

REFORMA LABORAL UGT



UGT



Asturias

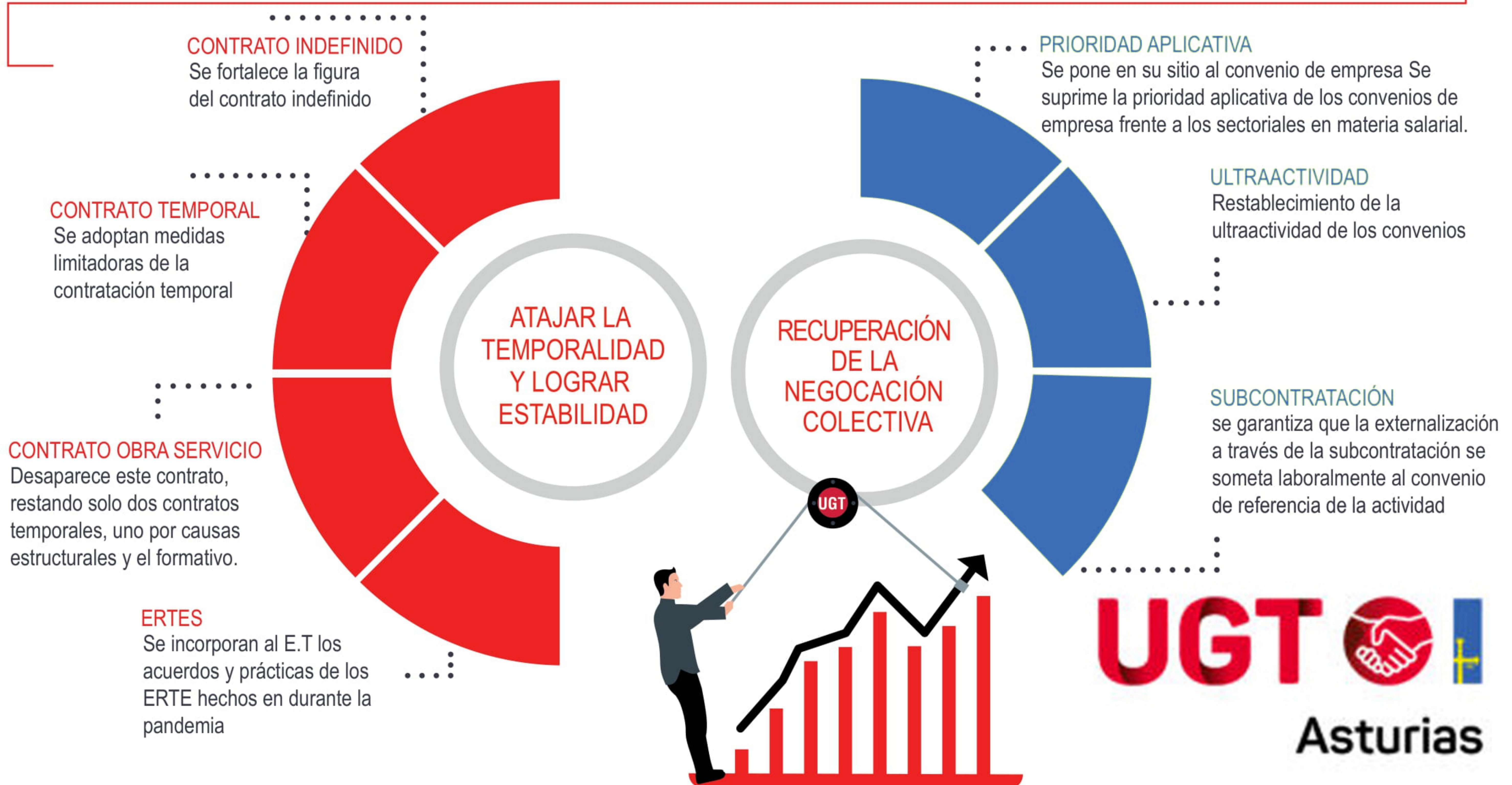


www.ugt-asturias.es

Cumplimos!!!

