

## Entrada en vigor de las nuevas modalidades de contratos temporales, formativo y fijo discontinuo. Modelos oficiales del SEPE

Como saben, hoy **31 de marzo de 2022** ya están **vigentes las nuevas modalidades de contratación laboral** que regula el RD Ley 32/2021 (reforma laboral de 2021). De esa forma, ya es posible acceder a los **modelos oficiales de los mismos**, que están ya disponibles en la **página web del SEPE** y que adjuntamos a la presente Circular.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

Les recordamos nuevamente, por medio de la presente circular, **las principales características de las nuevas modalidades de contratos de trabajo** (contratos temporales por circunstancias de producción, contrato temporal de sustitución, contrato formativo y contrato fijo discontinuo)

### **NUEVOS CONTRATOS TEMPORALES DESDE 31 DE MARZO DE 2022**

Desde hoy 31 de marzo de 2022, la **regla general** (artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores) es que **el contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido**, de tal forma que el **contrato de duración determinada** solo podrá celebrarse por **circunstancias de la producción** (hasta ahora, contratos eventuales) o por **sustitución de la persona trabajadora** (hasta ahora, contratos de interinidad).

Además, para que se entienda que **concorre causa justificada de temporalidad** será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la **causa habilitante** del contrato temporal, las **circunstancias concretas** que lo justifiquen y su **conexión con la duración** prevista.

#### **A.- DESAPARICION DEL CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO:**

**A partir de hoy, 31 de marzo de 2022, desaparece el contrato por obra o servicio determinado.** Los contratos por obra o servicio celebrados **antes del 31 de diciembre de 2021 se mantendrán en sus propios términos**, conforme a la normativa que los regulaba, por el tiempo que reste hasta agotar su **duración máxima**. Lo mismo ocurrirá respecto a los que hayan podido celebrarse **desde el 31 de diciembre de 2021 y hasta el 30 de marzo de 2022**, cuya **duración máxima** será de 6 meses.

## **B.- NUEVO CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION (Art. 15.2 ET) A PARTIR DEL 31 DE MARZO DE 2022:**

**A partir de hoy, 31 de marzo de 2022, desaparece el contrato eventual, tal y como estaba regulado hasta ahora (acumulación de tareas, exceso de pedidos), de tal forma que los celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 se regirán, hasta su duración máxima, por la regulación hasta ahora existente, al igual que los que hayan podido concertarse desde el 31 de diciembre de 2021 y hasta el 30 de marzo de 2022, cuya duración máxima será de 6 meses.**

Desde hoy **31 de marzo de 2022**, se puede recurrir al **nuevo contrato por “circunstancias de la producción”**, pudiendo las mismas justificar la contratación temporal de una **doble forma**:

1.- Cuando las **circunstancias de la producción** consistan en el **incremento ocasional e imprevisible**, y las **oscilaciones** que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen **desajustes temporales entre el empleo estable y el que se requiere** (siempre que no responda a los supuestos del contrato fijo discontinuo); el contrato podrá tener una **duración máxima de 6 meses, ampliables hasta 12 meses por convenio colectivo sectorial**.

Entre esas oscilaciones se incluyen aquellas que se produzcan como consecuencia de las **vacaciones anuales**.

2.- Si tales circunstancias de la producción consisten en la **necesidad de atender situaciones ocasionales, previsibles, de duración reducida y delimitada**; se podrá utilizar esta modalidad contractual **durante un máximo de 90 días** en el año natural (no continuados), identificando en el contrato tales situaciones.

Bajo esta modalidad **no pueden celebrarse contratos para cubrir trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas**, que constituyan la **actividad habitual u ordinaria** de la empresa, salvo que concurren las **circunstancias de la producción** antes explicadas.

Finalmente, respecto a las **limitaciones al encadenamiento de contratos temporales (artículo 15.5 del ET)**, desde el pasado **31 de diciembre de 2021**, las personas trabajadoras que en un periodo de **24 meses** estén 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 **2 ó más contratos por circunstancias de la producción**, sea directamente o a través de ETTs, adquirirán la condición de **personas trabajadoras fijas**. Respecto a los **contratos suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2021**, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración sólo el **contrato que estuviera vigente a fecha 31 de diciembre de 2021**.

Asimismo, **también adquirirá la condición de fija** la persona que ocupe un **puesto de trabajo que haya estado ocupado** con o sin solución de continuidad, durante **más de 18 meses en un periodo de 24 meses** mediante **contratos por circunstancias de la producción**, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETTs.

En estos casos, la empresa deberá **facilitar por escrito a la persona trabajadora**, en los **10 días siguientes** al cumplimiento de los plazos indicados, un **documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija** de la empresa, informando a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

Además, la **propia persona trabajadora** podrá **solicitar por escrito** al servicio público de empleo correspondiente un **certificado de los contratos temporales celebrados**, a los efectos de **poder acreditar su condición de persona trabajadora fija** en la empresa. El SEPE emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

### **C.- NUEVO CONTRATO PARA SUSTITUCION DE PERSONAS TRABAJADORAS (Art. 15.3 ET):**

El **contrato de interinidad** ha pasado a denominarse **contrato para sustitución de personas trabajadoras** (las que tengan **derecho a reserva de puesto de trabajo**), debiendo especificarse en el contrato el **nombre de la persona sustituida** y la **causa de la sustitución**.

