

NORMATIVA ANTERIOR	REFORMA LABORAL 2021
Modalitats del contracte de treball	
	Art. 1 Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre. Es modifiquen:
Art. 11 Contracte formatiu	Art. 11 Contracte formatiu
<p>2.- Contracte per la formació i l'aprenentatge, que té per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança de l'activitat laboral retribuïda en una empresa amb l'activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per l'ocupació o del sistema educatiu.</p> <p>El contracte per la formació i l'aprenentatge es regirà per les següents regles:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es podrà celebrar <u>amb treballadors majors de 16 i menors de 25 anys</u> que no tinguin qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional pel l'ocupació o del sistema educatiu requerit per concertar un contracte en pràctiques. Es podran acollir a aquesta modalitat contractual els treballadors que cursin formació professional del sistema educatiu. <p>El límit màxim d'edat no serà d'aplicació quan el contracte sigui amb persones amb discapacitat o col·lectius en situació d'exclusió social, en els supòsits que siguin contractats per part d'empreses de inserció que estiguin qualificades i actives al registre administratiu corresponent.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La <u>durada mínima del contracte serà d'1 any i la màxima de 3</u>. No obstant, a través de conveni col·lectiu, podran establir-se diferents durada, en funció de les necessitats organitzatives o productives de les empreses, sense que la seva durada mínima pugui ser inferior a 6 mesos ni la màxima superior a 3 anys. 	<p>Es creen dues modalitats:</p> <p>2.- Formació en alternança, tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius a l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o el Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Atur, que es realitzarà d'acord a les següents regles:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es podrà celebrar amb persones que no tinguin qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats professionals requerit per concertar un contracte formatiu per l'obtenció de pràctica professional regulada a l'apartat tercer. Sens perjudici de lo anterior, es podran realitzar contractes vinculats a estudis de formació professional o universitària amb persones que posseeixin una altra titulació sempre que no hagin tingut altre contracte formatiu previ en una formació del mateix nivell formatiu i del mateix sector productiu. - En el supòsit de què se subscrigui en el marc de certificats de professional de nivell 1 i 2, i programes públics o privats de formació en alternança de treball-formació que formin part del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional de Treball, el contracte només podrà ser concertat amb persones fins a <u>30 anys</u>. - L'activitat desenvolupada per la persona treballadora a l'empresa haurà d'estar directament relacionada amb les activitats formatives

Si resulta inferior a la màxima es poden fer fins a 2 pròrrogues sense que aquesta pugui ser inferior a 6 mesos ni superar el màxim establert.

Les situacions de incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere interrompran el còmput de la duració del contracte.

- Expirada la durada del contracte per la formació i l'aprenentatge, el treballador no podrà ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa o diferent empresa, excepte que la formació inherent al nou contracte tingui per objecte l'obtenció de diferent qualificació professional.

No es podrà celebrar el contracte per la formació i l'aprenentatge quan al lloc de treball corresponent al contracte hagi estat desenvolupat amb anterioritat pel treballador en la mateixa empresa per temps superior a 12 mesos.

- El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no podrà ser superior al 75%, durant el primer any, o al 85% durant el segon i tercer any de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu, o en seu defecte, a la jornada màxima legal.
- No podran realitzar hores extraordinàries, excepte lo previst a l'art. 35.3. Tampoc podran realitzar treballs nocturns ni a torns.
- La retribució del treballador es fixarà en proporció al temps de treball efectiu i d'acord amb allò establert al conveni col·lectiu, sense que pugui ser inferior en cap cas al Salari Mínim Interprofessional.

que justifiquen la contractació laboral, coordinant-se i integrant-se en un programa de formació comú.

