

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

---

Junta Directiva  
Barcelona, 10 de enero de 2022

Foment  
del Treball Nacional

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

**El RDL 32/2021 modifica, principalmente, las siguientes materias:**

- ✓ **Contratación formativa (art. 11 y 12 ET)**
- ✓ **Contratación temporal (art. 15 ET)**
- ✓ **Contrato fijo-discontinuo (art. 16 ET)**
- ✓ **Subcontratación de obras y servicios (art. 42 ET)**
- ✓ **ERTEs (art. 47 ET)**
- ✓ **Mecanismo de sostenibilidad en el empleo (art. 47 bis)**
- ✓ **Concurrencia de Convenios Colectivos (art. 84 ET)**
- ✓ **Vigencia de los Convenios Colectivos (ultraactividad) (arts. 85 y 86 ET)**
- ✓ **Modificaciones en diversos preceptos de la LGSS**
- ✓ **Modificaciones en diversos preceptos de la LISOS**

## **CONTRATOS FORMATIVOS:**

|                  | <b>Formación en alternancia</b>   | <b>Obtención de una práctica profesional</b>  |
|------------------|---|---|
| <b>Objetivo</b>  | <p>Compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos</p> <p>Debe tratarse de actividad relacionada con la formación</p>   | <p>Desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios</p> <p>El puesto debe permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato</p>   |
| <b>Colectivo</b> | <p>Cursando formación profesional, universitaria o Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo (si certificados de profesionalidad nivel 1 y 2 con personas de hasta 30 años)</p> <p>Debe carecer de titulación que le permita suscribir un contrato para la obtención de una práctica profesional</p> | <p>En posesión de un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional</p> <p>A concertar dentro de 3 años siguientes a la finalización de los estudios (5 años si se trata de persona con discapacidad)</p> |
| <b>Duración</b>  | <p>La prevista en el correspondiente plan o programa formativo, mínimo 3 meses máximo 2 años</p>  | <p>De 6 a 12 meses, el convenio colectivo dentro de este marco puede regular otra duración</p>  |

## **CONTRATOS FORMATIVOS:**

|   | <b>Formación en alternancia</b>  | <b>Obtención de una práctica profesional</b>   |
|---|--|--|
| <b>Jornada</b>                          | <p>Puede concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial</p> <p>Debe ser compatible con la formación</p> <p>No &gt; 65% primer año y 85% segundo año de la jornada máxima</p> <p>No horas extras, ni complementarias, ni trabajo nocturno ni a turnos (salvo excepciones)</p> | <p>Puede concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial</p> <p>No horas extras</p>   |
| <b>Periodo de prueba</b>                | No puede establecerse  | 1 mes máximo, salvo que el convenio colectivo establezca otro plazo  |
| <b>Retribución</b>                      | La prevista en el convenio, en su defecto nunca <65% primer año y 75% el segundo del grupo profesional de referencia. Nunca < SMI en proporción al tiempo de trabajo   | La prevista en el convenio, en su defecto la del grupo profesional de referencia, nunca < a la retribución mínima del contrato en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo |
| <b>Tutores e itinerarios formativos</b> | <p>Debe haber un tutor por el centro y otro por la empresa</p> <p>Elaboración conjunta de plan formativo individual</p>  | <p>La empresa debe elaborar un plan formativo y asignar un tutor</p> <p>A la finalización entrega de certificado del contenido de la práctica</p>  |

## **CONTRATOS FORMATIVOS:**

|                      | <b>Formación en alternancia</b>   | <b>Obtención de una práctica profesional</b>   |
|----------------------|---|--|
| <b>Prohibiciones</b> | <p>No puede concertarse si el trabajador ha desempeñado el puesto o actividad antes en la empresa o por más de 6 meses</p> <p>En principio solo un contrato por cada ciclo/certificado/itinerario; no obstante, podrán formalizarse contratos de este tipo con varias empresas en base al mismo siempre que respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto para esta modalidad</p> | <p>No puede concertarse 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 (no computan prácticas no laborales curriculares)</p> <p>La duración máxima del contrato es por titulación, ya sea en la misma o en diferente empresa</p> <p>En la misma empresa y para el mismo puesto aplica también la duración máxima, aunque el trabajador tenga diferentes titulaciones</p> |

- Si hay incumplimiento de los requisitos: contrato indefinido.
- Especial atención a las duraciones máximas por persona: solicitar certificado del servicio de empleo.
- Se mantiene la bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato si es concertado con una persona con discapacidad (DA 20ª del ET).
- Nuevo sistema de cotización a partir del 30/3/2022 para los contratos de formación en alternancia y los contratos para la formación y aprendizaje existentes.

