

guía ^{nº15}

modificaciones del
Estatuto de los
Trabajadores

reforma laboral



COMARCAL SUR
MADRID

Guía nº15

Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores. Reforma laboral 2022

Edita:

Secretaría de Acción
Sindical y Jurídica

Comarcal Sur Madrid
Confederación Nacional del
Trabajo

Madrid, abril de 2022
(edición digital)

Asesoría Jurídica
Castillo y Danés Abogados

castilloydanesabogados.com

Fotografía: Madrid Comarcal
Sur Madrid©

Diseño: *kreiva.es*

Índice

Introducción	5
Presunción de contrato indefinido como regla general	7
Cambio en cotizaciones	7
Endurecimiento de sanciones en materia de contratación temporal	8
Desaparición del contrato por obra y servicio	8
Tipos de contratos temporales	9
Fraude de ley en los contratos temporales y conversión a indefinidos	14
Nuevos contratos formativos	15
Otras modificaciones de la reforma laboral	22
Modernización de la contratación y subcontratación	23
ERTE's: Expedientes de regulación temporal de empleo	24
Vigencia y régimen transitorio	26



Guía sindical nº15 *Modificaciones de la Reforma laboral 2022*
CNT Comarcal Sur Madrid se distribuye bajo una licencia
Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0
Internacional Basado en una obra <https://comarcalsur.cnt.es/>

*en esta guía vamos a
ver cómo y **en qué**
consiste la reforma
laboral: vigencia y
régimen transitorio, las
modificaciones sobre el
E.T., los **modelos** de
contratación temporal...*

1.

Introducción

En esta Guía enumeramos todas las modificaciones que implica la Reforma Laboral sobre el Estatuto de los Trabajadores, y cómo y en qué aplica sobre el marco de las relaciones laborales desde su entrada en vigor completa el 30 de marzo de 2022, y el plazo de transición para la conversión de los contratos a la nueva norma que finalizó en la misma fecha.

A grandes rasgos, puede decirse que hay cuatro tipos principales de contrato laboral: indefinido, temporal, para la formación y en prácticas. La idea que se pretende «vender» desde el Gobierno es que la posibilidad de celebrar contratos que no sean indefinidos quedará muy restringida tras la reforma laboral. Según ese relato, el carácter indefinido de la relación de trabajo pasará a ser la regla, con apenas excepciones. Pero finalmente esto no es así.

En realidad, lo que el Gobierno ha hecho para conseguir la firma de la patronal no es más que eliminar la modalidad «por obra o servicio» y mantener el eventual por circunstancias de la producción (por acumulación de tareas o exceso de pedidos)

con alguna modificación menor, ya que introducen dos subtipos. Ahora las empresas podrán recurrir a esta modalidad temporal, en primer lugar, cuando se produzca un incremento «ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere», con una duración máxima de 6 meses, ampliables 6 más si así lo permite el convenio colectivo. Pero además podrá, en segundo lugar, firmarse este tipo de contrato temporal para atender situaciones ocasionales, incluso si son previsibles, con una duración máxima de 90 días en el año natural.

En definitiva, que reformulan el contrato eventual por acumulación de tareas o exceso de pedidos para dejarlo prácticamente igual.

Te esperamos en el sindicato

*«Si la empresa no ha
modificado tu contrato
temporal a
indefinido, acude al
sindicato»*

2.

PRESUNCIÓN DE CONTRATO INDEFINIDO COMO REGLA GENERAL

¿EN QUÉ CIRCUNSTANCIAS?

- Salvo que se demuestre lo contrario el contrato de trabajo es indefinido.
- No es una novedad, ya estaba recogido en el *E.T.* en diferentes apartados, si bien, con la eliminación de algunos tipos de contratos temporales la presunción de que la relación laboral es indefinida es más fácil de probar.
- En el sector de la construcción los contratos ordinarios también serán los indefinidos y su extinción deberá ser por motivos inherentes a las tareas cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción.

3.

