



REAL DECRETO-LEY 10/2011, DE 26 DE AGOSTO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA PROMOCION DEL EMPLEO DE LOS JOVENES, EL FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EL MANTENIMIENTO DEL PROGRAMA DE RECUALIFICACION PROFESIONAL DE LAS PERSONAS QUE AGOTEN SU PROTECCION POR DESEMPLEO

En el BOE del 30 de agosto de 2011 se ha publicado el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, entrando en vigor, con carácter general, el 31 de agosto de 2011. Las cuestiones más importantes a destacar son:

MEDIDAS PARA PROMOVER EL EMPLEO DE LOS JÓVENES

1. Nuevo contrato para la formación y el aprendizaje.

Se modifica el apartado 2 del art. 11 del Estatuto de los Trabajadores (ET) para simplificar e incentivar la utilización del antiguo contrato para la formación. Las novedades más importantes que incorpora a esta modalidad formativa son:

1.1.- Respecto a los sujetos destinatarios, se podrá celebrar con mayores de 16 años y menores de 25 años sin cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite de edad no se aplicará cuando se trate de personas con discapacidad.

Excepción: hasta el 31 de diciembre de 2013 se permite que este contrato se celebre con trabajadores que, sin cualificación profesional, sean mayores de 25 y menores de 30 años (Disposición Transitoria 2ª).

1.2.- La duración mínima del contrato será de 1 años (antes eran 6 meses) y la máxima de 2 años. No obstante, se establece la posibilidad de prorrogar dicha duración máxima por 12 meses más en los siguientes supuestos:

- En atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador.
- En función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas (según convenio colectivo).
- Cuando se celebre con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO).



Se interrumpirá el cómputo de la duración del contrato en los siguientes casos: Incapacidad Temporal; Riesgo durante el embarazo; Maternidad, adopción o acogimiento; Riesgo durante la lactancia y Paternidad.

Cuando finalice la duración de este contrato, el trabajador no puede ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

1.3.- El trabajador recibirá la correspondiente **formación teórica** en régimen de alternancia con el trabajo efectivo retribuido. Dicha formación se deberá impartir en un centro formativo previamente reconocido por el sistema nacional de empleo. La actividad laboral deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán iniciarse en el plazo máximo de 4 meses desde la celebración del contrato. La única excepción es en el caso de que el trabajador no tenga la ESO, en este caso la formación deberá permitir la obtención de este título. Reglamentariamente (antes de 31 de diciembre de 2011) se desarrollará el sistema de impartición de la formación teórica en los centros formativos, así como el reconocimiento de éstos.

1.4.- El tiempo de trabajo efectivo, compatible con la formación teórica, no podrá ser superior al 75% (antes se fijaba como máximo el 85%) de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo (jornada completa). El trabajador con este tipo de contrato no podrá llevar a cabo horas extraordinarias (salvo aquellas derivadas de fuerza mayor), ni realizar trabajos nocturnos ni a turnos.

1.5.- La retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo en base a lo establecido en el convenio colectivo, en ningún caso puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

1.6. La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y el derecho a la cobertura del FOGASA.

1.7.- Reducciones y bonificaciones de cuotas: las empresas que formalicen estos contratos desde su entrada en vigor -31 de agosto de 2011- y hasta el 31 de diciembre de 2013, con desempleados mayores de 20 años inscritos en la oficina de empleo antes del 16 de agosto de 2011, tendrán derecho durante toda la vigencia del contrato a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes



a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional, de dichos contratos del:

- 100% en empresas de menos de 250 trabajadores.
- 75% en empresas de plantilla igual o superior a 250 trabajadores.

Para tener derecho a esta reducción, el contrato formalizado deberá conllevar un incremento de la plantilla de la empresa (art. 1.9 del RD-Ley 1/2011 de 11 de febrero).

Además, a la finalización del contrato, si se transformara en indefinido, la empresa tendrá derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 3 años de 1.500 euros/año si el trabajador es un hombre y 1.800 euros/año si es mujer.