- La persona contractada comptarà amb una persona tutora designada pel centre o entitat de formació i una altra designada per l'empresa. Aquesta última, que haurà de comptar amb la formació o experiència adequades per tals tasques, tindrà com a funció donar seguiment al pla formatiu individual a l'empresa.
- La durada del contracte serà la prevista al pla o programa formatiu, amb un mínim de 3 mesos i un màxim de 2 anys, que podrà desenvolupar-se en un sol contracte de manera no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, d'estar previst al pla o programa formatiu.
En cas de què el contracte s'hagués realitzat per una durada inferior a la màxima legal establerta, i no s'hagués obtingut el títol, certificat, acreditació o diploma associat al contracte formatiu, podrà prorrogar-se a través d'acord de les parts, fins a l'obtenció del títol certificat, acreditació o diploma sense superar mai la durada màxima de 2 anys.
- El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives en el centre de formació, 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 a l'empresa, o , en el seu defecte, a la jornada màxima legal.
- No es podrà realitzar el contracte formatiu en alternança quan l'activitat o lloc de treball corresponent al contracte hagi estat desenvolupat amb anterioritat per la persona treballadora a la

3.- Contracte per a la formació dual universitària, que es formalitzarà en el marc dels convenis de cooperació educativa subscrits per les universitats amb les entitats col·laboradores, tindrà per objecte la qualificació professional dels estudiants universitaris a través d'un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc de la seva formació universitària, per afavorir una major relació entre aquest i la formació i l'aprenentatge del treballador.

1.- Contracte de treball en pràctiques

- Qui estigüés en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mig o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, dins dels 5 anys, o de 7 anys, quan el contracte es celebri amb un treballador amb discapacitat, següents a la terminació dels estudis.

- La durada del contracte no podrà ser inferior a 6 mesos ni excedir de 2 anys, si més no, el conveni col·lectiu d'àmbit sectorial podran determinar la durada del contracte.
- Cap treballador podrà estar contractat en pràctiques a la mateixa o diferent empresa per temps superior a 2 anys, en virtut de la mateixa titulació o certificat de professionalitat.
- Tampoc es podrà estar contractat en pràctiques en la mateixa empresa pel mateix lloc de treball per temps superior a 2 anys, encara que es tracti de diferent titulació o diferent certificat de professionalitat.
- Com a norma general el període de prova no podrà ser superior a 1 mes pel contractes en pràctiques celebrats amb treballadors que estiguin en possessió de títol de grau mig o de certificat de

mateixa empresa sota qualsevol modalitat per temps superior a 6 mesos.

- No podran realitzar hores complementàries, ni hores extraordinàries, excepte el supòsit previst a l'art. 35.3. Tampoc podran realitzar treballs nocturns ni treballs a torns.
- No podran establir-se període de prova en aquests contractes.
- La retribució serà l'establerta per aquests contracte al conveni col·lectiu d'aplicació. En defecte de previsió convencional, la retribució no podrà ser inferior al 70% el primer any, ni al 75% el segon, respecte de la fixada en conveni pel grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions desenvolupades, en proporció al temps de treball efectiu, sense poder resultar aquesta inferior al Salari Mínim Interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

3.- El contracte formatiu per l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis, és una altra modalitat que contempla la reforma en relació als contractes formatiu.

- Qui estiguin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mig o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, així com els que tinguin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportives del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per l'exercici de l'activitat laboral.
- Haurà de celebrar-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 es podrà subscriure amb qui ja hagi

professionalitat nivell 1 o 2, ni a 2 mesos pels contractes en pràctiques celebrats amb treballadors que estiguin en possessió de títol de grau superior o de certificat de professionalitat de nivell 3.

- La retribució del treballador serà la fixada en conveni col·lectiu, sense que, en el seu defecte, pugui ser inferior al 60% o 75% durant el primer o el segon any de vigència del contracte.
- Si al finalitzar el contracte el treballador continués a l'empresa, no podrà concertar-se un nou període prova, computant-se la durada de les pràctiques a efecte d'antiguitat a l'empresa.

- Les empreses que celebrin contractes en pràctiques i per la formació i l'aprenentatge, amb treballadors amb discapacitat tindran dret a una reducció, durant la vigència del contracte del 50% de la quota empresarial de la Seguretat Social.

obtingut experiència professional o realitzat activitat formativa en la mateixa activitat dins de l'empresa per un temps superior a 3 mesos, sense que es computin a aquests efectes els períodes de formació o pràctiques que formin part del currículum exigint per l'obtenció de la titulació o certificat que habilitat aquesta contractació.