La **prestación de servicios** bajo esta modalidad de contrato temporal podrá **iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida** (como máximo **15 días antes**). Se podrá, además, concertar, para **completar la jornada reducida por otro trabajador/a**, cuando dicha reducción obedezca a **causas legalmente establecidas** o reguladas en Convenio Colectivo.

Este contrato de sustitución podrá también celebrarse para  **cubrir temporalmente** un puesto de trabajo, durante el **proceso de selección o promoción** para su cobertura definitiva. Su duración, en este caso, **no podrá ser superior a 3 meses**, ni podrá celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

## D.- NUEVO CONTRATO FORMATIVO (Art. 11 ET):

Los antiguos contratos en prácticas y de formación y aprendizaje han sido sustituidos por el **nuevo contrato formativo** (artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores), cuyo objeto podrá ser la **formación en alternancia con el trabajo retribuido**, o el **desempeño de una actividad laboral** para adquirir una **práctica profesional**.

### 1.- Contrato formativo en alternancia:

Tiene por objeto **compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos** en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Puede celebrarse con **personas que carezcan de título que posibilite concertar el contrato formativo para la obtención de práctica profesional**; y también con personas con otra titulación siempre que no tuvieran contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y sector productivo.

El contrato solo puede celebrarse con **personas de hasta 30 años** cuando se suscriban en el marco de certificados de profesional de nivel 1 y 2 y programas de formación en alternancia de empleo-formación.

La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar **directamente relacionada con las actividades formativas** que justifican la contratación laboral, de la que son parte sustancial tanto la formación teórica como la formación práctica, dispensadas por el centro de formación o, en su caso, la empresa.

La **duración del contrato** será la prevista en el plan o programa formativo, con un **mínimo de 3 meses** y un **máximo de 2 años**. Si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá **prorrogarse mediante acuerdo de las partes**, hasta la obtención de los mismos, sin superar nunca la duración máxima de dos años.

Sólo puede celebrarse un **único contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo** de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas; y no se podrán celebrar cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a 6 meses.

El **tiempo de trabajo efectivo** (compatible con el de actividades formativas) no puede ser superior al **65% el primer año**, y al **85% el segundo año**, de la jornada máxima ordinaria que corresponda.

**Prohibiciones:** no se podrán realizar **horas extraordinarias, horas complementarias, trabajo nocturno ni trabajo a turnos** (salvo si las actividades formativas no se realizan en otros periodos), ni se podrá establecer **periodo de prueba**.

Las **retribuciones** de este contrato serán las establecidas en Convenio Colectivo, **sin que puedan ser inferiores al 60% el primer año ni al 75% el segundo**, respecto de las fijadas para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

## 2.- Contrato formativo para obtención de práctica profesional:

Sus destinatarios son quienes tengan **título universitario o un título de grado medio o superior**, especialista, máster profesional o certificado del **sistema de formación profesional**, o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo; y podrá concertarse **dentro de los 3 años** (5 años si se concierta con una persona con discapacidad) **siguientes** a la terminación de los correspondientes estudios.

Este contrato formativo no puede celebrarse por quien haya obtenido **experiencia profesional** o realizado **actividad formativa** en la misma actividad dentro de la empresa por un **tiempo superior a 3 meses**.

La **duración del contrato** no puede ser **inferior a 6 meses ni exceder de 1 año** (los convenios colectivos podrán concretarla dentro de esos límites). Tales límites de duración regirán para todas las empresas que contraten al trabajador en virtud de la misma titulación o certificado profesional, y para una misma empresa y puesto de trabajo, aunque sea en virtud de distinta titulación o certificado.

El **período de prueba máximo** del contrato será de **1 mes**, y el puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada a nivel de estudios o formación objeto del contrato. A su finalización, la persona trabajadora tendrá derecho a obtener una **certificación del contenido de la práctica** realizada.

Las personas contratadas bajo esta modalidad de contrato formativo **no podrán realizar horas extra** (salvo en los supuestos previstos en el **artículo 35.2** del ET), y **su retribución** será la que se establezca en **Convenio Colectivo**, o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas (en ningún caso podrá ser inferior a la retribución mínima del contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo).

### **Normas comunes para ambas modalidades del nuevo contrato formativo:**

El contrato formativo deberá formalizarse **siempre por escrito**, y deberá contener el **plan formativo individual** de la persona trabajadora.

Los **límites de edad** y de **duración máxima** del contrato **no serán de aplicación** cuando se concierte con **personas con discapacidad** o pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social.