REFORMA LABORAL

En UGT teníamos tres grandes objetivos: la recuperación de la negociación colectiva, la lucha contra la temporalidad y avanzar en la estabilidad en el empleo. Con el nuevo acuerdo se recupera el equilibrio en la negociación colectiva, con el restablecimiento de la ultraactividad de los convenios, se conquistan derechos y se pone en su sitio al convenio de empresa, y se garantiza que la externalización a través de la subcontratación se someta laboralmente al convenio de referencia de la actividad desarrollada. En cuanto a contratación se fortalece la figura del contrato indefinido y se adoptan medidas limitadoras de la contratación temporal, desaparece el contrato de obra y servicios, restando solo dos contratos temporales, uno por causas estructurales y el formativo. En el tercer ámbito de la negociación se incorporan al E.T los acuerdos y prácticas de los ERTE hechos en durante la pandemia, con la intención de priorizar estos mecanismos en detrimento de los despidos colectivos, incorporando la realización de acciones formativas y beneficios para las empresas y personas desempleadas, vinculadas siempre al mantenimiento del empleo.





www.ugt-asturias.es

1- CONTRATOS FORMATIVOS

CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

 **OBJETIVO** Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos.

 **TITULACIÓN** Se podrá realizar estos contratos sin titulación.

 **NO SE PODRÁ**


- Suscribir periodo de prueba.
- Realizar si la persona ha desempeñado esa actividad o puesto en esa empresa durante más de 6 meses.
- Realizar horas extras ni complementarias, salvo supuestos del art. 35.3 del ET
- Realizar trabajos nocturnos, ni a turnos.

REQUISITOS



- **Edad:** Sin limite de edad salvo para certificados profesionales de nivel I y 2 o del catálogo de especialidades formativas del SEPE, que deben ser menores de 30 años.
- La actividad a desempeñar debe estar relacionada con las actividades formativas.
- **Tutor:** uno designado por la empresa y otro por la entidad formadora.
- **Plan formativo:** debe ser individual.
- **Duración:** Entre 3 meses y 2 años. Sólo un contrato por cada titulación.
- **Tiempo de trabajo efectivo:** menos del 65% el primer año y menos del 85% el 2º
- **Retribución:** Según convenio colectivo y en su defecto NO puede ser inferior al 65% el primer año y el 75% el 2º para el grupo profesional correspondiente. En cualquiera de los casos no puede ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- **Forma de contrato:** Debe ser por escrito

CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

 **OBJETIVO** Desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los niveles de estudios

 **TITULACIÓN** Sí

 **NO SE PODRÁ** Realizar horas extras, salvo supuestos del art. 35.3 del ET

REQUISITOS



- **Duración:** Entre 6 meses y 1 año
- **Límites a la suscripción de reiterados contratos:** Siempre y que no se exceda en total, los límites de duración anteriormente recogidos aunque se trate de distinta titulación.
- **Práctica profesional:** El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.
- **Plan formativo y tutor:** debe ser individual y la empresa debe asignar un tutor.
- **Retribución:** Según convenio colectivo y en su defecto la del grupo profesional correspondiente. En cualquiera caso no puede ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- **Forma de contrato:** Debe ser por escrito
- **Periodo de prueba:** será posible siempre y que no exceda 1 mes, salvo lo dispuesto en convenio

REGLAS COMUNES A AMBAS MODALIDADES

SEGURIDAD SOCIAL: Comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones

DURACIÓN DEL CONTRATO: Las I.T, nacimiento, adopción, riesgo durante el embarazo etc, interrumen el cómputo de la duración del contrato.

ERTES: Se puede hacer contratos formativos siempre y que las personas contratadas no sustituyan funciones realizadas por personas afectadas por ERTes.

PERIODO DE PRUEBA: No se podrá concertar un nuevo periodo de prueba posterior al contrato formativo.