* Los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor de la norma (31 de agosto de 2011) se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

* Por **Resolución de 31 de agosto de 2011** (BOE de 3 de septiembre de 2011), para aquellos proyectos de **Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo** que hayan sido aprobados o estén pendientes de aprobación en base a convocatorias efectuadas antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 10/2011 (31 de agosto de 2011), se podrá utilizar la modalidad del contrato para la formación de acuerdo con la normativa vigente en el momento de la aprobación de los citados proyectos o convocatorias.

MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN

2. Fondo de capitalización.

La Ley 35/2010 establecía regular un fondo de capitalización para los trabajadores mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio por determinar, el cual debía estar operativo a partir de 1 de enero de 2012, pues bien, se pospone la constitución de este fondo hasta el 31 de diciembre de 2013, y por ello se revisa también el **abono de la indemnización** correspondiente a 8 días de salario por año de servicio por el FOGASA de los contratos de carácter indefinido realizados **a partir del 18 de junio de 2010** en el siguiente sentido:



- La indemnización se calcula, para los contratos de carácter indefinido, ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2011, según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos en función de la extinción de que se trate y de su calificación judicial o empresarial, lo que supone la inclusión también de las extinciones reconocidas por el empresario o calificadas por el juez como improcedentes.
- Pero esto se modifica para los contratos que se celebren partir del 1 de enero de 2012, a los que no aplica el resarcimiento por el FOGASA en las extinciones por causas objetivas (Art. 52 ET) reconocidas por el empresario o declaradas judicialmente como improcedentes.
- La vigencia estaba prevista hasta la entrada en funcionamiento del citado fondo, lo que se modifica estableciéndose que será de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2013, fecha en la que debe haberse adoptado la decisión que corresponda sobre el fondo.

Por tanto, hasta el 31 de diciembre de 2013 el FOGASA continúa haciéndose cargo del abono de 8 días de la indemnización por despido objetivo, pero hasta el 31 de diciembre de 2011 tanto por despido procedente como improcedente, y a partir del 1 de enero de 2012 sólo del despido procedente.

Destacar que el Servicio Público de Empleo Estatal y el Fondo de Garantía Salarial se integrarán en un único organismo, para lo que en el plazo de 6 meses a partir del 31 de agosto de 2011 se han de adoptar las disposiciones precisas para esta integración.

3. Conversión de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida.

Se amplían los supuestos que permiten transformar contratos temporales en indefinidos de fomento de la contratación.

3.1.- Contratos temporales (incluidos los formativos) celebrados antes del 28 de agosto de 2011 se podrán transformar en contratos de fomento de la contratación indefinida antes del 31 de diciembre de 2011.

3.2.- Contratos temporales (incluidos los formativos) celebrados a partir del 28 de agosto de 2011 se podrán transformar en indefinidos hasta el 31 de diciembre de 2012, siempre que la duración de los mismos no exceda de 6 meses (salvo los formativos).



4. Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

El art. 15.5 del ET establecía una limitación temporal a la concatenación de contratos temporales, básicamente de obra y servicio y eventuales por circunstancias de la producción. De esta forma, los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados, durante un plazo superior a 24 meses, a través de dos o más contratos temporales para el mismo o distinto puesto, adquirirían automáticamente la condición de trabajadores fijos.

Pues bien, se suspende la aplicación de dicho artículo durante los dos años siguientes a la entrada en vigor de dicha norma, es decir, desde el 31 de agosto de 2011 al 30 de agosto de 2013. Por lo tanto, las concatenaciones de contratos temporales podrán superar el plazo máximo de 24 meses dentro de un período de 30 meses sin las consecuencias previstas en el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

MEDIDAS PARA FAVORECER LA FORMACIÓN Y LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS

5. Prórroga del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

En Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, se contempló como medida un programa de cualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, basado en acciones de políticas activas de empleo y la percepción de una ayuda económica de acompañamiento, estableciéndose una duración de 6 meses para esta medida, pues bien, se prorroga este programa temporal por 6 meses más.

Serán **beneficiarias** las personas inscritas como desempleados por extinción de su relación laboral que dentro del periodo **entre el 16 de agosto de 2011 y el 15 de febrero de 2012** (ambos inclusive) agoten la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tengan derecho a cualquiera de los subsidios por desempleos legales, o bien los hayan agotado incluidas sus prórrogas.