- La durada no podrà ser inferior a 6 mesos ni excedir de 12. Els Convenis col·lectiu d'àmbit sectorial podran determinar la seva durada atenent les característiques del sector i de les pràctiques professionals a realitzar.
- Es podrà establir un període de prova que en cap cas podrà excedir d'1 mes o del temps disposat al conveni col·lectiu.
- No podrà realitzar hores extraordinàries, excepte allò previst a l'art. 35.3
- La retribució serà la fixada en conveni col·lectiu aplicable. En cap cas podrà ser inferior a la retribució mínima establerta pels contractes per la formació en alternança, ni al Salari Mínim Interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

En relació als dos contractes comentats, indicar que el contracte, que haurà de formalitzar-se per escrit, haurà de incloure el pla formatiu individual. Els que estiguin celebrats en frau de llei o bé l'empresa incompleixi les seves obligacions formatives es consideraran com a contractes indefinits.

- Les empreses que celebrin contractes en pràctiques i per la formació i l'aprenentatge, amb treballadors amb discapacitat tindran dret a una bonificació de quotes amb càrrec als pressupostos del Servei Públic de Treball Estat, durant la vigència del contracte, del 50% de la

	<p>quota empresarial de la Seguretat Social. El control de les bonificacions s'efectuarà pe la Inspecció de Treball i Seguretat Social.</p>
Art. 12 Contracte a temps parcial i contracte de relleu	Art. 12 Contracte a temps parcial i contracte de relleu
2.- El contracte a temps parcial es trobava <u>exempt en el contracte per la formació i l'aprenentatge.</u>	Aquesta excepció no es troba regulada per la nova regulació.
Art. 15 Duració del contracte	Art. 15 Duració del contracte (entrada en vigor 31 març 2022)
<p>El contracte de treball podrà concertar-se <u>per temps indefinit o per una durada determinada.</u></p> <p>- Podran celebrar-se contracte de <u>durada determinada</u> en els següents supòsits:</p> <p>a) Quan es contracti al treballador per <u>la realització d'una obra o servei</u> determinats, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i que la seva execució, encara que limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta. Aquests contractes no podran tenir una durada superior a <u>3 anys ampliable fins a 12 mesos</u> més per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial. Un cop finalitzat aquest termini, els treballadors adquiriran la condició de treballadors fixes de l'empresa.</p> <p>b) Quan les <u>circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes</u> així ho exigeixin, encara que es tracti de l'activitat</p>	<p>- El contracte de treball es presumeix concertat per temps <u>indefinit</u>.</p> <p>- Al sector de la construcció, tindran la consideració de contractes indefinits adscrits a obra, els que tinguin per objecte un treball que la seva finalitat i resultat estiguin vinculats a obres de construcció. Un cop finalitza l'obra, l'empresa ha d'oferir proposta de recol·locació a la persona treballadora. Si aquesta la rebutja o per motius de l'obra determinen la impossibilitat de recol·locació, per no existir un lloc idoni, es produeix l'extinció del contracte, amb una <u>indemnització del 7% calculada</u> sobre els conceptes salarials establerts a les taules del conveni col·lectiu.</p> <p>- El contracte de durada determinada només podrà celebrar-se per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora, per tant, el contracte d'obra i servei desapareix.</p> <p>- Per considerar justificada la temporalitat serà necessari que al contracte s'especifiqui la causa de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista, entenent-se per circumstàncies de la producció el increment ocasional i imprevisible i les oscil·lacions que, encara que tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre el treball estable disponible i el que es requereix. Podríem entendre les oscil·lacions ocasionades per les vacances anuals. En aquests supòsits, el contracte <u>no podrà ser superior a 6</u></p>

normal de l'empresa. En aquests supòsits, els contractes podran tenir una durada màxima de 6 mesos, dins del període de 12 mesos. Per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial, podrà modificar-se la durada, amb un període màxim dins del qual es podrà realitzar de 18 mesos, no podent superar la durada del contracte les $\frac{3}{4}$ parts del període de referència establert, ni com a màxim 12 mesos.