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

**CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA (ART. 15 ET):**

- ✓ Desaparece el contrato de obra y servicio determinado.
- ✓ El contrato eventual por circunstancias de la producción se sustituye por el contrato por circunstancias de la producción.
- ✓ El contrato de interinidad se sustituye por el contrato por sustitución.

## **CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:**

- ✓ Respecto al contrato eventual la normativa anterior explicitaba que se podía formalizar en los siguientes supuestos:

*"Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa."*

Ahora, se limita a estos supuestos:

### **1. Uno de 6 meses (ampliable hasta un máximo de un año por convenio colectivo sectorial):**

*"Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1)".*

**Limitado por el art. 16.1** que dice lo siguiente y que impide hacer contratos temporales:

*"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."*

### **2. Otro de un máximo de 90 días,** que no podrán ser utilizados de manera continuada:

*"Para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada".*

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

### **CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:**

**No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual/ordinaria de la empresa.**



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

## **CONTRATO POR SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA:**

- ✓ **Sustituye al contrato de interinidad.**
- ✓ Se distinguen las siguientes **causas**:
  - Sustitución de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo.
  - Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legal o convencionalmente establecidas.
  - Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura mediante un contrato fijo, sin que su duración pueda superar los 3 meses en este caso.

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

## **CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA:**

✓ **Art. 151 LGSS:** 1. Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo.

*2. Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.*

**Esto supone una cotización adicional de 26 euros.**

No se aplicará a los regímenes especiales de trabajadores por cuenta ajena agrarios, de empleadas del hogar y de la minería del carbón, ni a los contratos por sustitución.

## CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA:

### ✓ Adquirirán la condición de fijos:

- Las **personas contratadas incumpliendo la regulación de estos contratos** o que **no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social** transcurrido un plazo igual al fijado legalmente para el periodo de prueba.
- Las **personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho 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.
- 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.

### **RÉGIMEN TRANSITORIO CONTRATOS TEMPORALES:**

- ✓ Los nuevos contratos temporales **entran en vigor a los 3 meses** desde la publicación de la norma (30 de marzo de 2022).
- ✓ Los contratos de duración determinada **celebrados antes del 31 de diciembre de 2021** se regirán por la normativa precedente hasta su duración máxima.
- ✓ Los contratos de obra y servicio determinado y los eventuales **celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 y hasta el 30 de marzo de 2022**, se regirán por la normativa anterior, pero **su duración no podrá ser superior a 6 meses.**

**CONTRATO FIJO-DISCONTINUO:**

✓ La nueva regulación entrará en vigor el 31 de marzo de 2022.

| <b>Normativa anterior RDL 32/2021</b>   | <b>RDL 32/2021</b>   |
|---|--|
| <p>Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.</p> <p>1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.</p> <p>A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.</p> | <p>Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.</p> <p>1. 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.</p> <p>El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de 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.</p> <p>Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.</p> |

### **CONTRATO FIJO-DISCONTINUO:**

- ✓ Se establece que “las personas trabajadoras fijas-discontinuas **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**, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia”.
- ✓ Este redactado genera inseguridad jurídica y abre la puerta a interpretar que, incluso las indemnizaciones por despido, se calculen considerando toda la relación laboral y no el tiempo de servicio efectivamente prestado. Es necesario que se suprima o clarifique esta modificación en la tramitación parlamentaria.

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

## **SUBCONTRATACIÓN:**

La reforma incorpora como única, pero importante novedad, que **“el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata**, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.”

**ERTES (art. 47 ET):**

- ✓ Se modifican una serie de elementos formales del procedimiento.
- ✓ Se recoge como causa de fuerza mayor temporal la determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa, consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas las orientadas o la protección de la salud pública.
- ✓ Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, nuevas externalizaciones y nuevas contrataciones laborales. (Salvo que por formación, capacitación u otras razones objetivas los trabajadores en ERTE no puedan desarrollar las funciones encomendadas a las nuevas contrataciones o externalizaciones).



**ERTES (art. 47 ET):**

- ✓ Se prevén las siguientes exenciones en la cotización a la Seguridad Social:
  - 20% para ERTES ETOP (de aplicación exclusivamente en el caso de que las empresas desarrollen acciones formativas)
  - 90% para ERTES de fuerza mayor y de FM por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa por decisiones de la autoridad pública competente.
  - En todos los supuestos las exenciones están condicionadas al mantenimiento en el empleo de los trabajadores afectados por el ERTE durante los 6 meses siguientes a la finalización de su vigencia.