CAMBIO EN COTIZACIONES

- Incremento en la cotización respecto a los *contratos de duración determinada*, inferiores a 30 días a cargo de la empresa al finalizar el contrato.
- No se aplica a los contratos con trabajadores/as incluidos/as en el *Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios*, en el *Sistema Especial para Empleados de Hogar* o en el *Régimen Especial para la Minería del Carbón*; ni a los *contratos por sustitución*.
- Es una medida que pretende ser disuasoria para que las empresas hagan contratos indefinidos, la cotización a la S.S. es casi tres veces superior.

4.

ENDURECIMIENTO DE SANCIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

- Se han introducido nuevas infracciones graves o muy graves y sus sanciones en la *Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (L.I.S.O.S)* en materia de contratación temporal, que oscilan entre los 1.000€ y los 10.000€.
- Su finalidad es que las empresas hagan contratos indefinidos, pero queda vacío de contenido si faltan inspectoras de trabajo para perseguir los incumplimientos empresariales y *fraude de ley*.

5.

DESAPARICIÓN DEL CONTRATO POR OBRA Y SERVICIO

EN VIGOR DESDE EL 30 DE MARZO 2022

Régimen transitorio:

- Contratos de obra y servicios anteriores y vigentes a 30 de diciembre de 2021, su duración está vinculada al plazo establecido en el contrato o hasta la finalización de la *obra o servicio* que dio origen al mismo, siempre que no supere los 3 años, o 4 si lo dispone el convenio colectivo.
- *Contratos de obra y servicios* celebrados desde el día 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, no podrán superar los 6 meses, por lo que a 30 de septiembre de 2022 deben haber finalizado o transformado en indefinido.

6.

TIPOS DE CONTRATOS TEMPORALES

¿EN QUÉ SITUACIONES?

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por:

- Circunstancias de la producción, en situaciones imprevisibles y previsibles.
- Por sustitución de la persona trabajadora.
- Por el tiempo en que se tarde en cumplir una vacante.



Consulta nuestras guías jurídicas y sindicales

nº1 ERTE´s de Fuerza Mayor

nº2 ERTE´s causas objetivas

nº3 Teletrabajo, reducción de jornada y conciliación

nº4 Derechos laborales empleadas de hogar

nº5 Contrato temporal, obra y servicio o eventuales

nº6 Trabajo a distancia y teletrabajo

nº7 ERE´s Despidos colectivos

nº8 ERTE´s Suspensión temporal de empleo

nº9 Tipos de contratos laborales

nº10 Tipos de despidos y extinciones de contratos

nº11 Derechos laborales básicos

nº12 Falsos autónomos y plataformas «Ley Riders»

nº13 Derechos trans en el ámbito laboral

nº14 Elaboración de un Plan de igualdad

<https://comarcalsur.cnt.es/guias-sindical/>

6.1 Contrato de trabajo por circunstancias de la producción

CAUSAS, CONDICIONES Y LIMITACIONES

a) Situaciones imprevisibles

Causa	Incremento ocasional e imprevisible de las circunstancias de la producción que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible.
Duración y prórroga	<ul style="list-style-type: none">○ Duración máxima 6 meses o menos si lo dispone el convenio colectivo.○ Prorrogable una sola vez si se hubiera establecido una duración inferior a los 6 meses o a la que disponga el convenio.

b) Situaciones previsibles

Causa	Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.
Duración máxima	<ul style="list-style-type: none">○ 90 días, que no podrán utilizarse de forma continuada.

