PLAZOS DE ENTRADA EN VIGOR Y REGÍMENES TRANSITORIOS DE LA REFORMA LABORAL OPERADA POR EL RD-L 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE.

Fechas de especial relevancia a estos efectos:

Fecha de entrada en vigor del RD-Ley Reforma Laboral:	**31/12/2021**

Artículos para los que se establece un plazo de entrada en vigor distinto, y normas de aplicación transitoria:

	Entrada en vigor:	Régimen transitorio:
Duración del Contrato de trabajo (artículo 15 ETT):	30/03/2022	**A) Contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021:** Hasta su duración máxima. **B) Contratos de duración determinada celebrados entre el 31 de diciembre de 2022 hasta el 30 de marzo de 2022:** Se regirán por la normativa vigente en la fecha en que se hubieran concertado y no podrán tener duración superior a 6 meses.
Cómputo contratos encadenados para considerar al trabajador como fijo (artículo 15.5 ETT)	30/03/2022	A los contratos suscritos con anterioridad al 30/03/2022, a efectos del cómputo se tomará en consideración el contrato vigente a 31/12/2021.
Contrato formativo (artículo 11 ETT):	30/03/2022	Los contratos en prácticas y para la formación vigentes antes del 30/03/2022, serán aplicables hasta su duración máxima.
Contrato fijo-discontinuo (artículo 16 ETT):	30/03/2022	

Otras normas de aplicación transitoria relevantes:

ERTES vinculados al COVID-19 (DA 3ª RD-Ley Reforma laboral):	Regulados en el artículo 2 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre.	Seguirán rigiéndose por lo dispuesto en dicha normativa hasta el día 28 de febrero de 2022.
Concurrencia de convenios (artículo 84.2 ETT):	Convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad al 31/12/2021, una vez que éstos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de 1 año a contar desde el 31/12/2021.	
Convenios denunciados a 31/12/2021 (DT 7ª RD-Ley Reforma laboral):	En tanto no se adopte un convenio nuevo, mantendrán su vigencia.	