

Abdón Pedrajas & Molero

ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com

boletín LABORAL

CONTINUACIÓN DEL PROCESO ALUVIONAL DE REFORMAS LABORALES. COMENTARIO AL REAL DECRETO-LEY 10/2011, DE 19 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 RECUPERACION PROFESIONAL DE LAS PERSONAS QUE AGOTEN SU PROTECCION POR DESEMPLEO (BOE DE 30 DE AGOSTO DE 2011).

Abdón Pedrajas Moreno
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Presidente Abdón Pedrajas & Molero

Tomás Sala Franco
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Director Formación Abdón Pedrajas & Molero

Septiembre 2011

SUMARIO

I.- INTRODUCCION

II.- EL NUEVO CONTRATO PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE

III.- LAS MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

IV.- LAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA FORMACIÓN Y LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS

V.- LA INTEGRACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL Y DEL FOGASA

I.- INTRODUCCION

1.- El RD Ley 10/2011, convalidado por Acuerdo de 23 de agosto de 2011 y publicado en el BOE del pasado 30 de agosto de 2011, pretende tres objetivos en su articulado:

1) El establecimiento de medidas para promover el empleo de los jóvenes, regulando de nuevo el contrato para la formación, ahora denominado “*contrato para la formación y el aprendizaje*” (en adelante, CFA) (Capítulo I).

2) El establecimiento de medidas de fomento de la contratación laboral (Capítulo II).

3) El establecimiento de medidas para favorecer la formación y la protección de las personas desempleadas (Capítulo III).

2.- En su Exposición de Motivos el RD Ley 10/2011 justifica las “*circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad*” que exige el Art. 86 de la CE como presupuesto habilitante para la aprobación de un RD Ley. Así:

a) En cuanto al nuevo CFA, apunta la situación particularmente negativa del empleo y del desempleo de los jóvenes y, especialmente, de los que carecen de cualificación profesional por haber abandonado prematuramente el sistema educativo en la época de expansión del sector de la construcción.

b) En cuanto a las medidas de fomento de la contratación laboral, justifica la prórroga de la asunción transitoria por el FOGASA del resarcimiento de la empresa de una parte de la indemnización en determinados supuestos de extinción contractual en la finalización de la vigencia, el próximo 31 de diciembre de 2011, de la disposición actualmente aplicable; la apertura de nuevos plazos para la conversión de contratos temporales en indefinidos, en el agotamiento de los plazos anteriormente establecidos para la conversión; y la suspensión temporal de la regla sobre el encadenamiento de los contratos temporales, en la necesidad de evitar la extinción de los contratos temporales afectados por dicha regla y favorecer el mantenimiento del empleo.

c) Y, en relación con la prórroga del programa de recualificación profesional de las personas que agotan su protección por desempleo, argumenta que el programa vigente agota sus efectos el 15 de agosto de 2011.

3.- El RD Ley 10/2011 deroga cuantas normas de igual o superior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en él (Disposición Derogatoria Unica) y ordena su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, esto es, el día 31 de agosto de 2011, excepto el Art. 6, sobre la prórroga del programa de recualificación profesional de las personas que agotan su protección por desempleo, que producirá efectos desde el 16 de agosto de 2011 (Disposición Final Quinta).

II.- EL NUEVO CONTRATO PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE

4.- El nuevo CFA viene a sustituir al anterior contrato para la formación, derogándose en consecuencia y modificándose totalmente el Art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), si bien *“las referencias realizadas en las disposiciones legales, reglamentarias o en los convenios colectivos al contrato para la formación, deberán entenderse realizadas, a partir de la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, al contrato para la formación y el aprendizaje a que se refiere el artículo 11.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, en la medida en que no se opongan o contradigan lo establecido en esta disposición”* (Disposición adicional Quinta).

En todo caso, los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor del RD Ley 10/2011 se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron (Disposición Transitoria Primera).

5.- El régimen legal del nuevo CFA viene a ser el siguiente:

a) Su objeto es *“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”* (Art. 11.2 ET).

b) Se podrán contratar a trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 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 y no habrá límite de edad cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad (Art. 11.2 a) ET). Ello no obstante, transitoriamente hasta el 31 de diciembre de 2013, podrán celebrarse

CFA con trabajadores que, careciendo de cualificación profesional, sean mayores de 25 y menores de 30 años (Disposición Transitoria Segunda).

c) La duración mínima del CFA será de un año y la máxima de dos, si bien cabrá la prórroga por 12 meses más en los términos que reglamentariamente se determine o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el convenio colectivo o cuando se celebre con trabajadores que no hayan obtenido del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (Art. 11.2 b) ET).

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 (Art. 11.2 b) ET).

Expirada la duración del CFA, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa (Art. 11.2 c) ET), ni para ese ni para otro puesto de trabajo cualificado.

d) No se podrán celebrar CFA cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado anteriormente por el trabajador en la misma empresa (no en otra, habrá que entender) por tiempo superior a 12 meses (Art. 11.2 c) ET).

e) La formación (teórica) inherente al CFA deberá recibirla el trabajador directamente en un centro formativo de la red, previamente reconocido por el sistema nacional de empleo (Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional) (Art. 11.2 d) ET).

