ALERTA LABORAL

Septiembre 2011

ALERTA LABORAL

Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo, el fomento de la estabilidad en el empleo, y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación de empleo

En el Boletín Oficial del Estado del martes día 30 de agosto, y cuya entrada en vigor se produjo ayer miércoles día 31 del mismo mes y año, se ha publicado 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 prestación por desempleo.

El citado Real Decreto-Ley introduce como principales medidas, enfatizadas en el colectivo de jóvenes, las siguientes:

- La configuración de un nuevo contrato para la formación y aprendizaje que permita dotar de una cualificación profesional acreditada a todos aquellos jóvenes que carezcan de ella, junto con la prestación efectiva en una empresa dónde se lleven a cabo servicios relacionados con la formación recibida.

- La prórroga hasta el año 2013 de la entrada en vigor del Fondo Individual de Capitalización, el cual había sido creado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, y cuyo objeto sería el mantenimiento a lo largo de la vida laboral del trabajador de un determinado importe en función del número de años o días, aún por determinar, el cual pudiera hacerse efectivo en determinadas situaciones como sería el despido de un trabajador, etc.

  Todo ello, fruto del Informe elaborado por el Grupo de Expertos nombrado para la constitución de dicho fondo, el cual constató la falta de viabilidad del mismo en la actual situación económica y de empleo del País.

  Asimismo se ha prorrogado el plazo para la formalización de contratos de fomento de la contratación indefinida, contrato que, tras la promulgación de la Ley 35/2010, ya habría ampliado el número de colectivos de trabajares susceptibles de poder encuadrarse en el mismo.

  Finalmente, se ha suspendido durante un plazo de dos años la aplicación del artículo 15, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, y por el que los trabajadores con contratos temporales adquirían la condición de fijos, una vez superados determinados plazos y condiciones como era, por ejemplo, la mera prestación de servicios durante veinticuatro meses en un periodo de treinta cuando existían dos o más contratos con una misma empresa o grupo.

- Como tercer bloque de medidas, se establece la prórroga temporal del programa de calificación profesional de las personas que agotan su prestación por desempleo, basado en políticas activas de empleo, así como la percepción de una ayuda económica de acompañamiento (400 euros); programa instaurado el pasado 11 de febrero de 2011 a través del Real Decreto-Ley 1/2011.

  Igualmente se dispone la integración en un único organismo del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial con el

© CMS Albiñana & Suárez de Lezo (Septiembre 2011)
Quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de CMS Albiñana & Suárez de Lezo.

fin, entre otros, de racionalizar las estructuras administrativas de la Administración General del Estado.

- Finalmente, se aprueba la fijación de una prórroga hasta diciembre de 2013 respecto a la obligación de resarcimiento por parte del Fondo de Garantía Salarial de la indemnización correspondiente a 8 días de salario por año de servicio en caso de extinciones de contratos de trabajo amparadas en causas objetivas de naturaleza económica, organizativa, productiva o técnica (artículos 51 y 52 ET), si bien y con efectos del día 1 de enero de 2012 únicamente se aplicará cuando dichas extinciones sean procedentes.

El desarrollo y explicación de las medidas anteriormente citadas se concretaría en los siguientes aspectos, conforme lo estipulado en el Real Decreto-ley:

1. Contrato para la formación y el aprendizaje: nueva redacción del apartado 2, artículo 11, del Estatuto de los Trabajadores.

El objeto del mismo será la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en una empresa con la formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional o sistema educativo.

Podrá ser suscrito con trabajadores **mayores de 16 años, y menores de 25** que carezcan de cualificación para concertar un contrato en prácticas. Este límite no será de aplicación aquellas personas con discapacidad.

La **duración** mínima del contrato será de 1 año, y la máxima de 2 pudiendo prorrogarse por doce meses adicionales, de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo o cuando se suscriba con trabajadores que no hubieran obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Expirada la duración máxima del presente contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma u otra empresa, e igualmente no se podrán suscribir estos contratos cuando el puesto correspondiente al contrato hubiera sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por un tiempo superior a 12 meses.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador deberá estar relacionada con la actividad formativa, la cual deberá comenzar en el plazo máximo de 4 meses desde la fecha de celebración del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y formación de los trabajadores en los centros formativos, así como el reconcomiendo de estos en régimen de alternancia con el trabajo efectivo.