### **MECANISMO RED (art. 47 bis ET):**

- ✓ Se crea esta nueva figura que permitirá a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos en los siguientes supuestos y términos:
  
- ✓ Se prevén dos modalidades:
  - **Cíclica:** Cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización.  
Duración máxima: 1 año.
  
  - **Sectorial:** Cuando en un determinado sector se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de los trabajadores.  
Duración máxima: 1 año + posibilidad de 2 prórrogas de 6 meses cada una.

### **PROCEDIMIENTO MECANISMO RED:**

- ✓ El Mecanismo RED se ha de activar por el Consejo de Ministros.
- ✓ Una vez activado, las empresas podrán solicitar a la Autoridad Laboral la reducción de jornada o la suspensión de contratos.
- ✓ Se ha de seguir el procedimiento de los ERTES, incluido el periodo de consultas.
- ✓ La Autoridad Laboral dictará resolución estimado o desestimado la solicitud empresarial (cuando el periodo de consultas concluya sin acuerdo).
- ✓ Prohibición de realizar horas extraordinarias, nuevas contrataciones o externalizaciones.

## **MECANISMO RED: EXENCIONES DE COTIZACIÓN:**

### ✓ En la modalidad cíclica:

- 60% durante los 4 primeros meses desde la activación.
- 30% durante los 4 meses siguientes.
- 20% durante los 4 meses siguientes.

### ✓ En la modalidad sectorial:

- 40% → Estas exenciones se aplicarán exclusivamente si las empresas desarrollan acciones formativas.

### ✓ En ambos supuestos las exoneraciones están condicionadas al mantenimiento del empleo durante los 6 meses siguientes a la finalización de la vigencia del ERTE.

### ✓ Se prevé una protección por desempleo del 70% de la base reguladora.

### **PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA:**

- ✓ Se elimina la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto a “la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultado de la empresa”.
- ✓ RÉGIMEN TRANSITORIO:
  - La modificación se aplicará a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a 31 de diciembre de 2021, una vez que estos pierdan su vigencia expresa, y, como máximo en 1 año desde dicha fecha.
  - Una vez alcanzado el plazo descrito en el apartado anterior, los convenios deberán adaptarse en el plazo de 6 meses.

### **ULTRAACTIVIDAD:**

- ✓ Se recupera la ultraactividad indefinida. La nueva normativa establece que ante la inexistencia de acuerdo en el proceso negociador, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.
  
- ✓ RÉGIMEN TRANSITORIO:
  - Los convenios colectivos denunciados a 31 de diciembre de 2021, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia con ultraactividad indefinida.

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

## **NUEVAS INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL:**

✓ Se modifica la LISOS:

- Se añaden nuevas infracciones.
- Se incrementan las cuantías de las sanciones en determinados supuestos.
- Se considera una infracción por cada uno de los trabajadores y no como hasta ahora una infracción por empresa en diversos supuestos.

## NUEVAS INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL:

| Grado de infracción | Nuevas conductas tipificadas  | ¿Se incrementa la sanción respecto del régimen legal previo? |
|---------------------|---|--|
| <b>Leves</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>No informar a los trabajadores fijos-discontinuos, temporales y vinculados por contrato formativo sobre la existencia de vacantes.</li> </ul>  | No   |
| <b>Graves</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>En los incumplimientos de las modalidades contractuales, se considerará <u>una infracción por cada trabajador</u>.</li> <li>En la contratación laboral durante la aplicación de un ERTE, se considerará <u>una infracción por cada trabajador</u>.</li> <li>Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en la ley de empresas de trabajo temporal; se considerará <u>una infracción por cada trabajador</u>.</li> </ul> | Sí, las sanciones podrán oscilar entre 1.000€ y 10.000€      |
| <b>Muy graves</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Omitir los procedimientos fijados para la implementación de un ERTE y el Mecanismo RED.</li> <li>Establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición durante la aplicación de un ERTE.</li> </ul>   | No   |



## **AUMENTO CUANTÍA SANCIONES LISOS:**

**Art. 40.1 b)** → Infracciones graves

Redactado anterior  
y sigue igual tras el  
RDL 32/2021

- Grado mínimo de 751 a 1.500 euros
- Grado medio de 1.501 a 3.750 euros
- Grado máximo de 3.751 a 7.500 euros

✓ El RDL 32/2021 añade la letra c) bis al art. 40.1, que indica que las infracciones graves de los arts. 7.2, 7.14, 18.2 c), 19.2 b), 19.2 e), 19 bis 1 b), 19.ter.2 b) y 19.ter.1 e), se sancionarán con las siguientes multas:

- Grado mínimo de 1.000 a 2.000 euros
- Grado medio de 2.001 a 5.000 euros
- Grado máximo de 5.001 a 10.000 euros