

# Informe ejecutivo sobre 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.

**31 de agosto de 2011.**

## Índice

### I. Consideraciones Previas

### II. Medidas para promover el empleo de los jóvenes

- 1.- Contrato para la Formación y el Aprendizaje
- 2.- Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje

### III. Medidas de fomento a la contratación

- 1.- Fondo de Capitalización
- 2.- Conversión de contratos temporales en contratos de fomento a la contratación indefinida

### IV. Medidas para favorecer la formación y la protección de las personas Desempleadas

#### I. Consideraciones Previas

La crisis económica ha llevado al desempleo a miles de jóvenes, muchos de los cuales, llamados por la expansión del sector de la construcción, abandonaron prematuramente en su día el sistema educativo para ocupar empleos de baja calidad, por lo que sus niveles de cualificación son muy bajos. Así, el 60% de los desempleados menores de 25 años no poseen siquiera el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria y un buen número de ellos, aún teniéndolo, carecen de cualificación profesional alguna.

Superando la concepción tradicional del contrato para la formación, que queda derogado, el nuevo contrato para la formación y el aprendizaje permitirá, por una parte, dotar de una cualificación profesional acreditada a todos aquellos jóvenes que carezcan de ella; junto a ello, simultáneamente, la persona trabajadora realizará un trabajo efectivo en una empresa directamente relacionado con la formación que está recibiendo, lo que favorecerá una mayor relación entre ésta y el aprendizaje en el puesto de trabajo.

El nuevo contrato se dirige a jóvenes mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de cualificación profesional alguna. Transitoriamente, podrá ser realizado también con jóvenes mayores de veinticinco y menores de treinta años, pues dentro de ese grupo de edad existen en este momento importantes déficits de cualificación profesional y elevados niveles de desempleo.

Para apoyar la contratación a través de este nuevo contrato, el real decreto-ley incluye también reducciones de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social para las contrataciones iniciales y para cuando los contratos se transformen en contratos indefinidos.

Por otra parte, la constitución de un fondo individual de capitalización mantenido a lo largo de la vida laboral previsto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, por un número de días por año a determinar, que pudiera hacerse efectivo por el trabajador para los casos de despido o en otras circunstancias se acompañaba en la reforma laboral de 2010 de la asunción transitoria y coyuntural por el Fondo de Garantía Salarial del resarcimiento al empresario de una parte de la indemnización a abonar en determinados supuestos de despido.

Se incluye en este real decreto-ley la prórroga hasta 2013 de la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial del resarcimiento a la empresa de una parte de la indemnización en determinados supuestos de extinción del contrato de trabajo. Otra de las medidas incluida en la Ley 35/2010 es la extensión del contrato de fomento de la contratación indefinida, mediante la ampliación de los colectivos con los que se puede. En los últimos meses, sin embargo, se ha apreciado una ralentización del ritmo en la utilización de estos contratos, lo que parece responder, junto a la coyuntura actual de la economía, al hecho de que se han agotado los plazos en que los contratos temporales celebrados pueden transformarse en esta concreta modalidad de contratación indefinida. Por ello, resulta oportuno establecer nuevos plazos para que los contratos temporales puedan convertirse en contratos de fomento de la contratación indefinida, lo que constituye otra medida incluida en este real decreto-ley suscribir esta modalidad de contrato.

La última medida en materia de contratación incluida en el real decreto-ley es la suspensión, durante un plazo de dos años, de la regla que da lugar a la adquisición de la condición de trabajadores fijos por aquellos que en determinados plazos y condiciones encadenen contratos temporales. Esta regla fue establecida en 2006 durante un momento de expansión económica para favorecer la estabilidad en el empleo. En la actual coyuntura, la regla, lejos de fomentar la contratación indefinida, puede estar produciendo efectos indeseados de no renovación de contratos temporales y afectando negativamente al mantenimiento del empleo, lo que aconseja su suspensión temporal.