La **retribución** del trabajador para la formación y aprendizaje se fijará en proporción al tiempo efectivo de trabajo, conforme lo establecido en el Convenio Colectivo, y sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Asimismo, el **tiempo de trabajo efectivo**, compatible con las actividades de formación, no podrá exceder del 75% de la jornada máxima prevista en el Convenio. En ningún caso, los trabajadores podrán desempeñar horas extraordinarias, salvo situaciones excepcionales de prevención de daños y/o reparación de siniestros.

Respecto de la **protección social** de dicho contrato, cabe señalar que las empresas que 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 a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social del 100% en el caso de que la empresa tenga una plantilla inferior a 250 personas, y del 75 % si ésta es igual o superior a dicha cifra.

Igualmente se reducirá el 100% de las cuotas de los trabajadores (cuota obrera), a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato.

Requisito: Necesidad de un incremento neto de la plantilla de la empresa a partir del promedio

© CMS Albiñana & Suárez de Lezo (Septiembre 2011)
Quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de CMS Albiñana & Suárez de Lezo.

diario de trabajadores, conforme a las reglas establecidas en el Real Decreto-ley 1/2011.

Asimismo, las empresas que una vez finalizado los contratos de formación y aprendizaje, transformen estos en indefinidos tendrán **nuevamente derecho a una reducción de la cuota empresarial** a la Seguridad Social de 1.500€/año durante 3 años, siendo en el supuesto de las mujeres dicha reducción de 1.800€ al año.

De modo excepcional, y transitorio hasta el 31 de diciembre de 2013, los contratos para la formación y aprendizaje se podrán celebrar con empleados que, careciendo de cualificación profesional, sean mayores de 25 y menores de 30 años.

Finalmente, los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma se regirán por la normativa legal o convencional a la fecha real de su celebración.

2. Suspensión temporal durante dos años de la aplicación del artículo 15, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores respecto al encadenamiento de contratos temporales.

Así, y durante un plazo de dos años computados a partir del día 31 de agosto de 2011, se suspenderá la aplicación de lo dispuesto en el artículo mencionado, esto es, la posibilidad de que los trabajadores con contratos temporales puedan adquirir la condición de fijos siempre que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro, 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 mas contratos temporales, directamente o a través de empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

Con la supresión del anterior límite, se pretende evitar efectos indeseados cuales serían la no renovación de contratos temporales una vez superados determinados plazos y requisitos, dado que, con la nueva regulación la mera superación de los plazos, el número de contratos suscritos o la utilización de modalidades temporales diferentes no implicaría *"per se"* que operase la adquisición de fijeza de los trabajadores.

3. Fondo de Capitalización y Fondo de Garantía Salarial.

A tenor del informe emitido por el Grupo de Expertos constituido para la creación del Fondo de Capitalización, se ha decidió prorrogar hasta el año 2013 la instauración del mismo.

El motivo de tal decisión residiría en las conclusiones elaboradas por dicho grupo, y donde se constata la falta de viabilidad para la constitución del citado Fondo en la actual situación de empleo y económica del País.

Por otro lado, se prorroga la aplicación hasta el 31 de diciembre del año 2013, de la medida consistente en el resarcimiento por parte de Fondo de Garantía Salarial del pago de 8 días de salario por año de servicio cuando se proceda a la extinción de contratos de trabajo indefinidos y celebrados a partir del 18 de junio de 2010 por causas objetivas de naturaleza económica, productiva, organizativa o técnica (artículos 51 y 52 del E.T.).

No obstante, y con efectos del día 1 de enero de 2012, dicha indemnización únicamente se sufragará cuando la extinción de los contratos de trabajo sea considerada de carácter procedente.

