

NUEVAS MEDIDAS EN LA CONTRATACION LABORAL

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 protección por desempleo, ha establecido las siguientes nuevas medidas en materia de contratación laboral:

1- Contrato para la formación y el aprendizaje.

Este nuevo contrato pretende mejorar las oportunidades de empleo y formación de los jóvenes. Sustituye al anterior contrato para la formación, que queda derogado.

El contrato tiene 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.

Se podrá realizar con mayores de 16 y menores de 25 años sin cualificación profesional; es decir, que, carezcan de Título universitario, de formación profesional o un Certificado de Profesionalidad, tengan o no el título de ESO. De forma transitoria, hasta el 31 de diciembre de 2013, se podrá realizar también con mayores de 25 y menores de 30 años sin cualificación profesional.

Actividad laboral en la empresa

Deberá estar relacionada con las actividades formativas y ser compatible con el tiempo dedicado a las mismas.

La jornada laboral de trabajo efectivo será como máximo del 75% de la jornada laboral habitual en la empresa. El resto del tiempo se dedicará a las actividades formativas en un centro formativo.

Formación

Será impartida directamente en un centro formativo reconocido por el Sistema Nacional de Empleo y será acreditable oficialmente, mediante la obtención de un Certificado de Profesionalidad o Título de formación profesional.

Duración

Su duración mínima será de un año y la máxima de dos. Podrá prorrogarse por doce meses más, en función del proceso formativo o de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, o cuando se celebre con trabajadores sin Título de ESO.

Retribución

Se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, según convenio colectivo, sin que en ningún caso el salario percibido pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo

Incentivos a la contratación y la estabilidad en el empleo

La empresa tendrá una reducción del 100% de las cotizaciones a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato si se contrata a personas desempleadas. La reducción será del 75% para empresas de más de 250 trabajadores.

Requisitos:

- contratos realizados desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013.
- que el contrato suponga incremento de la plantilla de la empresa.
- que se contrate a personas mayores de 20 años desempleadas inscritas en la oficina de empleo antes del 16 de agosto de 2011.

Por otro lado, para favorecer su conversión en contratos indefinidos, las empresas tendrán derecho a una reducción de la cotización social de 1.500 euros anuales durante tres años (1.800 euros anuales en caso de contratar a mujeres), cuando a su finalización el contrato para la formación y el aprendizaje se transforme en un contrato indefinido y suponga creación de empleo fijo en la empresa.

Derechos laborales

Se trata de un contrato de trabajo con plenos derechos laborales y de protección social, teniendo la persona contratada derecho a toda la acción protectora de la Seguridad Social, incluida la protección por desempleo y del FOGASA.

La cotización a la Seguridad Social de las personas contratadas con esta modalidad contará con una reducción del 100 por cien durante toda la vigencia del contrato.

Desarrollo reglamentario

Además de lo establecido en el Real Decreto-ley reglamentariamente deberá desarrollarse:

- Las características y el sistema de impartición de la formación en los centros formativos
- El reconocimiento de los centros formativos
- El régimen de alternancia del trabajo efectivo y la formación y el aprendizaje del trabajador

El Gobierno efectuará este desarrollo reglamentario, antes del 31 de diciembre de 2011, y previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Formalización de los contratos

El nuevo contrato para la formación y el aprendizaje se podrá formalizar a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto (31 de agosto de 2011), sin que sea preciso que estén aprobadas las normas reglamentarias de desarrollo del mismo.

En todo caso, las actividades formativas podrán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses desde la fecha de celebración del contrato.

El modelo de contrato estará disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (www.sepe.es)

Información sobre el nuevo modelo de contrato

Toda la información necesaria estará en www.sepe.es

2. Fomento de la contratación estable

Ampliación del período para que se puedan transformar contratos temporales en otros de fomento de la contratación indefinida.

Con objeto de seguir avanzando en la reducción de la dualidad de nuestro mercado de trabajo, se podrán transformar hasta el 31 de diciembre de 2011 en contratos de fomento de la contratación indefinida aquellos contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, suscritos con anterioridad al 28 de agosto de 2011.

Por otro lado, el plazo se amplía hasta el 31 de diciembre de 2012 para los contratos temporales celebrados a partir del 28 de agosto de 2011, siempre que su duración no haya excedido de 6 meses. Este límite no se aplicará a los contratos formativos.

Suspensión temporal del artículo 15.5 del estatuto de los Trabajadores respecto de la concatenación de contratos temporales.

Para favorecer el mantenimiento del empleo, se suspende, durante un plazo de dos años desde el 31 de agosto de 2011, la regla que da lugar a la obligación empresarial de transformar en indefinidos a los trabajadores con los que haya encadenado contratos temporales.