

Cuadro comparativo

**Principales contenidos modificados
por Real Decreto-Ley 32/2021
(convalidación 3 de febrero de 2022)**

Febrero 2022

(Nº 32)

**SERVICIO DE
ESTUDIOS**
UGT

En materia de contratación

E.T.	REGULACIÓN ANTERIOR	REAL DECRETO-LEY 32/2021
Artículo 11 Contratos formativos	MODALIDADES -Para la formación y el aprendizaje: • Su objeto la cualificación profesional en régimen de alternancia (actividad laboral retribuida con actividad formativa en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo). • Destinado a mayores de 16 y menores de 25 años, sin cualificación profesional reconocida (sin límite de edad en caso de discapacidad o exclusión social). • Duración: mínima 1 año, máxima 3 años (modulable por convenio entre 6 meses y 3 años). • Tiempo trabajo efectivo: no más de 75%, primer año, o 85%, segundo y tercer año. • No horas extraordinarias, trabajos nocturnos ni a turnos. • Retribución: según convenio, nunca inferior al SMI (proporción trabajo efectivo). -En prácticas: • Para obtener práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados (título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficiales equivalentes). • Dentro de los 5 años, o 7 años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a finalizar los estudios.	UNA MODALIDAD (contrato formativo), DOS TIPOS Contrato de formación en alternancia (art.11.2 ET): • Compatibiliza actividad laboral retribuida con formación profesional, estudios universitarios o Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. • Edad límite 30 años (en algunos supuestos) • Programa de formación, tutor, plan formativo individual. • Duración: mínima 3 meses, máxima 2 años. • Tiempo trabajo efectivo: no más del 65 %, durante el primer año, 85 % el segundo, de la jornada máxima. • No se puede celebrar si se ha desempeñado misma actividad o puesto en la misma empresa, bajo cualquier modalidad y por tiempo superior a 6 meses. • No horas complementarias ni horas extraordinarias, trabajos nocturnos ni a turnos (alguna excepción), ni periodo prueba. • Retribución: según convenio, en su defecto no inferior al 60% primer año ni al 75% el segundo. Nunca menos del SMI (proporción trabajo efectivo) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional (art.11.3 ET): título universitario, título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.

	• Duración: no inferior a 6 meses ni mayor de 2 años. • Periodo de prueba: máx. 1 mes (titulados grado medio o con certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2). Máx. 2 meses si con título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3. • Retribución: la fijada en convenio colectivo. En su defecto, no inferior al 60% o al 75%, primer o el segundo año del salario fijado en convenio para mismo o equivalente puesto. -Para para la formación dual universitaria • Objeto: cualificación profesional de estudiantes universitarios a través de régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en empresa con actividad formativa en el marco de su formación universitaria.	→ Dentro de los 3 años, o 5 años si persona con discapacidad, siguientes a terminar estudios. → Duración: no inferior a 6 meses ni mayor a 1 año. → Periodo prueba: máx. 1 mes, salvo lo dispuesto por convenio. → Plan formativo individual y asignación de tutor. → No horas extras. → Retribución: la fijada en el convenio. En su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. Nunca inferior a la establecida para el contrato para la formación en alternancia, ni al SMI (proporción trabajo efectivo) En ambos (art. 11.4 ET) Celebrados en fraude de ley o incumplimiento empresarial de obligaciones formativas: se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario. Los convenios (sectoriales) podrán determinar puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales para contratos formativos. Información a RLT (art. 11.5 ET) sobre acuerdos de cooperación educativa o formativa y actividad tutorial.
Art. 12 Contrato a tiempo parcial	→ No se permite para el contrato para la formación y el aprendizaje. → Apdo. 3: se entiende celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar <u>trabajos fijos y periódicos</u> dentro del volumen normal de actividad de la empresa.	→ Sin restricciones en contratos formativos. → Derogación del Apdo. 3.

