

corporación jurídica
asesores - abogados - economistas



ESPECIAL REFORMA LABORAL

www.corporacion-juridica.es

Entrada en vigor de la Reforma



- **31 de diciembre 2021**, salvo los nuevos contratos temporales que lo harán el **31 de marzo de 2022**.
- **Contratos temporales firmados hasta 30.12.2021**: Continúan rigiéndose por la legislación vigente anterior a la reforma.
- **Contratos temporales (obra o servicio y eventuales) firmados entre el 31 de diciembre y el 30 de marzo de 2022**: se registrarán por la legislación anterior, pero con una duración máxima de **seis meses**.

CAMBIO DE MODELO EN LOS CONTRATOS FORMATIVOS

Contrato formativo en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios

Contrato formativo en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena

- Podrán celebrarse con personas de hasta 30 años de edad
- Objeto: adquirir la competencia profesional adecuada correspondiente a un determinado nivel de estudios
- No se pueden establecer periodo de prueba
- La duración máxima será de dos años
- Las jornadas serán no superiores al 65% el primer año y 85% el segundo año sin poder realizar horas extra, trabajo a turnos o jornadas nocturnas
- La retribución se adaptará al convenio y no podrá bajar de 60% (el primer año y del 75% el segundo año). Nunca será menor al SMI proporcional a la jornada.



Download from
Dreamstime.com
This substituted content image is for previewing purposes only.

26959507
Phovoir | Dreamstime.com

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios



Destinado a quienes tengan título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.

Debe concertarse dentro de los 3 años, o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Duración del contrato, no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de un año.

La retribución será la propia del convenio para el puesto salvo previsión específica y también contarán, como en los formativos, con seguimiento tutorial

Contratación temporal

Desaparición del contrato de obra o servicio determinado

Contratación de duración determinada:

- Contrato por circunstancias de la producción.
- Contrato de sustitución.

Contrato temporal por circunstancias de la producción

El de circunstancias ocasionales imprevisibles:

- Circunstancias ocasionales e imprevisibles y ante oscilaciones en las necesidades de personal, no necesariamente imprevisibles
- Duración máxima de 6 meses, ampliable a 1 año si así lo establece el convenio sectorial

Circunstancias previsibles:

- Atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.
- las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de **noventa días** en el año natural, de forma no continuada.
- Las causas deberán estar debidamente identificadas en el contrato

Contrato **sustitución** (anteriormente interinidad)

TRES SUPUESTOS:



Sustitución de persona con reserva de puesto trabajo

- Puede iniciarse hasta quince días antes de la ausencia trabajador sustituido



Contrato para **completar la jornada reducida** por causa legal o convencional



Cobertura temporal de un puesto durante proceso de selección o promoción

- Duración máxima tres meses

Limitaciones a la concatenación de contratos temporales.

Se reduce la duración límite en caso de concatenación de contratos temporales a 18 meses en un periodo de 24, para los que se tendrán en cuenta todos los contratos temporales. (Antes eran 24 meses en un periodo de 30)

Un mismo puesto de trabajo no podrá ser cubierto por dos o más trabajadores con diversos contratos temporales en un periodo de 18 en 24 meses. Incluidos contratos de puesta a disposición (ETT)

Contrato fijo discontinuo

TRES POSIBILIDADES:

- Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

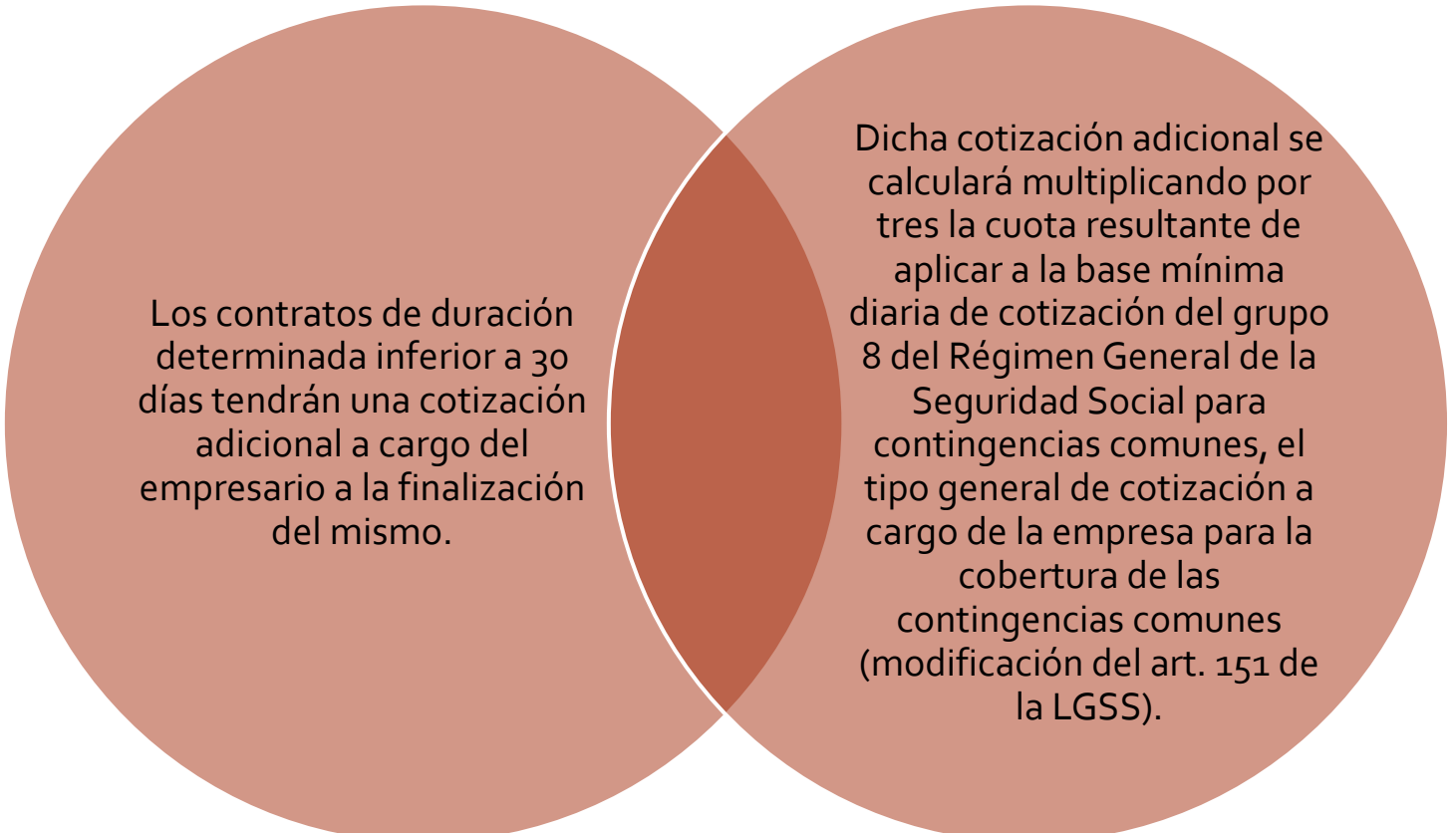


Modificación ERTES y creación de unos del mecanismo RED

La medida más novedosa en este aspecto es la posibilidad de prorrogar los ERTE temporales de reducción de jornada o suspensión de contratos, además de contar con determinadas exoneraciones.

Las empresas podrán acogerse a una serie de bonificaciones a las cotizaciones siempre que realicen acciones formativas, pero para ello tendrán que mantener los puestos de trabajo durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.

Cotización adicional para los contratos inferiores a 30 días



Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo.

Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes (modificación del art. 151 de la LGSS).

Aumento de las sanciones por fraude en los contratos temporales

Eleva las sanciones desde los 1000 hasta los 10.000 euros.

Las sanciones se impondrán por cada trabajador contratado en fraude de ley.

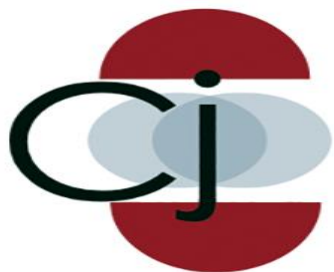
Negociación colectiva



Se recupera la **ultraactividad indefinida**: las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine su vigencia expresa.

Se deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa: los convenios sectoriales marcarán los salario mínimos.

Se incentiva al uso de mecanismos de solución: mediación y arbitraje.



corporación jurídica
asesores - abogados - economistas

Desde CORPORACION JURÍDICA le ofrecemos todo el asesoramiento que su empresa necesita, no dude en ponerse en contacto con nosotros.

C/Conrado del Campo, 65
03204 ELCHE
Tf.966655052
info@corporacion-jurídica.es

www.corporacion-jurídica.es



corporación jurídica
asesores - abogados - economistas

www.corporacion-juridica.es