



NOTA INFORMATIVA SOBRE MODIFICACIONES EN LOS MODELOS DE CONTRATOS DE ACUERDO CON LA REFORMA DE LA CONTRATACIÓN LABORAL 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

A continuación, se resaltan algunas cuestiones a tener en cuenta en la aplicación 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, en relación con la reforma de las modalidades de contratación laboral, y su incidencia en los modelos de contratos y las modificaciones introducidas en los mismos.

El pasado día 30 de diciembre se publicó en el BOE dicho Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, que ha implicado, entre otras reformas, una modificación del régimen legal de diversas modalidades de contratación laboral. Ello conlleva una adaptación de los modelos de contratos elaborados por el SEPE, afectando también a la comunicación de estas contrataciones a través de la aplicación Contrat@, en los términos que se detallan a continuación.

MODALIDAD DE CONTRATO TEMPORAL

- De acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, a partir del 31 de marzo de 2022 **se suprimen los códigos de contrato 401/501, según la contratación fuera a tiempo completo o a tiempo parcial, de obra o servicio determinado**, y las correspondientes cláusulas específicas.
- La nueva regulación del **contrato de duración determinada por circunstancias de la producción**, establecida en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, entra en vigor a partir del 30 de marzo de 2022, fecha en la que estará disponible el nuevo modelo de contrato, así como la comunicación de la contratación a través de Contrat@. Para esta modalidad **se mantienen los códigos 402/502, respectivamente, según la contratación sea a tiempo completo o a tiempo parcial**, que tenía anteriormente el contrato eventual por circunstancias de la producción, introduciéndose unas nuevas cláusulas específicas adecuadas a la nueva regulación, en las que se ha de distinguir si el contrato se realiza por incremento ocasional e imprevisible (duración máxima 6 meses o un año por convenio de ámbito sectorial) o por situaciones ocasionales previsibles (duración máxima noventa días)
- El Real Decreto-ley modifica el texto refundido de la Ley de Empleo, respecto de los **contratos vinculados a programas de activación para el empleo**. El nuevo apartado 1



de la disposición adicional novena del texto refundido de la Ley de Empleo queda redactado de la siguiente forma:

“Disposición adicional novena. Contratos vinculados a programas de activación para el empleo.

1. Las administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar contratos para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral en el marco de los programas de activación para el empleo previstos en este texto refundido de la Ley de Empleo, cuya duración no podrá exceder de doce meses”.

De acuerdo con la letra de esta disposición, la contratación de duración determinada vinculada a los programas de activación para el empleo va a poder realizarse en el marco de un contrato temporal de causa específica, distinta a las modalidades a las que hace referencia el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

En base a ello, para dar cobertura a los contratos de duración determinada establecidos en esta Disposición adicional novena de la Ley de Empleo, se ha elaborado un **nuevo modelo** de contrato, al que se denomina **contrato para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral**, al cual se le han asignado los **códigos 405, cuando la contratación se formalice a tiempo completo, y 505 cuando se formalice a tiempo parcial**.

Ya están disponibles las correspondientes cláusulas específicas en el modelo de contrato temporal publicado en la página web para su formalización por escrito, así como la comunicación en la aplicación Contrat@.

Estos contratos tienen una duración máxima de 12 meses. No obstante, durante el año 2022, y a fin de dar cobertura a los programas de políticas activas de empleo aprobados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, según la Disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 3/2022, de 1 de marzo, se podrán celebrar los **contratos de duración determinada de mejora de la ocupabilidad (códigos 405/505)** en todos los programas de políticas activas de empleo, con la duración prevista en las bases reguladoras, convocatorias o instrumentos jurídicos correspondientes, sin sujeción por tanto a la duración máxima de 12 meses, siempre que dichas bases reguladoras, convocatorias o instrumentos jurídicos estén aprobados antes del 31 de diciembre de 2021.