DERECHO DE INFORMACIÓN: de los representantes de las personas trabajadoras



www.ugt-asturias.es

2. CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA

RÉGIMEN TRANSITORIO

SE SUPRIME EL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO:

SUSCRITOS ANTES DEL 31/12/21: Duración máxima de 3 años, es decir hasta el 31/12/2024

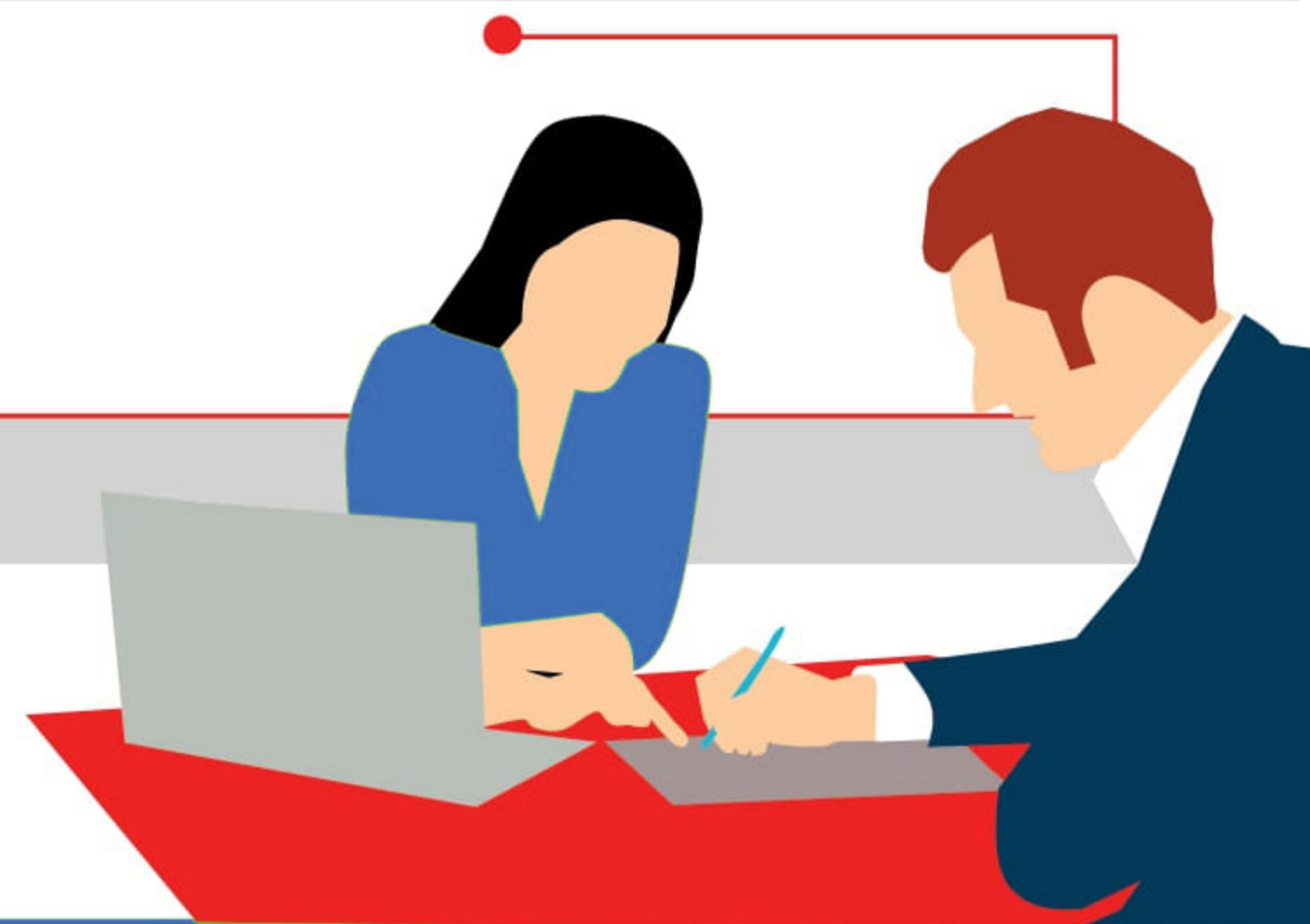
SUSCRITOS DESDE EL 1/01/22 HASTA EL 30/03/22: Los contratos por obra o servicio determinado y los eventuales por circunstancias del mercado celebrados dentro de estas fechas no pueden superar los 6 meses

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

A. Contrato máximo de 6 meses, ampliable a 12 meses mediante convenios sectorial por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones referidas se incluyen las que derivan de las vacaciones anuales.