En cas de què el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal o convencional es podrà prorrogar una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir la durada màxima.

- c) Quan es tracti de substituir a treballadors amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que en el contracte de treball s'especifiqui el nom del substitut i la causa de la substitució.

mesos. Podent ampliar-se per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial fins a 1 any. En el cas de que el contracte e concertat per una durada inferior a la màxima legal podrà prorrogar-se per una única vegada sense que pugui excedir de dita durada màxima.

- Si s'ha d'atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda en relació al anterior temporalitat, les empreses només podran utilitzar aquest contracte un màxim de 90 dies a l'any natural, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cada un de dits dies les concretes situacions. Aquests 90 dies no podran ser utilitzats de manera continuada.
- No podran considerar-se com a temporals els contractes en el marc de Contratas, Subcontratas o concessions administratives que constitueixin l'activitat habitual o ordinària de l'empresa.
- Com a la normativa anterior podran celebrar-se contractes de durada determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball, sempre que en el contracte de treball s'especifiqui el nom del substitut i la causa de la substitució. Com a **novetat**, és que la prestació de serveis podrà iniciar-se abans de que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per garantir el desenvolupament adequat del lloc i, com a màxim, durant 15 dies.
- Aquest contracte de substitució s'amplia als supòsits de jornades reduïdes i per la cobertura temporal d'un lloc de treball durant un procés de selecció o promoció, per la seva cobertura definitiva a través de contracte indefinit, sense que la seva durada, en aquest últim supòsit pugui resultar superior a 3 mesos.

<ul style="list-style-type: none"> - Tindran condició de fixes, quan no s'hagi efectuat alta a la Seguretat Social i els contractes temporals celebrats en frau de Llei. Així mateix, aquells treballadors que en un període de 30 mesos hagin estat contractats durant un període superior a 24 mesos, amb o sense solució de continuïtat. Això també es donarà quan es produeixin supòsits de successió o subrogació empresarial. - En el supòsit de que el treballador temporal, hagi d'esdevenir indefinit, l'empresa haurà de facilitar per escrit al treballador, en els <u>10 dies següents</u>, un document justificatiu sobre la seva nova condició de treballador fixe de l'empresa. - El treballador podrà sol·licitar per escrit, al Servei Públic d'Ocupació, corresponent un <u>certificat dels contractes de durada determinada o temporals celebrats</u>, als efectes de poder acreditar la seva condició de treballador fixe a l'empresa. El Servei Públic d'Ocupació emetrà dit document i ho posarà en coneixement de l'empresa en la que el treballador presti els seus serveis. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les persones contractes incomplint el que s'ha establert tindran la consideració de fixes, igual que aquelles que no hagin estat donades d'alta a la seguretat Social. Així mateix les persones treballadores que en un període de 24 mesos hagin estat contractades durant un termini superior a 18 mesos, amb o sense solució de continuïtat, incloent-se els contractes celebrats amb empreses de treball temporal. Això també es donarà quan es produeixin supòsits de successió o subrogació empresarial. - En el supòsit de que el treballador temporal, hagi d'esdevenir indefinit, l'empresa haurà de facilitar per escrit al treballador, en els <u>10 dies següents</u>, un document justificatiu sobre la seva nova condició de treballador fixe de l'empresa. - El treballador podrà sol·licitar per escrit, al Servei Públic d'Ocupació, corresponent un <u>certificat dels contractes de durada determinada o temporals celebrats</u>, als efectes de poder acreditar la seva condició de treballador fixe a l'empresa. El Servei Públic d'Ocupació emetrà dit document i ho posarà en coneixement de l'empresa en la que el treballador presti els seus serveis.
<p>Art. 16 Contracte fixe-discontinuu</p>	<p>Art. 16 Contracte fixe-discontinuu (entrada en vigor 31 de març de 2022)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Es concertarà per realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixes-discontinus i no es repeteixin en dates certes, dins del volum normal de l'activitat de l'empresa. Els que es repeteixin en dates certes els hi resultarà d'aplicació la normativa del contracte a temps parcial celebrat per tems indefinit. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es concertarà per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, pel desenvolupament d'aquells que no tinguin dita naturalesa però que , sent de prestació intermitent tinguin període d'execució certs, determinats o indeterminats. També podrà realitzar-se per a la prestació de serveis en el marc e l'execució de contractes mercantils o administratius, que sent previsibles, formin part de l'activitat ordinària de l'empresa.

