



¿Cómo va a afectar la reforma laboral a la contratación agraria?

ARAG-ASAJA organizó una jornada dirigida a sus socios para informar sobre qué implicaciones tendrá la reforma laboral, que entra en vigor el 31 de marzo, en el sector agrario

“La reforma laboral que ha aprobado el Gobierno es perjudicial para el sector y se ha hecho de espaldas al campo”. Así resumió Juan José Álvarez, director general de ASAJA, lo que significará este cambio de normativa que afectará directamente, y a partir 31 de marzo, a toda la contratación agraria.

Álvarez ha señalado que el principal problema de la reforma es que no ha contemplado la temporalidad del sector agrario. Una circunstancia, fundamental para un sector que no tiene techo, que depende de la climatología y de otras ponderables que cualquiera que se ha molestado por entender el campo lo hubiera tenido en cuenta en la Ley.

¿Y ahora, qué?

ASAJA ha solicitado la aprobación de forma urgente de un decreto ley que establezca unas condiciones específicas para el sector de modo que se pueda aplicar en esta misma campaña. Entretanto llega, no queda más remedio que realizar las contrataciones en base a las condiciones que ha impuesto la reforma laboral.

NECESIDAD EMPRESARIAL	TIPOS DE CONTRATOS	APLICABILIDAD SECTOR AGRARIO
ESTABLE + PERMANENTE O CONTINUADA	INDEFINIDO ORDINARIO	SÍ
ESTABLE + RECURRENTE (DISCONTINUA, INTERMITENTE O CÍCLICA)	FIJO - DISCONTINUO	SÍ
COYUNTURAL, NO CUBIERTA CON LA PLANTILLA ESTABLE	TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	SUPUESTOS EXTRAORDINARIOS
<ul style="list-style-type: none"> Punta de trabajo imprevisible + ocasional 	<ul style="list-style-type: none"> Eventual duración media/larga 	MUY ESCASA
<ul style="list-style-type: none"> Tarea bien delimitada + previsible + ocasional 	<ul style="list-style-type: none"> Eventual duración reducida 	SÍ
<ul style="list-style-type: none"> Ausencias temporales con reserva de puesto Reducciones de jornada - situaciones personales Procesos de selección/promoción 	TEMPORAL PARA SUSTITUCIÓN TRANSITORIA DE TRABAJADORES	SÍ



Algunas claves que tienes que saber

1. Potenciación del contrato fijo-discontinuo.

Toda necesidad de contratación que sea estacional, de temporada, intermitente o cíclica pasará por un contrato fijo discontinuo. Incluye tanto a los tradicionales fijos-discontinuos como a los fijos-periódicos.

Es el contrato adecuado para aquellos trabajadores que se contratan más de 3 meses al año de manera sucesiva e intermitente a la empresa.

La empresa tiene que realizar el llamamiento al trabajador, dejando constancia por escrito.

2. La contratación temporal solo de manera excepcional y justificada

Solo podrá darse la contratación temporal por:

- Circunstancias de la producción.
 - Para atender un aumento ocasional e imprevisible de la producción que, aun tratándose de la actividad normal, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. La duración máxima será de seis meses ampliables a un año, y una única posibilidad de prórroga.
 - Para atender situaciones ocasionales, previsible, y que tengan una duración reducida y delimitada. Solo podrá utilizarse 90 días por año natural, cualquiera que sea el número de personas contratadas esos días.
- Sustitución de la persona trabajadora. Tendrá lugar durante una suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo (situaciones de incapacidad temporal o excedencias, vacaciones...) con una duración máxima de 3 meses.

3. Desaparece el contrato por obra y servicio

El contrato por obra y servicio desaparece. Pero los contratos celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se seguirán rigiendo por la normativa vigente en la fecha en la que se firmaron, y su duración no podrá ser superior a seis meses.



LLEGAN LAS AYUDAS ECONÓMICAS PARA LA PROTECCIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INDUSTRIAL. REGISTRA TU MARCA

La marca es el intangible más importante de tu negocio. Lo que queda en la mente del consumidor tras el disfrute de tu producto o servicio. Lo que identifica tu origen empresarial. Tu historia. Hoy parece imprescindible diferenciarse en el mercado y las marcas se crean y registran para ello.

El programa de subvenciones “Ideas Powered for business” para pymes es una iniciativa de la Comisión Europea ejecutada por la Oficina de Propiedad Intelectual de la Unión Europea (EUIPO) y se aplicará del 10 de enero de 2022 al 16 de diciembre de 2022.

El programa ofrece apoyo financiero, principalmente mediante el reembolso de una parte de las tasas de solicitud de marcas, dibujos, modelos y patentes, y se distribuye en forma de bonos que pueden utilizarse para diversas actividades de Propiedad Industrial, entre las que se destacan las siguientes:

- Reembolso del 75% de las tasas de solicitud de marcas, dibujos o modelos a nivel nacional.
- Reembolso del 75% de las tasas de solicitud de marcas, dibujos o modelos en la UE.
- Reembolso del 50 % de las tasas de solicitud básicas de marcas, dibujos o modelos fuera de la UE, tramitadas a través de la OMPI. Se excluyen las tasas de designación originarias de los países de la UE y las tasas de tramitación de la oficina de origen.
- Reembolso del 50% de las tasas de preconcesión de patentes nacionales dentro de la UE.

Cabe destacar que estas subvenciones son limitadas y se conceden por orden de llegada. El reembolso será como máximo de 1.500 € por cada solicitante en lo que respecta a marcas, dibujos y modelos industriales.

Si tienes en mente solicitar el registro de una marca, ya sea a nivel nacional en la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), o a nivel comunitario ante la Oficina Europea de Propiedad Industrial (EUIPO), es sin duda un buen momento.

Javier Pérez Itarte
Responsable del Área de Propiedad Industrial de SEAIN-ETL GLOBAL

