

REAL DECRETO LEY 10/2011, 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

El Real Decreto Ley, publicado el 30 de agosto de 2011, establece 3 tipos de medidas:

1 MEDIDAS PARA PROMOVER EL EMPLEO DE LOS JÓVENES (entrada en vigor el 31 de agosto de 2011)

a) Contrato para la formación y el aprendizaje

Se modifica la regulación del contrato para la formación, que pasa a denominarse contrato para la formación y el aprendizaje, y que se regirá por las siguientes reglas:

- Con quien se puede celebrar:
 - Con personas mayores de 16 años y menores de 25 años, que carezcan de la cualificación profesional necesaria para concertar un contrato en prácticas. No obstante, hasta el 31 de diciembre de 2013, podrán concertarse con trabajadores que sean mayores de 25 años y menores de 30 años.
 - No se puede celebrar con personas que hayan desempeñado ese puesto de trabajo en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.

- Duración:
 - Mínima de 1 año y máximo de 2 años.
 - Posibilidad de prórroga por 1 año en los siguientes casos:
 1. Por necesidades formativas del empleado.
 2. En función de las necesidades organizativas o productivas, de conformidad con lo previsto en el convenio colectivo
 3. Cuando el contrato se haya celebrado con personas que no hayan obtenido el título de graduado en educación secundaria.
 - Las situaciones de IT, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán cómputo de la duración del contrato.

- Tiempo de trabajo:
 - El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% de la jornada prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la máxima legal.
 - Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, a excepción de las previstas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes; ni tampoco podrá realizar trabajos nocturnos ni a turnos.

- Retribución:

- La retribución del trabajador se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- La acción protectora de la Seguridad Social deberá contener todas las contingencias.

- Cuestiones relativas a la formación:
 - El trabajador deberá recibir la formación en un centro formativo reconocido para ello por el sistema nacional de empleo, y su actividad laboral deberá estar relacionada con dicha formación.
 - La actividad formativa del trabajador deberá comenzar en el plazo máximo de 4 meses desde que se celebró el contrato.
 - El trabajador podrá solicitar a la Administración pública la certificación de profesionalidad, el título de formación profesional o, en su caso, la acreditación parcial acumulable, sin necesidad de que la empresa expida certificación alguna.

- A tener en cuenta:
 - Extinguido el contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad ni por la misma ni por distinta empresa.
 - Si al término del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador continúa en la empresa, no podrá concretarse un nuevo período de prueba, y la duración del contrato para la formación y el aprendizaje se computará a efectos de antigüedad.

Los contratos para la formación celebrados con anterioridad al 31 de agosto de 2011 se registrarán por la normativa vigente a la fecha de celebración del contrato.

b) Reducción de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje

- Beneficiarios: Empresas que, desde el 31 de agosto de 2011 y hasta el 31 de diciembre de 2013, celebren este tipo de contratos con personas que reúnan los siguientes requisitos:
 - Estén desempleados.
 - Sean mayores de 20 años.
 - Estén inscritos en la oficina de empleo con anterioridad 16 de agosto 2011.

- Beneficios:
 - Durante la vigencia del contrato, siempre que la suscripción del contrato suponga un incremento de la plantilla de la empresa:
 - Reducción en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por todas las contingencias durante toda la vigencia del contrato:
 - ◆ Del 100% para empresas con plantilla inferior a 250 personas.
 - ◆ Del 75% para empresas con plantilla igual o superior a 250 personas.
 - Reducción del 100% en las cuotas a la Seguridad Social del trabajador durante toda la vigencia del contrato.

- Al finalizar el contrato, si se transforma en indefinido, y siempre que ello suponga un incremento del nivel fijo de empleo: reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante 3 años, en las siguientes cantidades:
 - Si el contrato se ha celebrado con un hombre, de 1.500€/año.
 - Si el contrato se ha celebrado con una mujer, de 1.800€/año.

2**MEDIDAS PARA FOMENTAR LA CONTRATACIÓN** (entrada en vigor el 31 de agosto de 2011)**a) Cambios en la regulación del Fondo de capitalización**

- El Gobierno debía aprobar un proyecto de ley, antes del 18 de junio de 2011, que regulara la constitución del Fondo de Capitalización. El RD Ley establece que durante el primer semestre de 2013 el Gobierno deberá desarrollar un proceso de negociación con las organizaciones empresariales y sindicales sobre la conveniencia y oportunidad de aprobar un proyecto de ley que regule la constitución del Fondo de Capitalización. Es decir, no es segura la constitución de dicho Fondo de Capitalización.
- No les será de aplicación la posibilidad de resarcimiento por parte del FOGASA, a las extinciones por causas objetivas de contratos indefinidos que se hayan celebrado a partir del 1 de enero de 2012, cuando la extinción haya sido reconocida por el empresario o declarada judicialmente como improcedente.

b) Conversión de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida

Podrán concertarse contratos para el fomento de la contratación indefinida con trabajadores que estuvieran empleados por la empresa, mediante un contrato de duración determinada - incluidos los contratos formativos-:

- Si el contrato de duración determinada se ha celebrado con anterioridad al 28 de agosto de 2011, la transformación deberá realizarse con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.
- Si el contrato se ha celebrado a partir del 28 de agosto de 2011, la transformación deberá producirse con anterioridad al 31 de diciembre de 2012. En este caso, la duración del contrato temporal no puede haber excedido los 6 meses, salvo en el caso de los contratos formativos que no aplica dicho límite.

c) Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 ET

Se suspende durante 2 años, es decir, hasta el 31 de agosto de 2013, lo previsto en el artículo 15.5 del ET.

Es decir, durante 2 años, los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubiesen estado contratados durante un plazo superior a 24 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 o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por ETTs, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, no adquirirán la condición de trabajadores fijos de manera automática.

MEDIDAS PARA FAVORECER LA FORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS: Prórroga de 6 meses del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (entrada en vigor el 16 de agosto de 2011)

Serán beneficiarias del programa de recualificación profesional las personas inscritas en la Oficina de Empleo como desempleadas por extinción de su relación laboral, que agoten la prestación por desempleo de nivel contributivo dentro del periodo comprendido entre el día 16 de agosto de 2011 y el día 15 de febrero de 2012, y no tengan derecho a otros subsidios por desempleo o bien los hayan agotado.

No podrán acogerse a este programa las personas que:

- Hubieran percibido la prestación extraordinaria del programa temporal de protección por desempleo e inserción.
- Las que hubieran sido o pudieran ser beneficiarias del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.
- Hubieran agotado o pudieran tener derecho a la renta activa de inserción.
- Hubieran agotado la renta agraria.
- Hubieran agotado el subsidio de desempleo.