

CIRCULAR 2/22 SOBRE REFORMA LABORAL 2022

Barcelona 15 de febrero de 2022

Apreciado/a cliente:

En esta segunda circular sobre la reforma laboral procedemos a un análisis normativo de cada una de las nuevas modalidades contractuales.

1 . El nuevo contrato formativo y sus variantes

Su objeto es, o bien la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios. En base a estos dos posibles objetos se establecen **dos variantes**.

1.1 . Contrato de formación en alternancia

Objeto: Compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo

Restricciones: tomando en consideración que su objeto es la compatibilidad de la formación teórica con la práctica existen unas **restricciones** lógicas: **no** podrá establecerse **periodo de prueba** y no se podrán celebrar cuando la actividad o puesto de trabajo haya sido **desempeñado con anterioridad** por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.

Sujetos del contrato:

-regla general: con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados profesionales requeridos para concertar un contrato formativo de la otra variante (para la obtención de práctica profesional).

-cabe con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

-se restringe a personas menores de 30 años en el supuesto de que se suscriba 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. El límite de los 30 años cuenta con una única excepción: los mayores de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en este texto refundido de la Ley de Empleo (nueva disposición adicional 9 Real Decreto Legislativo 3/2015, Ley de Empleo).

Duración:

-la prevista en el plan o programa formativo

-mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años

-cabe celebrar un solo contrato de forma no continuada si está previsto así en el plan o programa, es decir, en diversos periodos anuales coincidentes con los estudios

-cabe prórroga, en caso de que se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma. La prórroga se hará por acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

Limitación a la concatenación:

-Como regla general, sólo podrá celebrarse un contrato por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas.

-Como excepción, **podrán formalizarse varios contratos con varias empresas**, en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades **si los contratos respondan a distintas actividades y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite de los 2 años.**

Tiempo de trabajo:

-El tiempo efectivo de trabajo no podrá ser superior **al 65%, el primer año, o al 85 %, el segundo** de la jornada máxima según convenio colectivo (o, en su defecto, a la jornada máxima legal).

-no cabe **realizar horas complementarias ni horas extraordinarias**. Salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (art. 35.3 ET).

-no cabe realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos . La única excepción es que no pueda realizarse de otra forma por la naturaleza de la actividad.

Retribución:

- conforme a lo regulado por el convenio colectivo de aplicación.
- en su defecto, no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- en ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Aspectos formativos:

-Es parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

- Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, **elaborarán con la participación de la empresa los planes formativos individuales** donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

- **La actividad desempeñada** por la persona trabajadora en la empresa deberá estar **directamente relacionada con las actividades formativas** que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

-La persona contratada **contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa** .

Cotización:

Sobre este tema se introduce una disposición adicional 43 LGSS que lo regula, y cuya entrada en vigor se prevé el primer día del sexto mes siguiente a la publicación de este real decreto-ley.

-la empresa está obligada a cotizar a la Seguridad Social por la totalidad de las contingencias de la Seguridad Social

-si la base de cotización mensual por contingencias comunes no supera la mínima de su Régimen la empresa ingresará las cuotas únicas. La LPGE cada ejercicio fijará las cuotas a cargo de la empresa (CC, CP, FOGASA, desempleo y formación profesional) y de la persona trabajadora (CC, desempleo y formación profesional). A efecto de prestaciones la base de cotización será la base mínima de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social.

-si la base de cotización supera la mínima, la cuota a ingresar será la suma de las cuotas únicas ya mencionadas y las cuotas resultantes de aplicar los tipos de cotización que correspondan al importe que exceda la base de cotización mínima. A efecto de prestaciones se aplicará esta base de cotización.