Características de ambos tipos

Formalización	<ul style="list-style-type: none">○ Por escrito.○ Especificando con precisión la causa del contrato.○ Justificando con claridad su temporalidad y las circunstancias concretas de la duración prevista.
---------------	---

Limitaciones	<ul style="list-style-type: none">○ No puede responder a situaciones de trabajo fijo-discontinuo○ No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.
Indemnización por fin de contrato	La parte proporcional de 12 días de salario por cada año de servicio en función del tiempo de duración del contrato, o la establecida en la normativa específica que sea de aplicación.
Información a la representación legal de la/os trabajadora/es	La empresa debe comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras en el último trimestre del año una previsión de los contratos temporales que prevean celebrar el año siguiente.



la nueva contratación temporal seguirá generando precariedad e inestabilidad laboral para las trabajadoras afectadas



6.2 Contrato de trabajo por sustitución

CAUSAS, CONDICIONES Y LIMITACIONES

Causa	<ul style="list-style-type: none">○ Para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo por ley o convenio.○ Para completar el porcentaje de jornada que se ha reducido una persona trabajadora por causas legales o convencionales.
Formalización	<ul style="list-style-type: none">○ Por escrito.○ Especificando el nombre de la persona que se sustituye.○ Concretando la causa de sustitución, bien por reserva de puesto o por cobertura del porcentaje de reducción de jornada de la persona trabajadora.
Limitaciones	<ul style="list-style-type: none">○ La reserva de puesto o la reducción de jornada debe ampararse en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo.
Duración	<ul style="list-style-type: none">○ Durante el tiempo que dure la reserva de puesto o la reducción de jornada.
Contratación previa a la sustitución	<ul style="list-style-type: none">○ El contrato se puede celebrar como máximo 15 días antes de que comience la causa de sustitución para garantizar que la persona trabajadora sustituta pueda desempeñar adecuadamente las funciones del puesto de trabajo de la persona sustituida.
Indemnización por fin de contrato	<ul style="list-style-type: none">○ No da derecho a percibir ninguna indemnización.

6.3 Contrato por cobertura de puesto de trabajo durante el proceso de selección

CAUSAS, CONDICIONES Y LIMITACIONES

Causa	Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato indefinido.
Formalización	<ul style="list-style-type: none">○ Por escrito.○ Especificando la vacante a cubrir.
Duración y prórroga	<ul style="list-style-type: none">○ 3 meses o el plazo inferior que indique el convenio colectivo.○ Pasados los 3 meses no puede celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto.
Indemnización por fin de contrato	<ul style="list-style-type: none">○ No da derecho a percibir ninguna indemnización por despido.

la contratación temporal se registrará por tres tipos que determinan la causa, condiciones y limitaciones

7.

FRAUDE DE LEY EN LOS CONTRATOS TEMPORALES Y CONVERSIÓN A INDEFINIDOS

Se fijan una serie de condiciones en las que un contrato temporal adquiere la condición de fijo:

- Por *fraude de ley* por incumpliendo de lo establecido en el artículo 15 del *Estatuto de los Trabajadores*.
- Por ausencia de alta en la *Seguridad Social* una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba;
- Por encadenamiento de dos o más contratos temporales para la misma empresa o grupo de empresas, aunque sean en puestos distintos, si se ha prestado servicios 18 meses en un período de 24 meses. (Contratos anteriores al 31 de diciembre de 2021 la prestación de servicios debe ser de 24 meses en el plazo de 30 meses).

la contratación en fraude de ley seguirá generandose dado que carecemos de una Inspección de Trabajo ágil y eficaz

8.

NUEVOS CONTRATOS FORMATIVOS

APLICACIÓN DESDE EL 30 DE MARZO DE 2022

Tipos de contratos temporales

- a) *Contrato de Formación Dual* o en alternancia trabajo-formación.
- b) *Contrato Formativo para la Obtención de la Práctica Profesional* adecuada al correspondiente nivel de estudios.

8.1 Contrato de Formación Dual

CAUSAS, CONDICIONES Y LIMITACIONES

Causas

Su finalidad es compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el *Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo*.

Requisitos

- La persona trabajadora no tiene que tener la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional que se pretende.
- La persona trabajadora tiene que estar estudiando Formación Profesional (FP) o universitaria relacionada con la funciones laborales que van a realizar.

