

38.21 Circular Informativa

LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA I TEMPORAL A LA REFORMA LABORAL.

Potser l'element més destacable de la reforma laboral que entrarà en vigor demà és la nova regulació dels contractes de treball formatius, temporals i fixos discontinus. La reforma recupera la fórmula tradicional en el nostre dret laboral per la que els contractes de treball es presumeixen celebrats per temps indefinit i, en conseqüència, es redueixen les modalitats de contractació temporal disponibles per les empreses.

Pel que fa a les entitats del sector públic, la disposició adicional quarta del Reial Decret llei estableix el règim aplicable al seu personal laboral:

- 1) Es poden celebrar contractes indefinits quan resultin essencials per al compliment de les seves finalitat prèvia autorització expressa.
- 2) També es podran subscriure contractes de substitució per cobrir temporalment llocs de treball fins que finalitzi el procés de selecció per a la seva cobertura definitiva (no aplica el límit de tres mesos).

Es modifica l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors establint dues noves modalitats de contracte formatiu, amb unes especificitats quan són celebrats amb persones amb discapacitat (modificació disposició adicional vintena de l'ET):

- 1) El contracte de formació en alternança, que té per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb la formació acadèmica en els àmbits de la formació professional, els estudis universitaris i el catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació. L'edat màxima de la persona treballadora serà de 30 anys quan es subscrigui en el marc de certificats de professionalitat de nivell 1 i 2. Han de nomenar-se dos tutors (un per l'empresa i l'altre pel centre de formació). La seva durada serà d'un mínim de tres mesos i un màxim de 2 anys. Es limita a un contracte formatiu per cada cicle. El temps de treball durant el primer any no pot ser superior al 65% de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació i el segon any del 85% i aquest temps de treball ha de ser compatible amb les activitats formatives. Estarà prohibida la realització d'hores complementàries, les hores extraordinàries, treballs nocturns i treball a torns, llevat que les activitats formatives no es realitzin en altres períodes. La retribució serà la que determini el conveni col·lectiu que no podrà ser inferior al 60% el primer any ni al 75% el segon respecte a les fixades per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions desenvolupades (en cap cas pot ser inferior al SMI en proporció al temps de treball efectiu).
- 2) El contracte per a l'obtenció de pràctica professional adequada al nivell d'estudis. S'ha de concertar dintre dels tres anys, o de 5 anys si es concerta amb una persona amb discapacitat, següents a l'acabament dels corresponents estudis. La seva durada no pot ser inferior a 6 mesos ni superior a un any, el període de prova com a màxim d'1 mes i la retribució la que fixi el conveni col·lectiu, que en cap cas pot ser inferior a la del contracte

per a la formació en alternança o al SMI. Els límits d'edat i la durada màxima no són aplicables quan es concerta amb persones amb discapacitat o amb col·lectius en situació d'exclusió social.

Normes comunes als contractes formatius. La formalització ha de ser per escrit i ha d'incloure el pla formatiu, la durada del contracte s'interromprà per situacions d'incapacitat temporal, naixement de fill, adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o la lactància natural i violència de gènere. L'acció protectora de la Seguretat Social inclourà l'atur i no es podrà celebrar un període de prova si a la finalització del contracte formatiu la persona treballadora continua a l'empresa i el contracte formatiu computa a efectes d'antiguitat

També es modifica l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors, **desapareixent la modalitat de contracte per obra o servei determinat**. Així doncs, només podran celebrar-se modalitats de contractes de durada determinada, amb una causalitat precisa i connexió amb la durada prevista, per:

- 1) Circumstàncies de la producció, davant un increment ocasional i imprevisible de les oscil·lacions de l'activitat que generen un desajust entre l'ocupació estable disponible i les necessitats productives. La durada d'aquests contractes serà de sis mesos ampliables per uns altres sis per conveni col·lectiu sectorial. Si es concerta per temps inferior al màxim es podrà prorrogar per una sola vegada respectant el màxim previst legalment o convencional. Entre les oscil·lacions s'entenen incloses les que deriven de les vacances anuals. També es poden celebrar quan les necessitats ocasionals són previsibles per una durada que no pot superar els 90 dies per any natural, mai de manera continuada. En cap cas pot considerar-se com a causa d'aquesta modalitat contractual la realització de feines en el marc de "contratas", "subcontratas" o concessions administratives que constitueixin l'activitat habitual o ordinària de l'empresa.
- 2) Substitució d'una persona treballadora amb dret de reserva de lloc de treball o per completar la jornada reduïda per altra persona treballadora o per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció amb una durada màxima de tres mesos.

També s'ha modificat la regulació dels contractes fixos discontinus (art.16 Estatut dels Treballadors) que es podran concertar per realitzar treballs estacionals o activitats de temporada, i també per aquells que essent de prestació intermitent, tinguin període d'execució certs, determinats o indeterminats.

El règim transitori per als contractes d'obra o servei determinats que desapareix i els eventuals per circumstàncies de la producció, acumulació de tasques o excés de comandes, celebrats abans del 31 de desembre de 2021, i els contractes de formació i d'aprenentatge i de pràctiques, està regulat a les disposicions transitòries primera, segona i tercera del Reial Decret llei.

Fins a 30 de març de 2022 es podran celebrar contractes d'obra i servei determinat i contractes eventuals per circumstàncies de la producció. Es regiran per la normativa legal o convencional vigent en la data de la seva celebració i la seva durada no podrà ser superior a sis mesos (disposició transitòria quarta). Cal recordar que l'entrada en vigor de les modificacions dels articles 11 i 15 de l'Estatut dels Treballadors es produirà als tres mesos de la publicació al BOE del Reial Decret llei).



Per últim, es modifica el règim d'infraccions (apartats 4 bis i 5 de l'article 6) del Reial Decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, en el sentit de sancionar també la no informació de vacants a les persones treballadores contractades amb un contracte formatiu o fix discontinu, a més dels treballadors a temps parcial i als temporals com fins ara.

També es modifica l'article 7.2 suprimint el concurs ideal d'infraccions en el cas de transgressió de modalitats de contractes de durada determinada i temporals. A partir d'ara cada contracte serà considerat una infracció diferent, la sanció de la qual podrà oscil·lar entre 1.000 a 2.000 € en el seu grau mínim i 5.001 a 10.000 € en el seu grau màxim (nou paràgraf c bis) de l'apartat 1 de l'article 40 LISOS).

Barcelona, 30 de desembre de 2021.