De acuerdo con el criterio de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, esta disposición transitoria es aplicable a los contratos que se suscriban en el marco de cualquier programa de fomento de empleo subsumible en las políticas activas de empleo, tal como se definen en el artículo 36 del texto refundido de la Ley de Empleo, tanto si están financiados con los fondos distribuidos según los criterios aprobados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, como con fondos propios de las Administraciones Públicas. Los contratos temporales no vinculados a programas de fomento



de empleo y mejora de la ocupabilidad se habrán de formalizar en la modalidad de contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, códigos 402/502, antes referidos, en función de la duración de los mismos.

También cabe entender que esta disposición transitoria es aplicable a los contratos formalizados con cualquier tipo de entidad beneficiaria o colaboradora, siempre que las respectivas bases reguladoras, convocatorias o instrumentos jurídicos, aprobadas antes de 31 de diciembre de 2021, contemplen a estas entidades como beneficiarias, y se trate de contrataciones para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral de determinados colectivos cuyo acceso al mercado de trabajo se haya considerado prioritario.

Asimismo, se considera que esta disposición es de aplicación para la contratación del personal necesario para la ejecución de los programas de políticas activas de empleo, donde cabe entender incluidos los agentes de empleo y desarrollo local, los directores y formadores de las escuelas taller, casas de oficios u otros programas públicos de empleo-formación, los orientadores, coordinadores de proyectos, personal técnico y de soporte en dispositivos de inserción personal de acompañamiento y tutores en programas de trabajo y formación, y otras figuras asimilables, que estén previstos en las respectivas bases reguladoras, convocatorias o instrumentos jurídicos, aprobadas antes de 31 de diciembre de 2021.

- La Disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, establece la **contratación en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea**, en los siguientes términos:

“Se podrán suscribir contratos de duración determinada por parte de las entidades que integran el sector público, reguladas en el artículo 2 del Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, siempre que dichos contratos se encuentren asociados a la estricta ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y solo por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación para la suscripción de contratos de duración determinada que resulten necesarios para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la Unión Europea.

Los citados contratos se realizarán de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.”

De acuerdo con esta disposición, la contratación de duración determinada vinculada a los fondos referidos va a poder realizarse en el marco de un contrato temporal de causa



específica, distinta a las modalidades a las que hace referencia el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Para dar cobertura a estos contratos de duración determinada, se ha elaborado un **nuevo modelo** de contrato, al que se denomina **contrato de duración determinada vinculado a programas financiados con fondos europeos**.

Este contrato tendrá la duración necesaria para la ejecución de proyectos o programas de carácter temporal cuya financiación provenga de Fondos de la Unión Europea. Se identificarán de manera diferenciada los asociados a la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiados con el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (Next Generation EU), y aquellos vinculados a la ejecución de programas financiados con otros fondos de la Unión Europea. Al modelo que sirve para dar cobertura a estos nuevos contratos se le asignarán los **códigos 406 y 506, según la contratación sea a tiempo completo o a tiempo parcial**.

Este modelo ya está elaborado y se incorporará como cláusulas específicas del modelo de contrato temporal publicado en la página web para su formalización por escrito. Por otra parte, está siendo objeto del correspondiente desarrollo y ajuste técnico para poder comunicarlo en la aplicación Contrat@. Hasta que no esté disponible en Contrat@ la comunicación de estos contratos 406/506, ésta se tendrá que efectuar utilizando el código 990 (otros contratos). Cuando el desarrollo en la aplicación se materialice, los contratos comunicados hasta ese momento con el código 990, se podrán equiparar a los nuevos códigos establecidos.

- Para la **contratación del personal laboral docente e investigador de las universidades**, cuyas modalidades de contratación específicas establece la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en sus artículos 48 y siguientes, que no han sido afectadas por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, se ha elaborado el **nuevo modelo de contrato de duración determinada para personal docente e investigador de universidades**, asignándole los **códigos 409/509 respectivamente, según la contratación sea a tiempo completo o a tiempo parcial**. De esta forma se da cobertura a la supresión de los contratos 401/501 de obra o servicio determinado, según la contratación fuera a tiempo completo o a tiempo parcial, y las correspondientes cláusulas específicas, que se venían utilizando para estas modalidades de contratación.

