

Actualidad núm. 65

Septiembre 2011

Nuevas medidas en relación con el empleo

El pasado 30 de agosto se publicó en el Boletín Oficial del Estado un nuevo paquete de medidas en relación con el empleo. Por medio del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, cuya entrada en vigor se produjo, con carácter general, el día 31, se han aprobado medidas para fomentar el empleo de los jóvenes y la estabilidad en el empleo en general, y se ha acordado el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

El contenido del Real Decreto-ley 10/2011, cuyo texto puede consultarse en: <http://www.boe.es/boe/dias/2011/08/30/pdfs/BOE-A-2011-14220.pdf> se resume en los siguientes apartados:

Primero. Nuevo 'Contrato para la formación y el aprendizaje'.

Se deroga el tradicional contrato para la formación y se sustituye, modificando para ello el apartado 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, por un nuevo 'Contrato para la formación y el aprendizaje', que reúne las siguientes características:

- Límites de edad: Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. No obstante, hasta el 31 de diciembre de 2013 se podrá celebrar este contrato con trabajadores de menos de 30 años. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.
- Duración: La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por 12 meses más en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan reglamentariamente, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en convenio colectivo, o cuando se celebre 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.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

- Prohibición de reiteración de contratos: 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. Por otra parte, no se podrán celebrar este tipo de contratos cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.
- Contenido del contrato: El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red de centros de formación profesional a la que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. La actividad laboral desempeñada por el trabajador deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de 4 meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. La formación en los contratos que se celebren con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título. El sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos, así como el reconocimiento de éstos, será objeto de desarrollo reglamentario. A su vez, el tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias salvo las derivadas de fuerza mayor.
- Acreditación de la formación: 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 citada Ley Orgánica 5/2002 y en su normativa de desarrollo. El trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.
- Retribución: La retribución del trabajador contratado bajo la nueva modalidad contractual se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, sin que, en ningún caso, la retribución pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- Cobertura social: La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá

todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

- Reducciones de cuotas: Las empresas que, a partir del pasado 31 de agosto y hasta el 31 de diciembre de 2013, celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados mayores de 20 años e inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 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, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional correspondientes a dichos contratos, del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Asimismo, se reducirá el 100 por cien 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, el contrato deberá suponer un incremento de la plantilla de la empresa¹.

Las empresas que a la finalización de estos contratos los transformen en contratos indefinidos, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, 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 empresa².

Los contratos para la formación concertados con anterioridad a 31 de agosto de 2011 se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

Segundo. Paso atrás en la aprobación del Fondo de capitalización.

¹ Para calcular el incremento de la plantilla de la empresa se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos o temporales en el período de los 90 días anteriores a la nueva contratación o transformación a indefinido, calculado como el cociente que resulte de dividir entre 90 el sumatorio de los contratos indefinidos o temporales que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los 90 días inmediatamente anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluyen del cómputo los contratos indefinidos o temporales que se hubieran extinguido en dicho período por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

² Para calcular dicho incremento se aplicará la regla establecida en la nota anterior si bien se tomará como referencia únicamente el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos.

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, por la que se aprobó definitivamente la 'reforma laboral' de 2010, previó la constitución de un fondo de capitalización para los trabajadores, que debería estar operativo a partir de 1 de enero de 2012. Dicho fondo, mantenido a lo largo de su vida laboral, se constituiría por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar, pudiendo los trabajadores hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del fondo.

La nueva disposición elimina la fecha prevista de aplicación del citado Fondo y se limita a prever que el Gobierno desarrollará durante el primer semestre de 2013 un proceso de negociación con los interlocutores sociales para abordar la conveniencia y necesidad de constituir el Fondo de capitalización y que, en principio, deberá haberse adoptado la decisión que corresponda antes del 31 de diciembre de 2013.

Tercero. Abono por parte del FOGASA de parte de la indemnización en caso de despido objetivo.

La citada reforma laboral de 2010 estableció que, en los contratos de carácter indefinido celebrados a partir de 18 de junio de 2010 y bajo determinadas circunstancias, y cualquiera que fuese el volumen de la plantilla de las empresas, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) asume una parte de la indemnización por despido objetivo de los trabajadores, en concreto, ocho días de salario por año de servicio. Se estableció que esta medida fuese de aplicación hasta la entrada en funcionamiento del fondo de capitalización al que nos acabamos de referir que, como se ha dicho, estaba previsto se realizase el 1 de enero de 2012.

La disposición que ahora analizamos establece que la referida medida será de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2013 –fecha en la que deberá haberse adoptado una decisión sobre el citado fondo de capitalización- pero si se trata de contratos celebrados a partir de 1 de enero de 2012 no afectará a las extinciones reconocidas por el empresario o declaradas judicialmente como improcedentes.

Cuarto. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Se vuelven a prorrogar los plazos que dan derecho a la transformación de los contratos temporales a indefinidos mediante la modalidad del contrato para el fomento de la contratación indefinida, regulado en la disposición

adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio. Según la nueva regulación, se podrá realizar un contrato de esta modalidad a los:

- Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 28 de agosto de 2011, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato para el fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.
- Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 28 de agosto de 2011. Estos contratos podrán ser transformados en un 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, sin que esta última previsión sea aplicable a los contratos formativos.

No obstante, lo establecido se entiende sin perjuicio de la posibilidad de utilizar esta modalidad contractual en los supuestos de transformación de contratos temporales a tiempo parcial a los que se refiere el artículo 1.7 del 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 desempleadas³.

Quinto. Suspensión temporal del límite al 'encadenamiento' de contratos temporales.

El nuevo Real Decreto-ley que analizamos suspende, durante el período de los dos años siguientes a su entrada en vigor, esto es, hasta el 31 de agosto de 2013, la limitación establecida en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, a la concatenación de contratos temporales⁴.

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

³ Vid. nuestro Actualidad núm. 55, de febrero de 2011

⁴ Según dicho artículo, adquieren la condición de trabajadores fijos los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran 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 dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada. Esta medida será de aplicación también cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente, pero no lo será en los supuestos de contratos formativos, de relevo e interinidad, entre otros.

Se prorroga por seis meses el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, establecido en el artículo 2 del 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, a cuyo contenido nos remitimos.