	<ul style="list-style-type: none">○ Pueden poseer otra titulación distinta a la formación por la que se va a formalizar el contrato formativo siempre que no sea del mismo sector productivo.○ La actividad laboral deberá estar relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral.○ Tanto el centro de formación como la empresa deben designar a una persona tutora.○ Las empresas podrán solicitar por escrito al <i>SEPE</i> información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo esta modalidad y la duración de estas contrataciones
Tiempo de trabajo efectivo	<ul style="list-style-type: none">○ El tiempo de trabajo tiene que ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro educativo.○ No podrá ser superior al 65%, durante el primer año, ni al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
Formación teórica	<ul style="list-style-type: none">○ Pendiente de desarrollo reglamentario.○ Los planes formativos deben especificar el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
Periodo de prueba	<ul style="list-style-type: none">○ No puede exigirse un período de prueba.

- Retribución
- La que indique el convenio colectivo que aplica la empresa formadora, que no podrá ser inferior al 65%, durante el primer año, ni al 85%, durante el segundo año.
 - En caso de no aplicar ningún convenio colectivo, la retribución no podrá ser inferior al *Salario Mínimo Interprofesional (SMI)*.
-

Limitaciones

Solo podrá suscribirse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de *Formación Profesional* y titulación universitaria, *Certificado de Profesionalidad* o *Itinerario de Especialidades Formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo*.

Si el contrato se suscribe en el marco de *Certificados de Profesionalidad* de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del *Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo*: personas de hasta 30 años.

Las personas con contrato de formación no pueden:

- Hacer horas complementarias (y mucho menos extraordinarias), salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
 - Hacer trabajo nocturno, salvo que por la naturaleza de la actividad empresarial lo requiera.
 - Hacer trabajo a turnos, salvo por la naturaleza de la actividad empresarial.
-

- Formalización
- Por escrito.

- Duración y prórroga
- Mínimo de 3 meses y máximo de 2 años, según esté previsto en el plan formativo.
 - Si el programa de formación lo permite, podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos períodos anuales coincidentes con los estudios.
 - Podrá prorrogarse por acuerdo entre las partes, hasta la obtención de la titulación, sin superar los 2 años.
-

- Finalización del contrato
- Sin indemnización.
 - La persona en formación recibirá un certificado que acredite la formación laboral realizada.
-



8.2 Contrato Formativo para obtención de práctica profesional

CAUSAS, CONDICIONES Y LIMITACIONES

Causas	<ul style="list-style-type: none">○ La obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.
Requisitos	<ul style="list-style-type: none">○ La persona trabajadora tiene que tener un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional (<i>Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio</i>), así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.○ La actividad laboral deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato.○ La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.○ Las empresas podrán solicitar por escrito al <i>SEPE</i> información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo esta modalidad y la duración de estas contrataciones.
Tiempo de trabajo efectivo	<ul style="list-style-type: none">○ El tiempo de trabajo será el que establezca el contrato, o en su defecto la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, la jornada máxima legal.

Formación teórica	<ul style="list-style-type: none">○ Pendiente de desarrollo reglamentario.○ Reglamentariamente se establecerán los requisitos que deben cumplirse para la celebración de los mismos, tales como el número de contratos por tamaño de centro de trabajo, las personas en formación por tutor o tutora, o las exigencias en relación con la estabilidad de la plantilla. <hr/>
Periodo de prueba	<ul style="list-style-type: none">○ No puede ser superior a un mes, salvo que el convenio disponga otro plazo. <hr/>
Limitaciones	<ul style="list-style-type: none">○ Solo podrá suscribirse dentro de los 3 años siguientes a la finalización de los estudios; ampliable hasta 5 años si se concierta con una persona con discapacidad.○ No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los períodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.○ Las personas con este contrato no pueden hacer horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. <hr/>
Formalización	<ul style="list-style-type: none">○ Contrato por escrito. <hr/>
Retribución	<ul style="list-style-type: none">○ La que indique el convenio colectivo que aplica la empresa para el grupo profesional que se realice.