-estas mismas normas se aplicarán a los contratos formativos en alternancia a tiempo parcial

A tener en cuenta que la disposición transitoria 5 RDL 32/2021 sobre el régimen transitorio en materia de cotización de los contratos de formación en alternancia desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley (31-12-2021) hasta la entrada en vigor de la disposición adicional 43 LGSS (30-3-2022) y de los vigentes contratos de formación y aprendizaje. Y también que a los contratos formativos en alternancia les resultarán de aplicación los beneficios en la cotización a la Seguridad Social que están establecidos para los extintos contratos para la formación y el aprendizaje (disposición adicional 43.4 LGSS).

1.2 . Contrato formativo para la obtención de práctica profesional

Sujetos del contrato:

-quienes están habilitados o capacitados para la actividad laboral por tener un título (universitario o grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, y títulos de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo)

-dentro de los 3 años siguientes a la terminación de los estudios (5 años para personas con discapacidad).

Restricciones:

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 3 meses** , sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas

que formen parte del currículum exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

Duración:

- no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año.

-dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar su duración

-no se podrá ser contratado en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos por la misma titulación o certificado profesional.

-no podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado (los títulos de grado, máster y doctorado universitarios no se consideran la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez estuviera ya en posesión de uno de estos títulos superiores).

-cabe un periodo de prueba hasta de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo. Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

Tiempo de trabajo:

-no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (art. 35.3 ET).

Retribución:

-conforme a lo regulado por el convenio colectivo de aplicación.

-en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

-en ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Aspectos formativos:

-El puesto de trabajo 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 con el contenido de la práctica profesional, tutor/a que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

-al finalizar el contrato se tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica.

-Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación

1.3 . Aspectos comunes a ambas variantes:

Interrupción de la duración del contrato:

-la IT, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Forma y contenido del contrato:

- por escrito

-incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual

Particularidad de la contratación por empresas de inserción:

-en la contratación por empresas de inserción de personas con discapacidad o en exclusión social no aplican los límites de edad y en la duración máxima. Reglamentariamente se establecerán dichos límites.

Particularidades de contratación de empresas en ERTE:

Cabe que las empresas que estén aplicando los expedientes de regulación de empleo de los artículos 47 y 47 bis ET concierten contratos formativos siempre que no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

Consecuencias del incumplimiento:

-los contratos celebrados en fraude de ley se entenderán contratos indefinidos ordinarios.

-igualmente ante el incumplimiento por la empresa de sus obligaciones formativas

Acción protectora de la Seguridad Social:

-comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y FOGASA

Bonificaciones por la concertación de contratos formativos:

Las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una bonificación de cuotas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, durante la vigencia del contrato, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes, previstas para estos contratos (disposición adicional 20 ET).

Desarrollo reglamentario previsto:

-reglamentariamente se establecerán, en colaboración, en su caso, con las administraciones competentes en la formación objeto de realización mediante contratos formativos, los requisitos que deben cumplirse para la realización 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.

-también reglamentariamente se establecerán límites de edad y duración máxima de contratación por empresas de inserción.

Finalmente, en materia de contratos formativos comentar que la nueva norma deroga el RD 1543/2011 que regula las prácticas no laborales en empresa y que conforme a la disposición adicional 2 el Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, para abordar un Estatuto del Becario, que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales.

2 . Los nuevos contratos de duración determinada

Los cambios que se operan en la nueva redacción del art. 15 ET entrarán en vigor a partir del 30 de marzo de 2022, con las particularidades de la disposición transitoria 3 de la que se habla en el epígrafe relativo al régimen transitorio.

Se parte de una premisa: la presunción de que los contratos se conciertan por tiempo indefinido. Y además, se refuerzan las exigencias de la causa de temporalidad de dos formas:

-por un lado, restringiendo el uso sólo a dos circunstancias (por circunstancias de la producción y por sustitución de persona trabajadora).

-por otro lado, reforzando la justificación: en el contrato hay que especificar " con precisión" la causa habilitante, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista .

El incumplimiento lleva aparejado que las personas adquieran la condición de fijas.

2.1 . El contrato por circunstancias de la producción

Se subdivide en dos tipos A) Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones (incluidas las vacaciones anuales) que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Duración:

-no podrá ser superior a seis meses.