Este modelo ya está elaborado y se incorporará como cláusulas específicas del modelo de contrato temporal publicado en la página web para su formalización por escrito. En estas cláusulas específicas se deberá seleccionar la modalidad correspondiente dentro de las figuras previstas en la Ley Orgánica de Universidades que son las de **Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante**. Para la figura de **Profesor Contratado Doctor** el contrato tiene carácter indefinido, por lo que se usará el modelo de contrato indefinido.



Este modelo está siendo objeto del correspondiente desarrollo y ajuste técnico para poder comunicarlo en la aplicación Contrat@. Hasta que no esté disponible en Contrat@ la comunicación de estos contratos 409/509, ésta se tendrá que efectuar utilizando el código 990 (otros contratos). Cuando el desarrollo en la aplicación se materialice, los contratos comunicados hasta ese momento con el código 990, se podrán equiparar a los nuevos códigos establecidos.

Por otro lado, la **contratación del personal investigador**, se podrá seguir efectuando conforme a las modalidades específicas previstas en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Para ello se continuarán utilizando las cláusulas específicas de investigadores incluidas en el modelo de contrato temporal. Dentro de estas cláusulas específicas se ha de distinguir entre los **contratos de personal investigador predoctoral en formación (con código 404)**, y los **contratos de acceso al sistema español de ciencia y tecnología (con códigos 420 o 520)**, según sea a tiempo completo o tiempo parcial).

- Se ha publicado el 23 de marzo, mediante Real Decreto Ley 5/2022, de 22 de marzo, la modificación de la normativa reguladora de la **relación laboral de carácter especial de los artistas en espectáculos públicos**, establecida en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto. Mediante esta nueva regulación, que entrara en vigor el 31 de marzo de 2022, se incluye dentro de la relación laboral especial al personal auxiliar y técnico, y se crea una modalidad de contratación de duración determinada específica. De esta manera, se ha elaborado un **nuevo modelo** de cláusula específica de los contratos de duración determinada que van a servir para dar cobertura a este nuevo contrato para artistas y técnicos y personal auxiliar denominado **contrato artístico de duración determinada de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares**. Al modelo que sirve para dar cobertura a estos nuevos contratos se le asignaran los **códigos 407 y 507, según la contratación sea a tiempo completo o a tiempo parcial**.

Este modelo ya está elaborado y se incorporará, a partir del 31 de marzo próximo, como cláusulas específicas del modelo de contrato temporal publicado en la página web para su formalización por escrito una vez que haya entrado en vigor la modificación del Real Decreto 1435/1685, de 1 de agosto. Por otra parte, está siendo objeto del correspondiente desarrollo y ajuste técnico para poder efectuar la comunicación en la aplicación Contrat@. Hasta en tanto no esté disponible en Contrat@ la comunicación de estos contratos 407/507, ésta se tendrá que efectuar utilizando el código 990 (otros contratos). Cuando el desarrollo en la aplicación se materialice, los contratos comunicados hasta ese momento con el código 990, se podrán equiparar a los nuevos códigos establecidos.



MODALIDAD DE CONTRATO INDEFINIDO

El modelo de **contrato indefinido** no sufre ninguna variación en cuanto a su contenido, ni respecto de los códigos asignados al mismo.

Únicamente se modifica el **contrato indefinido fijo-discontinuo**, que de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores se podrá concertar 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**

Asimismo, según el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

A su vez, la disposición final primera del propio Real decreto ley 32/2021, ha modificado el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, estableciendo que *“las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición **vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias**, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos”*.