Retribución	<ul style="list-style-type: none">○ En caso de no aplicar ningún convenio colectivo, la retribución no podrá ser inferior al <i>SMI</i>.○ La retribución no podrá ser inferior a la establecida para el <i>Contrato para la Formación</i>.
Duración y prórroga	<ul style="list-style-type: none">○ Mínimo de 6 meses y máximo de 1 año.○ Los convenios colectivos sectoriales, estatales o autonómicos, pueden establecer límites temporales en función de las características del sector.○ No se contempla.
Finalización del contrato	<ul style="list-style-type: none">○ Sin indemnización.○ La persona en formación recibirá un certificado que acredite la formación laboral realizada.



es en el sindicato, donde, día a día conquistamos nuestros derechos y ganamos terreno a la explotación y a la precariedad



9.

OTRAS MODIFICACIONES DE LA REFORMA LABORAL-2022

9.1 Potenciación del contrato fijo-discontinuo

El contrato por tiempo Indefinido Fijo-Discontinuo se concertará para la realización de 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

9.2 Prevalencia del convenio sectorial para conceptos salariales

Las retribuciones mínimas son las que estable el convenio del sector, sin que el convenio de empresa pueda establecer salarios inferiores.

9.2 Retorno de la ultraactividad

Las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que se termine la vigencia marcada en el mismo, hasta la aprobación de un nuevo convenio colectivo.

Antes, cuando terminaba el plazo de duración del convenio colectivo, se tenía que dejar de aplicar, salvo pacto con la representación legal de los/as trabajadores/as, y ante la falta del convenio se aplicaban las condiciones del *Estatuto de los Trabajadores*.

10.

MODERNIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN

LA SUBCONTRATACIÓN (EXTERNALIZACIÓN)

Se entiende que la «externalización productiva» es un mecanismo de reducción de costes para las empresas, que afecta negativamente a la competencia cualitativa entre las empresas y fomenta el incremento sin límites de la precariedad laboral, como en el caso de empresas multiservicios que no aplican ningún convenio, como les paso a los/as compañeros/as de diferentes secciones sindicales de CNT, como *PROMAN*, a los /as informadores/as turísticos o a las/os de acomodación de los teatros de *Madrid Destino*.

Nuevas normas

- Siempre habrá un convenio colectivo sectorial aplicable: ya sea el de la actividad desarrollada en la empresa principal u otro si así lo determina la negociación colectiva sectorial dentro de sus normas generales.
- En el caso de que realice actividades esenciales para el desarrollo de la empresa que ha externalizado esos servicios, se aplicará a las personas trabajadoras el convenio sectorial de la actividad que desarrolla la contrata o subcontrata. Pretende evitar el problema con las empresas multiservicios que realizan distintas actividades que no están vinculadas entre sí y no tienen ningún convenio de empresa.
- El convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista (empresa que recibe la adjudicación de los servicios externalizados) si determina mejores condiciones salariales que el convenio sectorial de aplicación.

11.

ERTE'S: EXPEDIENTES REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO

Se mantiene el **ERTE POR CAUSAS OBJETIVAS (ETOP)**

- Se reduce el periodo de consultas a 7 días para las empresas con menos de 50 trabajadores. Lo que perjudica a las trabajadoras en la negociación colectiva ya que muchas empresas no tendrán representación sindical y en 7 días es difícil organizar a la sección sindical y/o al equipo jurídico.

Se añade un nuevo **ERTE POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS** (Art. 47º del E.T.)

- La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas objetivas (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) de carácter temporal. Pendiente de desarrollo reglamentario.

Se mantiene el **ERTE POR FUERZA MAYOR**, pero:

- Se desarrolla la aplicación por parte de las empresas de reducción de la jornada de trabajo o suspensión de los contratos por causa derivada de fuerza mayor temporal.
- Se añade la fuerza mayor temporal por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa como consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública, de forma permanente como una de las causas de *ERTEs* por fuerza mayor.
- Los *ERTEs* por fuerza mayor en vigor desde el 28/09/2021 seguirán con la normativa anterior hasta el día 28/02/2022, que o finalizan o se adaptan a la nueva regulación.