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición de la formación teórica de los trabajadores en los centros formativos, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo (Art. 11.2 d) ET).

La formación en los CFA de trabajadores que no hayan obtenido el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria *“deberá permitir la obtención de dicho título”* (Art. 11.2 d) ET).

f) La actividad laboral a desempeñar 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 celebración del contrato”* (Art. 11.2 d) ET).

g) La cualificación o competencia profesional adquirida con el CFA será objeto de acreditación conforme a la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, pudiendo el trabajador solicitar a la Administración Pública competente

la expedición del certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, la acreditación parcial acumulable (Art. 11.2 e) ET).

h) El tiempo de trabajo efectivo habrá de ser compatible con las actividades formativas, no pudiendo ser superior al 75 % d la jornada máxima convencional o, en su defecto, de la legal (Art. 11.2 f) ET).

i) Los trabajadores con CFA no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las obligatorias del Art. 35.3 del ET ni realizar trabajos nocturnos o a turnos (Art. 11.2 f) ET).

j) La retribución se fijará en función del tiempo trabajado efectivamente, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo, sin que pueda ser superior al salario mínimo interprofesional en atención al trabajo efectivo realizado (Art. 11.23 g) ET).

k) La protección de la seguridad social comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo (Art. 11.2 h) ET). A la cotización a la seguridad social y demás contingencias protegidas de los CFA les será aplicable las reglas sobre los anteriores contratos para la formación (Disposición Adicional Quinta.2).

l) Los trabajadores con CFA tendrán derecho a la cobertura del FOGASA (Art. 11.2 h) ET).

m) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del CFA, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del CFA a efectos de antigüedad en la empresa (Art. 11.2 i) ET).

6.- El Gobierno, con anterioridad al 31 de diciembre de 2001, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, desarrollará reglamentariamente el CFA en lo relativo a la formación teórica del trabajador y a las personas con discapacidad (Disposición Final Segunda).

7.- Conforme al Art. 2 del RD Ley 10/2011, las empresas que celebren CFA con trabajadores desempleados mayores de 20 años e inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 16 de agosto de 2011, desde la entrada en vigor del RD Ley hasta el 31 de diciembre de 2013 *“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”.

Igualmente se establece que “en los CFA celebrados en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, 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 CFA deberá suponer un incremento en la plantilla de la empresa, computándose ese incremento conforme a lo establecido en el Art. 1.9 del RD 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.

Cuando las empresas, al finalizar el CFA, lo transformasen en contrato indefinido, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la seguridad social de 1.500 euros al año durante tres años. En el caso de mujeres dicha reducción será de 1.800 euros al año.

Para tener derecho a estas reducciones, la transformación deberá suponer un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa, calculando como en el caso anterior, si bien tomando como referencia el promedio diario de trabajadores con contrato indefinido.

III.- LAS MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

7.- En orden al fomento de la contratación laboral en general, el RD Ley establece las siguientes medidas:

1) En primer lugar, retrasa al primer semestre del 2013 el proceso de negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la constitución de un Fondo de Capitalización para los trabajadores, a que se refiere la Disposición Adicional Décima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (Art. 3 RD Ley 10/2011) hasta el 31 de diciembre de 2013; y prorroga la asunción transitoria por el FOGASA del resarcimiento a la empresa de una parte de la indemnización en determinados supuestos de extinción contractual, modificando la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 35/2010 (Art. 3 RD Ley 10/2011).

2) En segundo lugar, abre nuevos plazos para la conversión de contratos temporales en indefinidos, modificando la Disposición Adicional Primera.2 b) y c) de la Ley 12/2011, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (Art. 4 RD Ley 10/2011).

3) En tercer lugar, suspende temporalmente, durante los dos años siguientes a la entrada en vigor del RD Ley 10/2011, la aplicación de la regla del encadenamiento de contratos temporales del art. 15.5 del et (Art. 5 RD Ley 10/2011).

IV.- LAS MEDIDAS PARA FAVORECER LA FORMACIÓN Y LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS

8.- Se prorroga por seis meses el programa de cualificación profesional de las personas que agotan su protección por desempleo, basado en acciones de políticas activas de empleo y la percepción de una ayuda económica de acompañamiento (Art. 2 RD 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) en los términos establecidos en el Art. 6 del RD Ley 10/2011.

V.- LA INTEGRACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL Y DEL FOGASA

9.- El Servicio Público de Empleo estatal y el FOGASA se integrarán en un único organismo, debiéndose adoptar las disposiciones precisas para ello en el plazo de seis meses a partir de la fecha de entrada en vigor del RD Ley 10/2011 (Disposición Final Primera RD Ley 10/2011).

El presente documento recoge información relativa a novedades normativas y/o jurisprudenciales. Las opiniones en él contenidas no constituyen asesoramiento profesional o jurídico.

© Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. Quedan reservados todos los derechos prohibiéndose la explotación, reproducción, comunicación pública y transformación, total o parcial, sin la pertinente autorización de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. (Madrid - Tel. +34 91 590 39 94; Barcelona - Tel. +34 93 209 29 67).