Artículo 15 Duración del contrato de trabajo	Contratos de duración determinada. ▷ Obra o servicio determinados. Duración máx. 3 años ampliable hasta 12 meses más por convenio sectorial. Transcurridos estos plazos, adquisición condición de fijo. ▷ Circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Duración máx. 6 meses, dentro periodo de 12 meses, modificable por c. sectorial (límite máximo 12 meses). ▷ Sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Condición de fijas si falta alta Seguridad Social salvo naturaleza claramente temporal. Presunción contrato indefinido: los en fraude de ley. Encadenamiento: mismo trabajador, periodo de 30 meses contratados más de 24 meses; mismo puesto de trabajo, determinación por la negociación colectiva.	Se introduce presunción sobre celebración del contrato por tiempo indefinido (art.15.1 ET) Contrato duración determinada: DOS MODALIDADES • Circunstancias de la producción (art. 15.2 ET): → Incremento ocasional e imprevisible; oscilaciones de actividad normal que generan desajuste temporal entre el empleo estable y el requerido (también por vacaciones anuales). - Duración: no más de 6 meses, ampliable hasta 1 año por convenio sectorial. → Situaciones ocasionales, previsibles de duración reducida y delimitada, para un máximo de 90 días en el año natural (no de manera continuada), con independencia de trabajadora/es que sean necesarios. - El último trimestre del año: previsión anual de su uso a la RLT. <u>No utilización en marco contratas, subcontratas o concesiones administrativas</u> si actividad habitual u ordinaria de la empresa. • Sustitución de persona trabajadora (art. 15.3 ET) con derecho a reserva de puesto; también para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora, amparada en causas legales o convencionales; cobertura temporal de puesto de trabajo durante proceso de selección o promoción (no más de 3 meses o según convenio). Condición de fijas si: ▷ <u>Se incumple la regulación</u> de este art. o falta alta Seguridad Social. (art. 15.4 ET).
---	---	--

		⇒ <u>Encadenamiento</u>, sea <u>mismo trabajador</u>, sea <u>mismo puesto</u>: 2 o más contratos en periodo de 24 meses por plazo superior a 18 meses. (art. 15.5 ET). Convenios colectivos podrán establecer: Planes de reducción de la temporalidad, criterios generales relación volumen contratación temporal y plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, porcentajes máximos de temporalidad y consecuencias del incumplimiento. (art. 15.8 ET).
Artículo 16 Contrato fijo-discontinuo	Para trabajos de carácter fijo-discontinuo, que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.	➤ Para trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para los de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. ➤ Para trabajos en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. ➤ Para empresa de trabajo temporal y persona contratada para ser cedida. Información a la RLT de calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas. Posibilidad de regulación convencional sobre: elaboración de censo anual del personal fijo discontinuo; periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento. (art.16.5 ET). Antigüedad: toda la duración de la relación laboral, no el tiempo de servicios efectivamente prestados. (art.16.6 ET).

En materia de contratas y subcontratas

E.T.	REGULACIÓN ANTERIOR	REAL DECRETO-LEY 32/2021
Art. 42 Subcontratación de obras y servicios	Convenio de aplicación en las empresas contratistas y subcontratista Reglas generales (aplicación del que resulta de aplicación a la empresa contratista o subcontratista).	Convenio de aplicación en las empresas contratistas y subcontratista El sectorial de aplicación a la actividad desarrollada, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III. Cuando la empresa contratista o subcontratista tenga convenio propio, se aplicará en los términos del artículo 84 ET. (art.42.6 ET).

En materia de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo

E.T.	REGULACIÓN ANTERIOR	REAL DECRETO-LEY 32/2021
Art. 47 Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor		Nueva causa: Fuerza mayor temporal determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública. (art. 47.6 ET). En todos los supuestos: Llamamiento a priorizar la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contrato. Posibilidad de desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de las circunstancias. No horas extraordinarias, nuevas externalizaciones de actividad ni nuevas contrataciones laborales.

		Previsión de acciones formativas. Beneficios en materia de cotización de carácter voluntario para la empresa, condicionados al mantenimiento en el empleo.
Nuevo Art. 47bis Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo		Dos modalidades: a) Cíclica, coyuntura macroeconómica general. Duración máxima de un año. b) Sectorial, determinado sector o sectores de actividad con cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras. Duración máxima inicial de un año, posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una. Requiere: Propuesta conjunta Ministerio Asuntos Económicos y Transformación Digital, Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. La modalidad sectorial, pueden solicitarla las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal a los Ministerios referidos. Constitución de Fondo RED de Sostenibilidad del Empleo, para atender necesidades futuras de financiación.

En materia de negociación colectiva y convenios colectivos

E.T.	REGULACIÓN ANTERIOR	REAL DECRETO-LEY 32/2021
Art. 84.2 Concurrencia	Prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto a: a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos. c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores. e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa. f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.	Se elimina la prioridad aplicativa respecto a la cuantía del salario base y complementos (la actual letra a)). El resto se mantiene. IMPORTANTE: Se establece <u>régimen transitorio</u> para los convenios existentes cuando se publique la nueva norma, de forma que les sea de aplicación cuando pierdan vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año. No compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas. En el plazo de 6 meses deben adaptarse los textos de los convenios (DT sexta RDL 32/2021).
Artículo 86 Vigencia	Ultraactividad con fecha finalización. Tras un año desde la denuncia del convenio colectivo sin nuevo convenio o laudo arbitral, aquel pierde su vigencia, salvo pacto en contrario. En tal supuesto se aplica, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior de aplicación.	Ultraactividad plena Transcurrido el proceso de negociación sin alcanzar acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo (art. 86.4 ET). Los convenios denunciados a la fecha de entrada en vigor de RDL, en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos del nuevo artículo 86.3. (DT séptima RDL 32/2021)

