La nova regulació entrarà **en vigor als 3 mesos de la seva publicació** en el BOE. Així mateix, podrà celebrar-se un **contracte fix-discontinuu entre una ETT i una persona contractada per a ser cedida.**

### **Contractes de treball indefinits adscrits a obra**

A partir del 31 de desembre de 2021, la DONA tercera de la Llei 32/2006 regula **l'extinció dels** contractes de treball indefinits adscrits a obra celebrats en l'àmbit de les empreses del sector de la construcció **per motius inherents a la persona treballadora,** que resultarà aplicable amb independència del nombre de persones treballadores afectades, i no podrà aplicar-se a les persones treballadores que formin part del personal d'estructura.

Tindran la consideració de contractes indefinits adscrits a obra aquells que tinguin per objecte tasques o serveis la finalitat i el resultat dels quals estiguin vinculats a obres de construcció, tenint en compte les activitats establertes en l'àmbit funcional del Conveni General del Sector de la Construcció.

La finalització de l'obra determinarà l'obligació per a l'empresa d'efectuar-li **una proposta de recol·locació** formalitzada per escrit mitjançant una clàusula que s'annexarà al contracte de treball, previ desenvolupament, de ser precís, d'un procés de formació.

Una vegada efectuada la proposta de recol·locació, el contracte indefinit adscrit a obra **podrà extingir-se quan** la persona treballadora afectada rebutja la recol·locació, quan la qualificació de la persona afectada no resulta adequada a les noves obres que tingui l'empresa en la mateixa província, **o no permet la seva integració en aquestes,** per existir un excés de persones amb la qualificació necessària per a desenvolupar les seves mateixes funcions, **o per la** inexistència a la província en la qual estigui contractada la persona treballadora d'obres de l'empresa concordes a la seva qualificació professional, nivell, funció i grup professional.

L'extinció del contracte donarà lloc a una **indemnització del 7%** calculada sobre els conceptes salarials establerts en les taules del conveni col·lectiu que resulti d'aplicació i que hagin estat reportats durant tota la vigència del contracte, o la superior establerta pel Conveni General del Sector de la Construcció.

**La modificació del règim dels contractes formatius entrarà** en vigor als 3 mesos de la seva publicació en el BOE.

**Els contractes en pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge** basats en la normativa vigent abans de l'entrada en vigor, resultaran aplicables fins a la seva durada màxima, en els termes recollits en aquesta normativa.

El contracte de treball en pràctiques passa a denominar-se **contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional** adequada al nivell d'estudis, i podrà concertar-se amb els qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, **així com amb els qui posseeixin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu**, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a 6 mesos **ni excedir d'1 any**, o la fixada en els convenis col·lectius dins d'aquests límits.

La retribució pel temps de treball efectiu serà la fixada en el conveni col·lectiu aplicable en l'empresa per a aquests contractes **o en defecte d'això la del grup professional i nivell retributiu corresponent** a les funcions exercides. **En cap cas la retribució podrà ser inferior** a la retribució mínima establerta per al contracte per a la formació en alternança ni al SMI en proporció al temps de treball efectiu.

El contracte de treball per a l'obtenció de pràctica professional **haurà de concertar-se dins dels tres anys, o dels cinc anys** si es concerta amb una persona amb discapacitat, següents a la terminació dels corresponents estudis. **No podrà subscriure's amb qui ja hagi obtingut** experiència professional o realitzat activitat formativa en la mateixa activitat dins de l'empresa per un temps superior a tres mesos, sense que es computin a aquest efecte els períodes de formació o pràctiques que formin part del currículum exigint per a l'obtenció de la titulació o certificat que habilita aquesta contractació.

L'empresa elaborarà **el pla formatiu individual** en el qual s'especifiqui el contingut de la pràctica professional, **i assignarà tutor o tutora** que compti amb la formació o experiència adequades per al seguiment del pla i el correcte compliment de l'objecte del contracte.

**El contracte de formació en alternança** tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació. Substitueix al contracte per a la formació i l'aprenentatge, integrant al de formació dual universitària.

Es podrà celebrar amb persones de qualsevol edat que manquin de la qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats requerits per a concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional.

Es podrà celebrar amb persones de qualsevol edat que posseeixin una altra titulació sempre que no hagi tingut un altre contracte formatiu previ en una formació del mateix nivell formatiu i del mateix sector productiu. En aquest cas es podran realitzar contractes vinculats a estudis de formació professional o universitària.

Només podrà ser concertat amb persones de fins a 30 anys, en el cas que el contracte se subscriuï en el marc de certificats de professionalitat de nivell 1 i 2, i programes públics o privats de formació en alternança d'ocupació-formació, que formin part del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

La durada del contracte serà d'un **mínim de 3 mesos i un màxim de 2 anys**, i podrà desenvolupar-se a l'empara d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, d'estar previst en el pla o programa formatiu.

A falta de previsió convencional, la retribució no podrà ser inferior al 60% el primer any ni al 75% el segon, respecte de la fixada en conveni. En cap podrà ser inferior al SMI en proporció al temps de treball efectiu.

El temps de treball efectiu no podrà ser superior al 65%, durant el primer any, o al 85%, durant el segon, de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació en l'empresa, o, en defecte d'això, de la jornada màxima legal.

**Es regula un nou règim de cotització** a la Seguretat Social dels contractes formatius en alternança i un règim transitori per a aquests i els contractes per a la formació i l'aprenentatge.

Per a qualsevol dubte, aclariment o complementar la present informació poden consultar amb el nostre despatx