	<p>efectes es considerarà <u>una infracció per cada una de les persones treballadores afectades.</u></p>
	<p>Disposició transitòria primera. Règim transitori aplicable als contractes per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes i als contractes de interinitat.- Els recollits a l'art. 15.1 b) i c) de l'Estatut dels Treballadors, segons la seva redacció vigent abans de l'entrada en vigor d'aquest Real Decret-Llei, que estiguin vigent a la data de la seva publicació, es regiran fins la seva durada màxima per allò establert en dita redacció.</p> <p>Disposició transitòria segona. Règim transitori aplicable al contracte per obra i servei determinat i al contracte fixe d'obra.- Els recollits a l'art. 15.1 a) de l'Estatut dels Treballadors, segons la seva redacció vigent abans de l'entrada en vigor d'aquest Real Decret-Llei, així com els contractes fixes d'obra subscrits en virtut d'allò establert a l'art. 24 del VI Conveni Estatal de la Construcció, que estiguin vigents a la data de publicació d'aquesta norma, resultaran aplicables fins la seva durada màxima, en els termes recollits en els citats preceptes.</p> <p>Disposició transitòria tercera. Règim transitori aplicable als contractes formatius vigents.- els contractes en pràctiques i pels de formació i l'aprenentatge basats en allò recollit a l'art. 11 de l'Estatut dels Treballadors, abans de l'entrada en vigor d'aquest Real Decret-Llei, resultaran aplicables fins la seva durada màxima, en els termes recollits en els citats preceptes.</p>
	<p>El Real Decret-Llei entrarà en vigor el dia 30 de desembre del 2021, dia de la seva publicació, no obstant, en relació a la cotització dels nous contractes formatius en alternança, entrarà en vigor l'01 de Juny del 2022. Altres conceptes</p>
	<p>Disposició final vuitena. Entrada en vigor.</p> <p>Excepcions:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Els contractes per obra i servei determinat concertat segon allò establert a l'art. 15.1 a) de l'Estatut dels Treballadors, en la redacció anterior a l'actual reforma, celebrats abans del 31 de desembre de 2021, així com els contractes d'obra subscrits en virtut d'allò disposat

	<p>a l'art. 24 del VI Conveni Estatal de la Construcció que estiguin vigents a la citada data, resultaran aplicables fins la seva durada màxima, en els termes recollits en els citats preceptes, és a dir, fins a 3 anys o 4 si s'ha ampliat per conveni col·lectiu.</p> <ul style="list-style-type: none">- Els contractes eventuais per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes i els contractes de interinitat basats en allò previst a l'art. 15.1 b) i c) de l'Estatut dels Treballadors, respectivament, celebrats abans del 31 de desembre de 2021, segons la redacció anterior a l'actual reforma, es regiran fins la seva durada màxima per allò establert en dita redacció, és a dir, en els contractes eventuais fins a 6 mesos o 12 si s'ha ampliat per conveni col·lectiu.- Els contractes per obra i servei determinat i els contractes eventuais per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, celebrats des del 31 de desembre de 2021 fins el 30 de març de 2022, es regiran per la normativa legal o convencional vigent en la data en que es van concertar, és a dir, l'art. 15.1 a) i b) anterior a l'actual reforma, però la seva durada no podrà ser superior a 6 mesos.- En relació a l'encadenament de contractes serà d'aplicació als contractes de treball subscrits a partir del 31 de març del 2022. Respecte als contractes subscrits amb anterioritat, als efectes del còmput del nombre de contractes, del període i del termini per l'encadenament, es prendran en consideració només el contracte vigent a 31 de desembre de 2021.
--	---