



Zaragoza, 9 de septiembre de 2011

A LA ATENCIÓN DE LOS COLEGIADOS EJERCIENTES.

**MEDIDAS URGENTES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LOS JÓVENES Y EL  
FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

Estimado/a Compañero/a:

Te adjunto la siguiente información al entender puede ser de tu interés.

El día 30 de agosto de 2011 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el *Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.*

Adjunto te remito el enlace:

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/08/30/pdfs/BOE-A-2011-14220.pdf>

Según se desprende de la Exposición de Motivos del citado Real Decreto-Ley, la razón de esta nueva reforma laboral se encuentra en la actual situación económica y de empleo en nuestro país, y tiene por objeto fomentar la contratación laboral.

A continuación paso a informarte de las novedades que recoge el Real Decreto-Ley 10/2011.

**I.- EL NUEVO CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.**

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores con una alternancia de la actividad retribuida en la empresa y una actividad formativa en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

**1.-CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.**

Este contrato se regirá por las siguientes reglas:

- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad. Transitoriamente, hasta el 31 de diciembre de 2013 el contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar también con trabajadores que, careciendo de cualificación profesional, sean mayores de veinticinco años y menores de treinta años.
- La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos. Este contrato podrá prorrogarse por doce meses más en virtud de las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezca reglamentariamente, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo, o cuando dicho contrato se concierte con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. En este sentido, no se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo objeto de contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.
- El trabajador deberá recibir formación inherente al contrato en un centro formativo de la red a la que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la *Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*. La actividad laboral que el trabajador desempeñe en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de celebración del contrato. La formación en los trabajadores que no hayan obtenido el título en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título. Reglamentariamente, con anterioridad a 31 de diciembre de 2011, se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos intentando favorecer una mayor relación entre el trabajo y la formación y el aprendizaje del trabajador.
- La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002.
- El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo, o en su defecto a la jornada máxima legal. Estos trabajadores no podrán hacer horas extraordinarias, ni trabajos nocturnos ni a turnos.
- La retribución de estos trabajadores se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo. En ningún caso esta retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- La acción protectora de la Seguridad Social de estos contratos comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo tendrán derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

## **2.- REDUCCIONES EN LAS CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.**

Las empresas que desde el 31 de agosto de 2011 y hasta el 31 de diciembre de 2013, celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores mayores de 20 años e inscritos en las oficinas de empleo con anterioridad a 16 de agosto de 2011, tendrán derecho durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 trabajadores, o del 75% en el supuesto de que la empresa que realiza el contrato tenga una plantilla igual o superior a 250 trabajadores.

Igualmente en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo establecido anteriormente, se reducirá el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato incluida la prórroga.

Para tener derecho a estas reducciones, este contrato deberá suponer un incremento de plantilla en la empresa.

Las empresas que a la finalización de estos contratos los transformen en indefinidos tendrán derecho a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año durante tres años. En caso de que el trabajador sea una mujer, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

Para tener derecho a estas reducciones, la transformación deberá suponer un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa.

### **3.- CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN VIGENTES.**

Los contratos para la formación concertados con anterioridad al 31 de agosto de 2011 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 10/2011) se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

### **II.- FONDO DE CAPITALIZACIÓN.**

La Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo recogió en su articulado la figura de un fondo de capitalización para los supuestos de despidos, que debería ser objeto de desarrollo por parte del Gobierno en fechas posteriores. Pues bien, el artículo 3 del citado Real Decreto-Ley 10/2011 reconoce la falta de viabilidad de esta medida en la actual situación de la economía y del empleo en nuestro país y señala que el Gobierno en el primer trimestre del año 2013 estudiará la conveniencia de abordar nuevamente el desarrollo de este fondo.

### **III.- ABONO DE PARTE DE LA INDEMNIZACIÓN POR EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL EN LOS NUEVOS CONTRATOS DE CARÁCTER INDEFINIDO.**

Cuando se trate de contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2011, la indemnización se calculará 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.

Cuando se trate de contratos indefinidos, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados a partir de 1 de enero de 2012, la indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos en función de la extinción de que se trate, no siendo de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las extinciones por las causas previstas en el artículo 52 del estatuto de los Trabajadores reconocidas por el empresario o declaradas judicialmente como improcedentes.

### **IV.-CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN CONTRATOS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.**

Mediante circular de fecha 3 de noviembre de 2010 os informamos de los trabajadores a los que se les podía realizar un contrato de fomento de la contratación indefinida. La reforma introducida por el real Decreto-Ley 10/2011 plantea nuevos supuestos en los que los contratos temporales se pueden transformar en contratos de fomento de la contratación indefinida, ya que los que se recogían en la Ley 35/2010 ya no se podían realizar al tener como fecha límite de la transformación diciembre de 2010.

El contrato para el fomento de la contratación indefinida podrá concertarse con trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad a 28 de agosto de 2011, a quienes se le transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad a 31 de diciembre de 2011.

Igualmente el contrato para el fomento de la contratación indefinida se podrá concertar con trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado a partir del 28 de agosto de 2011. Estos contratos podrán ser transformados en contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

**V.-SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA SANCIÓN POR ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.**

Se suspende durante dos años (hasta el 31 de agosto de 2013) la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

La reforma del año 2006 obligó a los empresarios a convertir en indefinidos a los trabajadores a los que hubieran hecho dos o más contratos temporales durante un plazo superior a veinticuatro meses, en un periodo de 30 meses. Esta medida se endureció con la última reforma laboral. Sin embargo, el Real Decreto-Ley 10/2011 en su artículo 5 la deja en suspenso, por un periodo de dos años, justificándolo en un intento por evitar efectos indeseados de no renovación de contratos temporales y de favorecer el mantenimiento del empleo, teniendo en cuenta las actuales tasas de paro que existen en España.

Por ello, las empresas podrán encadenar contratos temporales con el mismo trabajador siempre que lo estime necesario hasta agosto de 2013, momento en que empezarán a computarse nuevamente el plazo de los dos años de los contratos temporales para su conversión en fijos.

**VI.- INTEGRACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.**

El Servicio Público de Empleo Estatal y el Fondo de Garantía Salarial se integrarán en un único organismo. En el plazo de seis meses a partir de 31 de agosto de 2011 se adoptarán las disposiciones precisas para la citada integración.

**VII.- ENTRADA EN VIGOR.**

El citado Real Decreto-Ley entrará en vigor el día 31 de agosto de 2011.

Muy atentamente.

**ARTURO SANCHO BERNAL**  
**Presidente del Excmo. e Ilmo. Colegio Oficial**  
**de Graduados Sociales de Zaragoza**