B. Contrato de un máximo de 90 días de forma discontinua para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.



CONTRATO DE INTERINIDAD

Contrato de interinidad por sustitución: para sustituir a una persona con derecho a reserva de puesto de trabajo. Como máximo 15 días antes de la ausencia de la persona sustituida se podrá iniciar la prestación de servicios. El contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora.

Contrato de interinidad por vacante: para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, duración máxima 3 meses.

ADQUISICIÓN DE LA CONDICIÓN DE FIJO

- Incumplimiento de reglas o que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social transcurrido un plazo igual al fijado legalmente para el periodo de prueba.
- **Concatenación de contratos:** Los trabajadores de una empresa o que a través de su puesta a disposición por ETT que en un periodo de 24 meses hayan estado contratadas más de 18 meses mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción.

COTIZACIÓN ADICIONAL

Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo. NO se aplicará a los contratos a trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, ni a Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni a los contratos por sustitución.

DERECHOS DE LAS PERSONAS CONTRATADAS CON CARÁCTER TEMPORAL

Derechos de información: sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes. Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.



www.ugt-asturias.es

3. CONTRATO FIJO DISCONTINUO EN VIGOR DESDE EL 31/03/22

- A. Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- B. 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.
- C. Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.

DERECHOS

- Tienen derecho a que su antigüedad así como otras condiciones laborales se calculen teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral.
- Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación.
- Información: La empresa debe informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario.

4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO INDEFINIDO

Se modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, para transformar el contrato fijo de obra en un contrato indefinido ordinario al que se le aplica una causa específica de extinción regulada en la citada DA 3a.

5. SUBCONTRATACIÓN SUBCONTRATAS

El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará éste en los términos que resulten de la aplicación. Salvo en los casos de contratas y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo.



www.ugt-asturias.es

6- ERTES y MECANISMO RED

ERTES

OBJETIVO

Se desarrolla la causa por fuerza mayor para incorporar todo las medidas puestas en marcha durante la pandemia.

CARACTERÍSTICAS

- En menos de 50 trabajadores el periodo de consultas se reduce a siete días.
- La reducción de jornada podrá ser de entre un 10% y un 70%
- Priorizar medidas de reducción de jornada

NO SE PODRÁ



- Realizarse horas extraordinarias,
- Establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni
- Concertarse nuevas contrataciones laborales, salvo que los afectados/as no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones y previa información a la representación legal de las personas trabajadoras.

MECANISMO RED DE FLEXIBILIZACIÓN Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO

OBJETIVO

El Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

MODALIDADES

• TIENE DOS MODALIDADES:

- A) Cíclica: cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- B) Sectorial: cuando en un sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima de 1 año y la posibilidad de 2 prórrogas de 6 meses cada una.

COTIZACIÓN A LA S. SOCIAL APLICABLE A ERTES Y MECANISMO RED

SEGURIDAD SOCIAL: Durante la vigencia de un ERTE o del mecanismo RED las empresas podrán acogerse voluntariamente a las exenciones en la cotización

El 20% a los ERTE de empleo por causas ETOP en el caso de que las empresas desarrollen las acciones formativas

El 90% a los ERTES de empleo por causa de fuerza mayor temporal

El 90% a los ERTE de empleo por causa de fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa

En los ERTE de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED en su modalidad cíclica
El 6%, desde la fecha en que se produzca la activación.
El 30%, durante los cuatro meses inmediatamente siguientes.
y el 20%, durante los otros cuatro meses siguientes.

El 40% a los ERTE de empleo a los que resulte de aplicación el Mecanismo RED en su modalidad sectorial

Las exenciones en la cotización anteriores estarán condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los 6 meses a la finalización del ERTE.

7- ESTRUCTURA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Prioridad aplicativa del convenio sectorial

Suprime la prioridad aplicativa de los convenios de empresa respecto a convenios sectoriales en materia salarial. Régimen transitorio: Los convenios suscritos y presentados o publicados antes del 31/12/2021, una vez que pierdan su vigencia expresa, y, como máximo, en 1 año desde dicha fecha. Alcanzado ese plazo los convenios deben adaptarse en 6 meses.

Ultraactividad de los convenios

Se recupera la vigencia ultraactiva del convenio colectivo si transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo.



www.ugt-asturias.es