-por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año.

-cabe prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Tipo B) podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. La duración es de un máximo de 90 días en el año natural, no de forma continuada. independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. 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, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción.

2.2 . El contrato de sustitución

Objeto:

- sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo
- para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, por causas legal o convencionalmente establecidas
- para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo

Forma y contenido del contrato:

- En los primeros dos supuestos hay que especificar en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Duración:

- cuando se trata de sustituir a la persona trabajadora, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.
- cuando se concierta por un proceso de selección o promoción su duración de máximo tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo. No cabe celebrar un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

2.3 . Aspectos comunes

Incumplimiento: Las personas contratadas temporalmente adquirirán la condición de fijos ante una serie de incumplimientos:

- el incumplimiento de las condiciones y requisitos comentados
- en caso de no haber sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.
- las personas trabajadoras que 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 empresas de trabajo temporal.
- igualmente en supuestos de sucesión o subrogación empresarial

-la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Garantías y derechos de las personas contratadas temporalmente:

-las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

-cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

-La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.

-Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

3 . La nueva regulación del contrato fijo discontinuo

Los cambios que se operan en la nueva redacción del art. 16 ET entrarán en vigor a partir del 30 de marzo de 2022.

Objeto

-para trabajos de naturaleza **estacional** o vinculados a actividades productivas de **temporada**

-para trabajos que, siendo de prestación **intermitente**, tengan periodos de **ejecución ciertos**, determinados o indeterminados.

-entre una **empresa de trabajo temporal y una persona contratada** para ser cedida (conforme a la LETT). Se modifica el art. 10.3 Ley 14/1994, para que incluso la ETT celebre con la persona trabajadora un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes. Igualmente, podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos (disposición final 1 RDL 32/2021).

-para trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la **ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria** de la empresa. Los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan.

Forma y contenido

-se formalizará por **escrito**

-reflejará los **elementos esenciales de la actividad** : duración, y jornada y horario estimado que puede concretarse con el llamamiento

-en cuanto al **llamamiento** : deberá realizarse por **escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación** a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada

Garantías y derechos de las personas contratadas

-no podrán sufrir perjuicios por el **ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias** con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas reconocidas legal o convencionalmente

-tienen derecho a que su **antigüedad** se calcule teniendo en cuenta toda la **duración de la relación laboral** (y no el tiempo de servicios efectivamente prestados)

-tienen derecho a ser **informados** por la empresa sobre la existencia de **vacantes** de carácter fijo, de manera que puedan formular solicitudes de conversión voluntaria (de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa).

-tendrán la consideración de **colectivo prioritario** para el acceso a las **iniciativas de formación** del sistema de formación profesional para el empleo durante los periodos de inactividad.

-podrán **ejercer las acciones** que procedan en caso de **incumplimientos** relacionados con el **llamamiento** , iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

-los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una **bolsa sectorial de empleo** en la que se podrán integrar las personas **fijas discontinuas durante los periodos de inactividad** , con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua

-los convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la **celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos** , y la obligación de las empresas de **elaborar un censo anual** del personal fijo discontinuo.

-el gobierno regulará, las modificaciones necesarias para **mejorar la protección del colectivo de fijos discontinuos permitiéndoles el acceso a los subsidios por desempleo** , en las mismas condiciones y con los mismos derechos que se aplican al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena del régimen general de la seguridad social protegidos por la contingencia de desempleo (DF.6).

La extinción del contrato indefinido en el sector de la construcción

Asociada a la desaparición del contrato por obra o servicio está la modificación de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, relativa a la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

La finalización una la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación, que será siempre a cargo de la empresa.

La propuesta de recolocación deberá formalizarse por escrito.

Una vez realizada el contrato indefinido adscrito a la obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora contemplados, como por ejemplo entre otros, el rechazo de la recolocación por la persona trabajadora, lo que llevará aparejada una indemnización.