Las personas trabajadoras con contrato formativo gozarán de la **acción protectora de la Seguridad Social**, por todas las contingencias protegibles y prestaciones (incluido el desempleo y FOGASA), y las situaciones de incapacidad temporal, 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.

Las empresas que apliquen las **medidas de flexibilidad** previstas en los **artículos 47 y 47 bis del ET** (ERTE o mecanismo RED) no podrán sustituir a los afectados por personas contratadas en formación.

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.

Los **contratos formativos celebrados en fraude de ley** o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas, **se entenderán concertados como contratos indefinidos** de carácter ordinario.

Las empresas podrán **solicitar por escrito al servicio público de empleo**, información relativa a si los seleccionables **han estado previamente contratados** bajo esta modalidad y la duración de tales contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

### **E.- REGLAS COMUNES A LA CONTRATACION TEMPORAL.**

**1.- Las personas contratadas temporalmente** incumpliendo lo establecido en el **artículo 15** del Estatuto de los Trabajadores adquirirán la **condición de fijas**. También las que **no hubieran 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.

2.- Cuando un determinado **derecho o condición de trabajo** esté atribuido **en función de una previa antigüedad** de la persona trabajadora, esta **deberá computarse igual para todas las personas trabajadoras**, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

3.- La empresa debe **informar a las personas trabajadoras temporales** y a sus representantes legales 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.

4.- Los **convenios colectivos** podrán establecer **planes de reducción de la temporalidad**, fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad.

5.- Los **contratos de duración determinada inferiores a 30 días** tendrán a su finalización una **cotización adicional a cargo del empresario**, que se calculará multiplicando por 3 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 (se puede cifrar en **26 euros**).

6.- Finalmente, el **artículo 5** de este Real Decreto Ley contiene una **modificación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social**, que conlleva la tipificación de **nuevas infracciones graves** relacionadas con el **incumplimiento de los requisitos legales de las nuevas formas de contratación temporal**, tanto directa como a través de ETTs, incorporando además **nuevas y mayores sanciones**, que se aplicarán **por cada persona trabajadora afectada** (un contrato, una sanción). Las infracciones que hayan podido cometerse **antes del 31 de diciembre de 2021** se sancionarán conforme al **régimen y cuantías vigentes hasta ahora** (principio de irretroactividad).

## CONTRATO FIJO DISCONTINUO:

Ya está en vigor también la **nueva regulación del contrato de trabajo fijo discontinuo**, que **amplía los supuestos** en los que cabe concertar esta modalidad contractual. Son los siguientes:

- Trabajos de **naturaleza estacional**.
- Trabajos vinculados a **actividades productivas de temporada**.
- Trabajos que no tengan esa naturaleza, pero que siendo de **prestación intermitente**, tengan **periodos de ejecución ciertos** (sean determinados o indeterminados).

- Trabajos consistentes en **prestaciones de servicios en el marco de contratas mercantiles o administrativas** que, siendo **previsibles**, formen parte de la **actividad habitual de la empresa**.
- **Contratos suscritos entre ETTS y personas trabajadoras**, para ser cedidas a empresas usuarias.

Continúa siendo obligada la **forma escrita** del contrato, que debe reflejar los **elementos esenciales de la actividad laboral**, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria (estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento).

El **llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos** se rige por **criterios objetivos y formales**, fijados en convenio colectivo o acuerdo de empresa. Dicho llamamiento deberá realizarse **por escrito o con constancia de ser notificado** al interesado, con **antelación adecuada** e instrucciones precisas de su incorporación.

Además, la empresa debe **trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras**, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un **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 una vez se produzcan.

Cuando la **contratación fija-discontinua** se justifique por la celebración de **contratas, subcontratas** o con motivo de **concesiones administrativas**, los **periodos de inactividad** sólo podrán producirse como **plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones**. En estos casos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un **plazo máximo de inactividad entre subcontratas**, que, en defecto de previsión convencional, será de **3 meses**.

Conforme a la nueva regulación del trabajo fijo discontinuo, los **Convenios Colectivos sectoriales** también podrán:

- Establecer **bolsas sectoriales de empleo** en las que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua.
- Posibilitar 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.
- Establecer un **periodo mínimo de llamamiento anual** y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.



Las personas trabajadoras fijas-discontinuas **no pueden sufrir perjuicios** por el ejercicio de los **derechos de conciliación**, o por ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas; y tendrán **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 excepción de **aquellas condiciones que exijan otro tratamiento** en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia); lo que podría encarecer notablemente la indemnización legal en caso de despido.

Las empresas, finalmente, deben **informar a las personas fijas discontinuas** y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de **puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario**, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

Para resolver cualquier duda o aclaración que sobre esta materia pudieran precisar, no dejen de plantearnos sus consultas.

Reciban un cordial saludo,

**Fdo. Fernando Raposo**  
**Rpble. Área de Relaciones Laborales,**  
**SSL y Medio Ambiente**

**Vitoria-Gasteiz, a 31 de marzo de 2022.**