



Formativo

En vigor el 31/03/2022



Formación en alternancia

Objeto:

Compatibilizar actividad laboral retribuida con: Formación profesional, estudios universitarios y especialidades formativas del SEPE.

Edad:

No existe límite* (carácter general).

* Excepciones:

- Hasta los 30 años en contratos suscritos en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 y programas del denominado Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
- Queda excluido el límite de edad anterior cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social.

Duración:

Mínimo 3 meses y máximo 2 años, continuados o no.

Retribución:

Se fijará en convenio.

Plan formativo individual:

Un **tutor** por el **centro/entidad** formativa y **otro** por la **empresa**.



Obtención de la práctica profesional

Objeto: Desempeño de una actividad laboral destinada a **adquirir una práctica profesional adecuada** a los correspondientes niveles de estudios.

Periodo de prueba: No podrá exceder de **1 mes**, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

Duración: **Mínimo 6 meses y máximo 1 año**.

Retribución: Por **tiempo de trabajo efectivo**.

Plan formativo individual:

La empresa elaborará un **plan formativo individual** y asignará un **tutor**.

Ambas modalidades:

- Se podrán realizar en **empresas en ERTE**, siempre que no sustituyan funciones o tareas realizadas por las personas afectadas.
- La **acción protectora** de la Seguridad Social comprenderá **todas las contingencias protegibles y prestaciones**.
- Bonificación del 50%** de la **cuota empresarial** por **contingencias comunes**, cuando se concierten con **personas con discapacidad**.
- Estatuto del Becario:** El Gobierno, en el plazo de **6 meses** desde la entrada en vigor, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, **para abordarlo**.



Indefinido

En el sector de la construcción tendrán **consideración de contratos indefinidos adscritos a obra** los que tengan por **objeto tareas o servicios vinculados a obras de construcción**.

La empresa, una vez finalizada la obra, deberá **ofrecer una propuesta de recolocación a la persona trabajadora**, previo desarrollo, si es preciso, de un proceso de formación a cargo de la empresa.

Si la **persona trabajadora rechaza la oferta** o se determina la imposibilidad de recolocación, por no existir puesto adecuado, **se produce la extinción del contrato**, con una **indemnización del 7%** sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo.



Duración determinada

En vigor el 31/03/2022



Circunstancias de la producción

2 submodalidades:

6 meses ampliable a 1 año para el **incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones** que generan desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Entre las oscilaciones se entenderán las que derivan de las vacaciones anuales.

90 días en el año natural:

Situaciones **ocasionales, previsibles** y que tengan una **duración reducida y delimitada**.

Se puede contratar **todas las personas necesarias** para las concretas situaciones.

Estos días no podrán ser utilizados de **manera continuada**.

Las **ETT** podrán **celebrar un contrato** de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas diferentes.

Ambas submodalidades:

Cotización adicional de 26 €, con cada baja, en contratos de menos de 30 días.

No se aplicará a los regímenes especiales de trabajadores por cuenta ajena agrarios, de empleados de hogar y de la minería del carbón.



Sustitución

Con **derecho a reserva de puesto**.

Podrá iniciarse **antes de que se produzca la ausencia** de la persona sustituida, coincidiendo el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, **como máximo, durante 15 días**.

Para **completar la jornada reducida** por otra persona trabajadora, en virtud de causas legales o convencionales.

Durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, **sin que su duración exceda 3 meses**.

Ambas modalidades:

Adquisición condición de personal fijo por:

Incumplimiento de la regulación del contrato o que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social en el plazo igual al periodo de prueba.

En un periodo de **24 meses** hubieran estado contratadas durante un plazo superior a **18 meses**, para el **mismo o diferente puesto de trabajo**.



Fijo-discotinuuo

En vigor el 31/03/2022

Cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales **por las ETT**.

Por convenio **podrá establecerse**:

- Bolsa sectorial de empleo
- Celebración a tiempo parcial
- Periodo mínimo de llamamiento anual
- Cuantía por fin de llamamiento.
- Criterios de llamamiento.

La **antigüedad** atiende a **toda la duración de la relación laboral** y al **tiempo efectivo**.

Colectivo prioritario para acceso a **iniciativas de formación** del sistema de formación profesional para el empleo **durante periodos de inactividad**.

Acceso a los subsidios por desempleo, en las mismas condiciones y con los mismos derechos que el resto.



Subcontratación

Se mantiene el régimen vigente al que se incorpora la previsión de que:

El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas **será el del sector de la actividad desarrollada** en la contrata o subcontrata.

Cuando la empresa contratista o subcontratista **cuenta con un convenio propio**, se aplicará éste en los términos que resulten de la **aplicación de las reglas de concurrencia del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores**.

Régimen transitorio:

Contratos para obra y servicio determinado, celebrados antes del 31/12/2021, y los contratos fijos de obra que estén vigentes, resultarán aplicables hasta 3 años o cuatro si se ha ampliado por convenio colectivo.

Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y de interinidad, celebrados antes del 31/12/2021, se registrarán en los contratos eventuales hasta 6 meses o 12 si se ha ampliado por convenio colectivo.

Los celebrados desde el 31/12/2021 hasta el 30/03/2022, se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado pero su duración no podrá ser superior a seis meses.

El encadenamiento de contratos será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de 31/03/2022. Los suscritos con anterioridad, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a 31/12/2021.