4. Transformación de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida.

Se establece la ampliación del plazo para la transformación de contratos de los siguientes colectivos:

- 31 de diciembre de 2011: Se podrá transformar en un contrato de fomento de contratación indefinida con aquellos trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa

© CMS Albiñana & Suárez de Lezo (Septiembre 2011)
Quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de CMS Albiñana & Suárez de Lezo.

mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, celebrados con anterioridad al día 28 de agosto de 2011.

- 31 de diciembre de 2012: Asimismo se podrán transformar en contratos de fomento de la contratación indefinida aquellos contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, celebrados a partir del 28 de agosto de 2011,y siempre que la duración de los mismos no haya excedido de 6 meses.

En sendos casos, cuando la Compañía proceda a extinguir dichos contratos al amparo de causas objetivas (artículo 52 ET), y la extinción sea declarada improcedente, el trabajador tendría derecho a una indemnización de 33 días de salario por año de servicio con el tope de 24 mensualidades, y no de 45 días por año de servicio con el tope de 42 mensualidades.

5. Prórroga del programa de recualificación profesional (programa PREPARA), así como integración del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial.

Se prorroga por un plazo de 6 meses la aplicación de dicho programa, cuyos beneficiarios serian aquellas personas desempleadas e inscritas en la Oficina de Empleo dentro del periodo comprendido entre el día 16 de agosto de 2011, y 15 de febrero de 2012 que hubieran agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tengan derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo establecidos por Ley.

6. Protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

Se procede a modificar el artículo 7 apartado 1 último párrafo de la ley 32/2010, por la que se establece un sistema especifico por cese de actividad de los trabajadores autónomos, y cuya modificación permite el derecho al disfrute de la correspondiente prestación económica por parte de los autónomos, a partir del primer día del mes siguiente a aquel en el que se produjo el hecho causante del cese de actividad (anteriormente se fijaba el disfrute a partir del primer día del segundo mes siguiente).

No obstante, el trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE), que haya finalizado su relación con el cliente principal no podrá tener actividad con otros clientes a partir del día en que inicie el cobro de la prestación correspondiente; en caso contrario no tendrá derecho a disfrutar de la misma.

* * * * *

Los presentes comentarios contienen información de carácter general, sin que constituya opinión profesional o asesoramiento jurídico.

© CMS Albiñana & Suárez de Lezo (Septiembre 2011)
Quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de CMS Albiñana & Suárez de Lezo.

CMS Albiñana & Suárez de Lezo, C/ Génova, 27 – 28004 Madrid – España
T +34 91 451 93 00 – F +34 91 442 60 45 – cms-asl@cms-asl.com

CMS Albiñana & Suárez de Lezo es una de las firmas de abogados con más historia y prestigio del mercado español, con oficinas en Madrid, Sevilla y Marbella. Combinamos tradición y vanguardia, especialización y cercanía como valores para lograr la máxima satisfacción de los clientes.

Con más de 90 abogados, nuestra finalidad es mantener una relación estrecha de trabajo con el cliente para comprender y anticipar sus necesidades y estar a su entera disposición para llevar a cabo sus objetivos de negocio.
Como Despacho multidisciplinar, ofrecemos a través de nuestras distintas áreas de experiencia un servicio completo de asesoramiento legal y fiscal que cubre todas las necesidades de nuestros clientes.

CMS Albiñana y Suárez de Lezo pertenece a la organización CMS que integra a los principales despachos europeos independientes y cuya ambición es la de ser reconocida como la mejor firma de servicios legales y fiscales en Europa.

www.cms-asl.com | www.cmslegal.com

Los despachos miembros de CMS son: CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni (Italia); CMS Albiñana & Suárez de Lezo, S.L.P. (España); CMS Bureau Francis Lefebvre (Francia); CMS Cameron McKenna LLP (Reino Unido); CMS DeBacker (Bélgica); CMS Derks Star Busmann (Holanda); CMS von Erlach Henrici Ltd. (Suiza); CMS Hasche Sigle (Alemania) y CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH (Austria).