

Jornada: Análisis práctico de las medidas urgentes para la reforma laboral

23 de Febrero de 2022

Financiado por:





MODERNIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

Generalizar la contratación
indefinida

Simplificar la contratación
temporal



Simplificación de los contratos

Desaparición del contrato por obra y servicio determinado y priorización del contrato indefinido

Potenciación del contrato formativo y fijo discontinuo

Endurecimiento de las causas de temporalidad



RÉGIMEN TRANSITORIO

Contratos por obra o servicio determinado vigentes a 31/12/2021 → duración conforme a la normativa vigente en el momento de su celebración

Contratos eventuales y de interinidad anteriores al 31/12/2021 → duración conforme a la normativa vigente en el momento de su celebración

Contratos por obra o eventuales suscritos entre el 31/12/2021 y el 30/03/2022 → se aplica régimen normativa anterior salvo en materia de duración, que no podrá ser superior a 6 meses

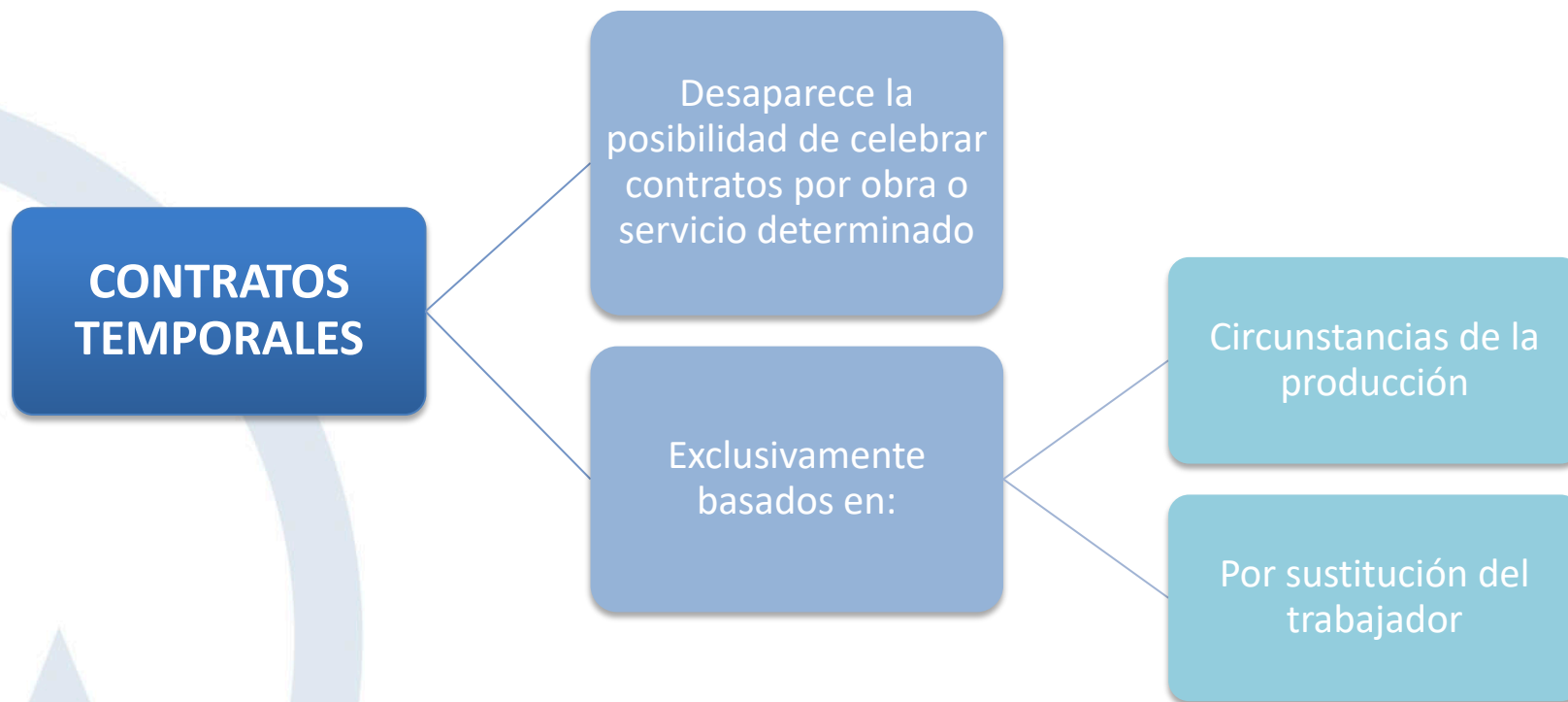
Nuevo límite de concatenación de contratos → contratos celebrados a partir del 31/03/2022