Se flexibiliza el sistema *RED* de la *Tesorería General de la Seguridad Social*



_afiliate al sindicato

</>



COMARCAL SUR
MADRID

12.

VIGENCIA Y RÉGIMEN TRANSITORIO

ENTRADA EN VIGOR GENERAL: 31/12/2021

EXCEPCIONES: LAS SIGUIENTES MODIFICACIONES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ENTRARÁN EN VIGOR EL 30/03/2022

Contratos formativos Artículo 11º E.T.

Duración de los contratos de trabajo / presunción contrato indefinido por regla general Artículo 15º E.T.

Contrato fijo-discontinuo Artículo 16º E.T.

Derogación Artículo 12.3 E.T. **Relativo al contrato a tiempo parcial, se elimina:**
«3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa».

Derogación apartados 1 y 2 de la disposición adicional decimoquinta, la disposición adicional decimosexta y la disposición adicional vigesimoprimeras

- D.A. 15ª. Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas.
- D.A. 16ª Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.
- D.A. 21ª. Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.

RÉGIMEN TRANSITORIO CONTRATOS LABORALES

TIPO DE CONTRATO	CELEBRADOS ANTES DEL 31/12/2021	RD-Ley 32/2021
Contratos formativos (<i>Art. 11 E.T.</i>); Contratos en prácticas y para la formación y aprendizaje	Seguirán vigentes según la normativa aplicable antes del 31/12/2021, y resultarán aplicables hasta su duración máxima.	D.T. 1ª
Contratos duración determinada (<i>Art. 15.1 a) E.T.</i>); Contratos de obra y servicio determinado y contratos fijos de obra	Si están vigentes a día 31/12/2021, serán aplicables hasta su duración máxima y se regirán por la normativa anterior al <i>R.D. Ley 32/2021</i> .	D.T. 3ª
Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y contratos de interinidad (<i>Art. 15.1 b) E.T.</i>)	Si están vigentes a día 31/12/2021, serán aplicables hasta su duración máxima y se regirán por la normativa anterior al <i>R.D. Ley 32/2021</i> .	D.T. 3ª

TIPO DE CONTRATO **CELEBRADOS ENTRE EL 31/12/2021 Y** **RD-Ley 32/2021**
EL 30/03/2022

Contratos de duración determinada: Obra y servicio y contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

- Seguirán vigentes y les será de aplicación la normativa anterior.
- Su duración no podrá ser superior a 6 meses.

D.T. 4^a

*** NORMATIVA**

- **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021**, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

LÍMITES ENCADENAMIENTOS DE CONTRATOS (D.T. 5ª R.D. LEY 32/2001)

Contratos de trabajo suscritos después del 31/12/2021

- Serán indefinidos cuando: «en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por *ETT*, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.
 - Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente» (Redacción del nuevo *Art. 15.5 del E.T* en vigor desde el 30/03/2022).
-

Contratos de trabajo suscritos antes del 31/12/2021

- Se aplicará el límite anterior al RD-ley 32/2021: «en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, (Redacción del art. 15.5 del ET vigente hasta el 30/03/2022).
-

CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO





**COMARCAL SUR
MADRID**

ASESORÍA SINDICAL Y JURÍDICA

en la sede del Sindicato los martes
y jueves de 19:00h a 21:30h

ASESORÍA ONLINE

rellena el formulario de asesoría online en:
<https://comarcalsur.cnt.es/asesoriaonline/>

AFÍLIATE AL SINDICATO

martes y jueves de 19:00h a 21:30h

afiliación online

rellena el formulario de afiliación en:
<https://comarcalsur.cnt.es/quieres-afiliarte-cnt-comarcal-sur/>



EFI
CA
CES



INDE
PENDI
ENTES



SOLI
DA
RI@S

el sindicato
que nos defiende



Comarcasur Madrid

Paseo Alberto Palacios 2, Villaverde Alto, Madrid.

662 66 77 45

info@comarcasur.cnt.es

917 970 424

comarcasur.cnt.es