MODALIDADES DE CONTRATOS FORMATIVOS

Se resaltan las principales cuestiones a tener en cuenta en relación con el nuevo contrato formativo regulado en el artículo 11 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, en sus dos modalidades de contrato de formación en alternancia y contrato para la obtención de práctica profesional.

- De acuerdo con lo establecido en el apartado 2.a) de la disposición final octava del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el 30 de marzo de 2022 entra en vigor la modificación del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores referente al contrato formativo.
- Desde el 30 de marzo de 2022 **quedan suprimidos los contratos para la formación y el aprendizaje y los contratos de trabajo en prácticas** regulados en la redacción anterior del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Ello implica que desde dicha fecha no se podrán formalizar ni iniciar estos contratos.
- En particular, desde el 30 de marzo de 2022 no se podrán formalizar ni iniciar contratos para la formación y el aprendizaje, aun cuando hubieran sido autorizados de forma expresa por un servicio público de empleo. Asimismo, a partir de dicha fecha no se podrán considerar estimadas por silencio administrativo las solicitudes de autorización que no hubieran sido



resueltas en el plazo de un mes desde la presentación de la solicitud de autorización. Se ha de considerar que tanto las autorizaciones expresas, como por silencio positivo cuya fecha de inicio de la contratación sea a partir del 30 de marzo de 2022 devienen ineficaces, al haber desaparecido su objeto por la supresión del contrato cuya autorización se requería.

- Desde el 30 de marzo de 2022 se podrán formalizar los **nuevos contratos formativos** regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, en sus dos modalidades de contrato de formación en alternancia y contrato para la obtención de práctica profesional.

A estos efectos, por parte de la Dirección General de Trabajo se ha emitido el siguiente criterio:

Ante la falta de un desarrollo normativo del artículo en su nuevo artículo 11, las remisiones al mismo, así como aquellos extremos no agotados por el precepto legal, encontrarán su régimen en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos, y en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, en tanto el contenido de estos últimos resulte compatible con la nueva redacción de la ley.

Esta conclusión se apoya en que, ante la falta de una derogación expresa, solo cabe colegir la derogación tácita de aquellos aspectos incompatibles, entendiendo que existe una continuidad jurídica entre las dos modalidades del nuevo contrato formativo y los antiguos contratos para la formación y el aprendizaje y de prácticas.

En este sentido, se llama la atención sobre dos elementos en los que la vigencia de los anteriores preceptos y el régimen aplicable resultan dudosos: la intervención administrativa en el contrato de formación en alternancia y la obligación de elaborar un plan formativo.

En cuanto al control administrativo del contrato de formación en alternancia, el artículo 16.6 y 7 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, contemplaba las siguientes actuaciones:

“6. Entre las actividades formativas se podrá incluir formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para dar respuesta tanto a las necesidades de las personas trabajadoras, como a las de las empresas. Esta formación deberá ser autorizada por el Servicio Público de Empleo competente y no se considerará como trabajo efectivo.

7. La actividad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje será autorizada previamente a su inicio por el Servicio Público de Empleo competente. A estos efectos, la empresa deberá presentar el correspondiente acuerdo para la actividad formativa previsto en el artículo 21.”



Mientras que no suscita dudas el hecho de que el apartado 6 debe entenderse derogado, puesto que la posibilidad a la que se refiere no se prevé en la nueva redacción del artículo 11 ET, la vigencia de la obligación de autorización señalada en el apartado 7 no parece tan clara. (...).

Ante estas dudas, procede optar por la interpretación más garantista para los derechos de las personas interesadas —en línea con lo dispuesto en el artículo 18.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas—, de manera que no cabe entender que la obligación de obtener una autorización previa (artículo 16.7 del Real Decreto 1529/2012) se encuentre en vigor. Ello, sin perjuicio de que un ulterior desarrollo reglamentario sí pudiera prever una modalidad de intervención administrativa que justificase su conexión con el sistema de impartición, y que despejase las dudas a este respecto, de manera que quedase claramente amparada por la base legal que ofrece el artículo 11 ET.