Otras materias

Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 47 y 47 bis	Las empresas podrán desarrollar acciones formativas para cada persona afectada, con el objetivo de mejorar competencias profesionales y empleabilidad. A través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002 u otro sistema de formación acreditada. (Nueva Disposición adicional vigesimoquinta).
Modificación de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción	Consideración de contratos indefinidos los tengan por objeto tareas o servicios vinculados a obras de construcción. Podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora. Obligación para la empresa de efectuarle propuesta de recolocación. Información a RLT, comisiones paritarias o, en su defecto, sindicatos representativos del sector. (Disposición adicional tercera).
Ley General de la Seguridad Social	Incremento cuota empresarial por cada baja de trabajadores por cuenta ajena con contrato de trabajo de carácter temporal (no aplicable a trabajadores del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios) (art. 151 LGSS). Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a ERTE y a los Mecanismos RED. (Nuevo artículo 153 bis; Nueva disposición adicional cuadragésima cuarta LGSS).
Protección de las personas trabajadoras afectadas por Mecanismo RED	Prestación del mecanismo RED (Nueva Disposición adicional cuadragésima primera LGSS): Hasta la finalización del período de aplicación. Cuantía 70% base reguladora. No consume protección desempleo. No precisa periodo carencia.
Modificación Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de FP para el empleo en el ámbito laboral	Las empresas que formen a personas afectadas por ERTE de art. 47 ET o Mecanismo RED de art. 47 bis, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada, según tamaño de la empresa.

Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social [art.6.5; art.7.2; art.7.14; art. 8.3; nuevo apdo.20 art.8; art.18.2 c); nueva letra f) art. 18.2; art.19.2 b); nueva letra g) art. 19.2; art. 19 bis.1 b); art.19 ter.2 b); nueva letra h) art. 19 ter.2; nueva letra c bis) art. 40.1]	Endurecimiento de las infracciones y sanciones. Entre otras modificaciones: ➤ Transgredir la normativa sobre contratación, constituye infracción grave considerándose con la nueva redacción que se comete una infracción por cada persona trabajadora afectada. ➤ Formalizar nuevas contrataciones incumpliendo la prohibición establecida en situación de ERTE se tipificará como infracción (una por cada persona contratada). ➤ Efectuar nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición establecida en situación de ERTE En relación a las ETT, cuando se formalicen contratos de puesta a disposición fuera de los supuestos legalmente permitidos, se considerará cometida una infracción por trabajador afectado. Igual infracción comete la empresa usuaria. Para estos supuestos, también para la no realización previa de la preceptiva evaluación de riesgos, tipificados como infracciones graves, la sanción prevista es multa de entre 1000 y 10.000 euros.
Estatuto del Becario DA segunda RDL 32/2021	En el plazo de 6 meses el Ministerio de Trabajo y Economía Social convocará a las organizaciones sindicales y empresariales. más representativas.
Protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas discontinuas DF sexta RDL 32/2021	Se modificará el nivel asistencial para el acceso a los subsidios por desempleo, en mismas condiciones y derechos que el resto.
Protección de las personas trabajadoras menores, en materia de seguridad y salud DF quinta RDL 32/2021	En el plazo de 3 meses el Ministerio de Trabajo y Economía Social presentará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas un análisis de la normativa de seguridad y salud aplicable a los menores para elaboración de un reglamento sobre las peculiaridades que les afectan
Particularidades sobre sector público	Se deroga la DA decimosexta del ET que permite la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público.

Entrada en vigor de la nueva regulación: el 31 de diciembre de 2021, excepto las siguientes disposiciones que entrarán en vigor a los tres meses de esta fecha:

- ▷ **Artículo 11 ET;**
- ▷ **Artículo 15 ET** (sin perjuicio de la DT tercera sobre contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021);
- ▷ **Artículo 16 ET;**
- ▷ **Apartado siete del artículo tercero, por el que se introduce, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, una nueva disposición adicional cuadragésima primera, de medidas de protección de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación del Mecanismo RED regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores;**
- ▷ **Apartado nueve del artículo tercero, por el que se introduce, en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, una nueva disposición adicional cuadragésima tercera, sobre cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos en alternancia;**
- ▷ **Apartados 2 y 3 de la disposición derogatoria única del RDL 32/2021.**

Esta colección nace con la voluntad, bien de aportar soluciones o herramientas útiles para el mundo del trabajo, o bien de efectuar un análisis de no excesiva enjundia, pero si con el rigor y claridad que precisa el objeto de estudio. *Análisis y Contextos* pretende atender las necesidades de muy diversa índole –jurídica, económica, social, etc.– que pueden surgir en el ámbito del mundo social, siempre desde una perspectiva práctica a fin de servir a la mayoría

UGT