CONTRATO FORMATIVO

En alternancia con el trabajo: Se compatibiliza la actividad laboral con los procesos formativos en el ámbito de la formación, profesional, los estudios universitarios o el catálogo de especialidades formativas del SNE

Para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios





CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Incremento ocasional e imprevisible de la producción →
Duración máxima: 6 meses. Posibilidad de ampliación a 1 año por convenio colectivo sectorial.

Oscilaciones que, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere → Duración máxima: 6 meses. Posibilidad de ampliación a 1 año por convenio colectivo sectorial.

Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y limitada → Máximo. 90 días no continuados en el año natural



CONTRATO DE SUSTITUCIÓN

Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo

Completar la jornada reducida de un trabajador por causa legal o convencionalmente establecida

Cobertura temporal de un puesto durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva



LÍMITES EN LA CONCATENACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES

Trabajadores fijos

En 1 periodo de 24 meses hayan estado contratados un plazo superior a 18 meses

Ocupen un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad durante 18 meses en un periodo de 24 meses



CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

Realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada

Trabajos intermitentes que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados

Trabajos de ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa



CONTRATOS INDEFINIDOS ADSCRITOS A OBRA

Objeto → tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción

Finalización de la obra → propuesta de recolocación

Extinción por motivos inherentes al trabajador:

Indemnización del 7% de los conceptos salariales establecidos en convenio y devengados durante la vigencia del contrato

Si el trabajador rechaza la recolocación

Si la cualificación del trabajador no es adecuada a las nuevas obras de la empresa

Si en las nuevas obras existe un exceso de personas con la cualificación necesaria par desarrollar las mismas funciones

Inexistencia en la misma provincia de obras



MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA

ERTE's ETOP y ERTE's por fuerza mayor

Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilidad en el Empleo

Agilizar tramitación

Evitar despidos

Cíclica

Estacional



ERTE'S ETOP y ERTE'S por fuerza mayor

Reducción de plazos en la tramitación

Posibilidad de prorrogarlos

Extensión del ERTE por fuerza mayor a los impedimentos o limitaciones en la actividad por decisión de la autoridad pública

Bonificaciones en cuotas de Seguridad Social

Mantenimiento del empleo 6 meses desde el fin del ERTE
Incumplimiento → devolución de la exoneración del trabajador afectado



UTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

- Prórroga de los convenios hasta que sean sustituidos por otros nuevos



Prioridad del convenio colectivo sectorial en materia salarial respecto al convenio colectivo de Empresa



Aplicación a los convenios colectivos anteriores al 31/12/2021

Pérdida de vigencia

Hasta el 31/12/22

Adaptación en el plazo de 6 meses



Artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores

Contratistas y
subcontratistas



Aplicación del convenio
colectivo del sector de la
actividad desarrollada
por la contrata o
subcontrata



MODIFICACIONES DE OTRAS NORMAS

Adaptación de otras
leyes

LISOS

Prórroga del SMI para
2021

Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Gracias



Financiado por:



Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Coraboran:



CEA
Confederación de
Empresarios de Andalucía

Financiado por:



Junta de Andalucía
Consejería de Transformación Económica,
Industria, Conocimiento y Universidades



CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA



Federación
Onubense de Empresarios



CONFEDERACIÓN
EMPRESARIOS
PROVINCIA DE CÁDIZ



CONFEDERACIÓN DE
EMPRESARIOS DE JAÉN



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CÓRDOBA
CENTRO DE FORMACIÓN,
INICIATIVA Y APOYO A LA
ACTIVIDAD EMPRESARIAL



CONFEDERACIÓN
DE EMPRESARIOS
DE MÁLAGA



CONFEDERACIÓN GRANADINA
DE EMPRESARIOS



CONFEDERACIÓN DE
EMPRESARIOS
DE SEVILLA