



## **NOTA INFORMATIVA SOBRE LOS NUEVOS CONTRATOS FORMATIVOS 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 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 SEPE para la gestión por los Servicios Públicos de Empleo competentes de la autorización previa de los contratos para la formación y el aprendizaje, a efectos de la solicitud de nuevas autorizaciones de la actividad formativa. Sí 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