Los afectados por la extinción se encontrarán en situación legal de desempleo (nuevo art. 267.1 LGSS).

5 . La lucha contra el fraude: el papel de la negociación colectiva y la representación de las personas trabajadoras y de la ITSS

Como acabamos de comentar, y a lo largo de la nueva regulación en materia de contratación, son varias las ocasiones en las que se alude a los convenios colectivos como habilitantes de las condiciones y requisitos de los contratos, con lo que se enfatiza en la **negociación colectiva como mecanismo para velar por el correcto uso de estas modalidades contractuales** . A modo de ejemplo, el art. 15.8 ET dispone que los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total, criterios de conversión de los contratos en indefinidos o fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento. También podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición. O los criterios objetivos y formales de los llamamientos de las personas fijas-discontinuas.

Por otro lado, **también se incrementan las obligaciones de la empresa de informar a la representación legal de los trabajadores** . Así el art. 11.5 ET dispone que la empresa debe poner en conocimiento los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplan la contratación formativa o en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones. O en el art. 15 ET

se obliga a las empresas a trasladar a la a la representación legal de las personas trabajadoras, en el último trimestre del año, una previsión anual de uso de los contratos para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada de 90 días. O por ejemplo, en el caso del contrato fijo-discontinuo la empresa debe trasladar al inicio del año natural un calendario con las previsiones de llamamiento anual o semestral, así como las altas efectivas cuando se produzcan.

No es la única forma de lucha contra el fraude en la temporalidad. Según el art. 15.9 ET en caso de que **la persona trabajadora requiera al Servicio Público de Empleo un certificado de los contratos** celebrados para acreditar su condición de fijeza, al emitirlo, no sólo lo pondrá en conocimiento de la empresa como era su obligación hasta ahora, sino que además, lo pondrá **en conocimiento de la ITSS si se han sobrepasado los límites máximos de duración**.

6 . El régimen transitorio

Respecto a los contratos formativos vigentes (en prácticas y para la formación y el aprendizaje), resultarán aplicables hasta su duración máxima, en los términos del art. 11 ET hasta la redacción anterior a la que de esta reforma (disposición transitoria 1 RDL 32/2021).

En materia de cotización, los contratos de formación en alternancia que se suscriban a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley (31-12-2021) se realizará conforme al art. 106.12 Ley 22/2021, de LPGE-2022, es decir, conforme a las reglas dadas por Presupuestos a los contratos para la formación y el aprendizaje, mientras no entre en vigor la cotización de la nueva disposición adicional 43 LGSS (es decir, hasta el 30-3-2022). Las mismas reglas de cotización se aplican para los contratos para la formación y el aprendizaje ya suscritos (disposición transitoria 2 RDL 32/2021).

Respecto a los contratos de duración determinada, suscritos antes del 31-12-2021:

-los contratos para obra y servicio determinado se regirán hasta su duración máxima, en los términos art. 15.1.a) hasta la redacción anterior a la que de esta reforma

-los contratos fijos de obra suscritos se regirán hasta su duración máxima, en los términos artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción

-los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad se regirán hasta su duración máxima, en los términos art. 15.1 b) y c) ET, respectivamente,

Respecto a los contratos de duración determinada, suscritos entre del 31-12-2021 y hasta el 30-3-2022:

Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y **su duración no podrá ser superior a seis meses** (disposición transitoria 4 RDL 32/2021).

Encadenamiento de contratos:

La nueva normativa sobre encadenamiento del art. 15.5 ET será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 30-3-2022.

Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley (disposición transitoria 5 RDL 32/2021).

DOSCONSULTING S.L.P.

Asesoría jurídica - administrativa,
fiscal, laboral y extranjería

Como siempre, para cualquier duda o mayor información sobre este tema puede dirigirse a nuestra oficina de lunes a jueves de 9.00 a 14.00 y de 15.00 a 18.00, viernes de 8.00 a 15.00.

Cordialmente.

Alejandro Rodríguez.