Como cuestión aneja a la anterior, encontramos la del contenido que debe acompañar al contrato de trabajo formativo.

Como ya se ha señalado, [el] contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad con lo establecido en el artículo 8, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, lo cual, por supuesto, afecta a las dos modalidades del mismo, pues en ambos casos se prevé la existencia de dicho plan formativo individual.

Ello apenas plantea dudas en el supuesto del contrato de formación en alternancia, pues, ante la cierta continuidad que el mismo supone respecto del contrato para la formación y el aprendizaje, se puede entender que el contenido del plan formativo individual no resultará sustancialmente diferente del que se preveía para el acuerdo para la actividad formativa (artículo 21 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre). En defecto de desarrollo reglamentario, y hasta que este se produzca, el contenido de ese acuerdo recogido en el artículo 21 citado puede ser tomado como referencia para la elaboración del plan formativo.

En cuanto al contrato formativo para la obtención de una práctica profesional adecuada al nivel de estudios, no existen precedentes de un plan de esta naturaleza. No obstante, a la vista de la somera referencia efectuada en el artículo 11.3.f) ET (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) nada impide que se concrete el contenido del mismo a través de los modelos que se considere procedentes (artículos 66.4 y 6 y 69.5 LPAC). (...).”

Considerando lo anterior, y hasta en tanto se apruebe el desarrollo reglamentario de dicho artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, la formalización de los contratos de formación



en alternancia y de formación para la obtención de la práctica profesional se efectuará en los siguientes términos:

- En los contratos de formación en alternancia no será precisa la autorización previa a su inicio de la actividad formativa del contrato. Por ello, desde el día 30 de marzo dejará de estar operativa la aplicación puesta a disposición por el Servicio Público de Empleo Estatal para la gestión por los Servicios Públicos de Empleo competentes de la autorización previa de la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje, a efectos de la solicitud de nuevas autorizaciones de esta actividad formativa. No obstante, se mantendrá operativa la aplicación a efectos de la gestión de los contratos ya autorizados e iniciados antes del 30 de marzo de 2022.
- Se utilizarán los **nuevos modelos** para estas modalidades, que a partir del 30 de marzo de 2022 estarán disponibles en la página web del SEPE. Se mantendrán para estos contratos los **mismos códigos** anteriormente asignados para los contratos para la formación y el aprendizaje y contratos en prácticas. Por otra parte, está siendo objeto del correspondiente desarrollo y ajuste técnico para poder comunicarlos en la aplicación Contrat@. Hasta que no esté adecuada Contrat@ a las nuevas modalidades, la comunicación de los contratos de formación en alternancia y de formación para la obtención de la práctica profesional se efectuará utilizando los mismos códigos y formatos de los anteriores contratos para la formación y el aprendizaje y contratos en prácticas. Cuando el desarrollo en la aplicación se materialice, las empresas podrán, en los 90 días siguientes a la comunicación, acceder a Contrat@ y adecuar el contenido de la comunicación a los requerimientos de las nuevas modalidades.
- Los contratos de formación en alternancia deberán incorporar como anexos el acuerdo o convenio de colaboración suscrito entre el centro o entidad formativa en la que la persona contratada desarrolle su formación y la empresa, y el plan formativo individual, donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos, previstos en el artículo 11.2, letras c) y e) del Estatuto de los Trabajadores. En defecto de desarrollo reglamentario, y hasta que este se produzca, se podrá utilizar como referencia para el plan formativo individual el contenido del acuerdo para la actividad formativa establecido para el contrato para la formación y el aprendizaje, previsto en el artículo 21 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre.
- Los contratos para la obtención de práctica profesional deberán incorporar como anexo el plan formativo individual. Hasta en tanto se habilite un modelo, se acompañará un documento en el que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.3.f) del Estatuto de los Trabajadores, se especifique el contenido de la práctica profesional y las actividades de tutoría a realizar.

Madrid, a 29 de marzo de 2022