

Real Decreto-Ley 10/2011 de 26 de agosto

Nuevo contrato de formación y aprendizaje para los jóvenes desempleados

David Ponce Obando

Abogado. Director del Departamento Jurídico Laboral de Astersa Asesores

El 30 de agosto de 2011 fue publicado en el Boletín Oficial del Estado 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.

Los principales puntos de la reforma son la posibilidad de realizar contratos de formación con mayores de 16 años y menores de 25 años sin cualificación profesional, y como novedad, transitoriamente también con mayores de 25 y menores de 30 años; la duración de la jornada; el tiempo de contratación; la protección al trabajador en desempleo; y Fogasa, la regulación expresa sobre la retribución y la regulación de reducción de cotizaciones y bonificación por su conversión en indefinido.

Respecto a la jornada laboral, se determina que será del 75% de la jornada habitual de la empresa, dedicando el resto del tiempo a la formación teórica. La duración del contrato será de un año y máximo de dos con posibilidad de prorrogar otro año más en función del futuro reglamento –pendiente de desarrollo por el Gobierno con una fecha límite del 31 de diciembre próximo–, de la negociación colectiva de cada sector, o cuando se trate de trabajadores que no tengan el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, que sí podrán durar tres años.

Tienen derecho a toda la protección de la Seguridad Social, inclui-

do la cobertura por desempleo y del Fogasa.

Este tipo de contratos ya eran atractivos para las empresas por su bajo coste social y su puridad jurídica en lo relativo a la causalidad de la contratación, aspecto éste, que ha generado mucha conflictividad laboral y que ha dado pie a numerosas actuaciones de la Inspección de Trabajo o de la misma Jurisdicción Laboral a fin de controlar que el resto de tipos de contratos eventuales tengan una causa justificada. A esto se le añade que se establecen dos motivos más para su formalización:

1 Reducciones de cotizaciones a las empresas, hasta el 31 de diciembre de 2013, siempre que dicha contratación suponga un incremento en el empleo, y se contrate a personas desempleadas mayores de 20 años, inscritas en la oficina de empleo con anterioridad al 16 de



agosto de 2011. Dicha reducción será del 100% durante todo el contrato y del 75% para empresas de más de 250 trabajadores. La cuota obrera de Seguridad Social también se acogerá a dicha reducción del 100%.

2 Por su conversión en indefinido, las empresas tendrán derecho a una reducción de la cotización social de 1.500 euros anuales durante tres años, o de 1.800 euros en el caso de contratar a mujeres. ■