## II. Medidas para promover el empleo de los jóvenes

- 1.- Contrato para la Formación y el Aprendizaje
- 2.- Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje

### 1.- Contrato para la Formación y el Aprendizaje

El apartado 2 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«2. El contrato para la formación y el aprendizaje **tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa** recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) **Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco 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.

**El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.**

b) **La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce 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 haya 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.**

c) 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.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos, así como el reconocimiento de éstos, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones

Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

e) 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, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo.

f) **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 en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.**

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) 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. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

## **2.- Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje**

1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley 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 % si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 %, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.**

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, 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, el contrato para la formación y el aprendizaje deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa.**

**2. la transformación de estos contratos en 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 empresa.**

### **III. Medidas de fomento a la contratación**

1.- Fondo de Capitalización

2.- Conversión de contratos temporales en contratos de fomento a la contratación Indefinida

#### **1.- Fondo de Capitalización**

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo:

«Disposición adicional décima. *Fondo de capitalización.*

El Gobierno desarrollará durante el **primer semestre de 2013** un proceso de negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas sobre la conveniencia y oportunidad de aprobar un proyecto de Ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de 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 a determinar. La regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización 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.**

**En cuanto a la indemnización de 8 días aportados por el FOGASA:**

Cuando se trate de contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, **celebrados a partir del 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.**

#### **2.- Conversión de contratos temporales en contratos de fomento a la contratación indefinida**

Se amplían los períodos para la conversión de los contratos temporales en C.F.C.I. y sus efectos respecto a las bonificaciones

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 de 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. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.**

**En cuanto a la limitación establecida a la concatenación de contratos temporales, se suspende, durante el periodo de los dos años siguientes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.**

### **IV. Medidas para favorecer la formación y la protección de las personas desempleadas**

Se prorroga por seis meses la aplicación de lo establecido en el artículo 2 del Real Decretoley 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 los trabajadores en situación de desempleo que cumplan las condiciones y requisitos establecidos en dicho real decreto-ley.

El presente Real Decreto Ley entra en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.E. es decir, el 31.08.11





Artículo 11.2. Contratos de formación	Artículo 11.2. Contrato de formación y aprendizaje
<p>No existía el contrato de aprendizaje.</p> <p>En el de Formación, se podrán celebrar con mayores de 18 y menores de 21: Hasta el 31 de Diciembre de 2011 se podía contratar menores de 25 años.</p> <p>Mínimo 6 meses máximo 2 años. Expirado este tiempo el trabajador no podrá volver a ser contratado por un tiempo superior a 12 meses.</p>	<p>El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje se registrará por las siguientes reglas:</p> <p>a) 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. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.</p> <p>b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce 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.</p> <p>c) No se podrá celebrar un contrato de formación o aprendizaje cuando el puesto de trabajo haya sido desarrollado anteriormente durante más de 12 meses.</p> <p>f) El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% de la jornada.</p> <p>g) La retribución será de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.</p> <p>h) La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias incluidas las de desempleo.</p> <p>Artículo 2. La contratación mediante contrato para la formación y el aprendizaje que realicen las empresas desde la entrada en vigor (31/08/2011) hasta 31 de Diciembre de 2013 con mayores desempleados de 20 años e inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 18 de Agosto del 2011, tendrán derecho a una reducción de las cuotas del 100% si es una empresa de menos de 250 trabajadores o del 75% en empresa con igual o superior plantilla. Para tener derecho a esta reducción debe suponer un incremento de plantilla. No podrán realizar trabajos a turnos, nocturnos ni horas extras. Hasta el 31 de Diciembre de 2013, se podrán celebrar contratos de formación y aprendizaje con mayores de 25 y menores de 30.</p>
<p><b>Conversión de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida</b></p>	<p><b>Conversión contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida</b></p>
<p>b) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.</p> <p>c) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.</p>	<p>b) 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 de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.</p> <p>c) 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. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.</p>