
MEDIDAS URGENTES PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO

El pasado martes 30 de Agosto se publicó el Real Decreto Ley 10/2011 de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes y el fomento de la estabilidad en el empleo, que supone un nuevo giro en la contratación laboral de carácter temporal.

Este Real Decreto Ley incluye, como novedades más destacadas, una mayor libertad para la contratación temporal, una ampliación del plazo de conversión de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida y un nuevo contrato para la formación con importantes ventajas para promover el empleo de los jóvenes sin ocupación.

I FLEXIBILIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Debe recordarse que en el año 2006 se aprobó una restricción para limitar la eventualidad en la empresa, estableciendo un límite para aquellos trabajadores que mediante dos o más contratos temporales estén dados de alta más de 24 meses en un período de 30. Superado dicho límite, los contratos temporales se convertían automáticamente en contratos indefinidos. Dicha limitación se introdujo en el año 2006 en el Artículo 15 (5) del Estatuto de los Trabajadores, al ser el Artículo 15 el que regula la contratación temporal.

La realidad del mercado laboral ha evidenciado que la citada limitación de la contratación temporal que contiene el Artículo 15(5) del Estatuto de los Trabajadores ha producido un efecto contrario al deseado, en un escenario de incertidumbre económica como en el que nos encontramos desde hace varios años; por cuanto dicho límite a la contratación temporal no ha fomentado el incremento de contratos indefinidos a la vez que ha reducido la contratación temporal.

Pues bien, con la entrada en vigor el 31 de Agosto de 2011 del Real Decreto Ley 10/2011, se suspende durante los próximos dos años, la limitación a la contratación temporal descrita más arriba. A efectos prácticos ello se traduce a que entre el 31 de Agosto de 2011 y el 30 de Agosto de 2013, los contratos de obra ó servicio determinado y el resto de los contratos temporales podrán suscribirse con mayor facilidad, sin riesgo a la obligación de convertir dicho contrato en indefinido cuando supere el periodo de 24 meses en 30 meses. Sin embargo siguen vigentes las limitaciones del número de prórrogas y duración máxima previstas para cada modalidad de contrato temporal.

El gran beneficiado de ésta reforma es el contrato de obra y servicio que podrá ser utilizado dos o más veces con un mismo trabajador en un lapso inferior a los 30 meses, sin riesgo de ser convertido en contrato indefinido, siempre que las causas de dichas contrataciones sean conforme a la ley.

Al no acotar el Real Decreto Ley 10/2011 a qué contratos temporales va dirigido este cambio legislativo, debe realizarse una interpretación extensiva del mismo y por tanto la suspensión del límite a la contratación temporal del Artículo 15 (5) del Estatuto de los Trabajadores beneficia por igual a los contratos temporales que se suscriban a partir del 31 de Agosto de 2011, pero igualmente a los contratos suscritos con anterioridad a dichas fechas.

Sin embargo este cambio legislativo no significa un “cheque en blanco” a la contratación temporal, ya que tanto los contratos eventuales, como el contrato de obra ó servicio y el de interinidad, han de justificar la naturaleza temporal de las causas que motivan su suscripción, so pena de ser declarados en fraude de ley por la inspección de trabajo, o la jurisdicción social,

que obligará a la empresa a convertir dichos contratos temporales (fraudulentos) en contratos indefinidos o en fijos discontinuos.

II. NUEVAS OPCIONES PARA LA CONVERSION DE CONTRATOS TEMPORALES EN CONTRATOS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Debe recordarse que la transformación de contratos temporales en contratos de fomento a la contratación indefinida finalizó Diciembre de 2010, (cuya indemnización en caso de despido improcedente por causas objetivas se reduce a 33 días de salario por año trabajado, en vez de los convencionales 45 días por año). Sin embargo, la nueva normativa rescata esta modalidad de transformación de contratos pudiéndose realizar en los siguientes supuestos:

- Para aquellos contratos que sean de duración temporal o determinada, incluidos los formativos celebrados antes del 28 de Agosto de 2011, podrán transformarse en contratos de fomento de la contratación indefinida hasta el 31 de Diciembre de 2011.
- Para aquellos contratos que sean de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos celebrados después del 28 de Agosto de 2011 pudiéndose transformar en contratos de fomento a la contratación indefinida antes del 31 de Diciembre de 2012 siempre y cuando no hubieran excedido 6 meses de duración (excepto en contratos formativos que no tendrán esta limitación de 6 meses).

III. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

A) Esta modalidad contractual persigue como ha venido siendo ya la tónica habitual, combinar el trabajo efectivo con la formación pertinente para dicho puesto de trabajo. Eso sí, las condiciones han sido modificadas de la siguiente forma:

- Para trabajadores de entre 16 y 25 años que carezcan de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional u otra formación que sea requerida para poder formalizar un contrato en prácticas, no poniendo límites de edad para trabajadores discapacitados. Hasta el 31 de Diciembre de 2013 se amplía el colectivo para la suscripción de esta modalidad contractual con jóvenes de hasta 30 años.
- La duración del contrato será por un mínimo de 1 año hasta un máximo de dos, pudiéndose prorrogar 12 meses mas, según las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establecerán de forma reglamentaria, en función de necesidades productivas o formativas de acuerdo con lo dispuesto en Convenio Colectivo o cuando el trabajador no posea el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
- Es importante señalar que las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o lactancia, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- Una vez agotada la duración, no podrá volver a ser concertado este tipo de contrato con el trabajador por la misma o distinta empresa.
- El tiempo de trabajo efectivo no podrá superar el 75% del total de la jornada establecida en Convenio Colectivo o en su defecto, la jornada máxima legal.
- No podrá realizar trabajos nocturnos, ni trabajos a turnos, debiendo ser compatible su tiempo de trabajo con la actividad formativa.

- La retribución será en proporción al tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con el Convenio Colectivo, no pudiendo ser nunca inferior al Salario Mínimo Interprofesional siempre en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- No podrá celebrarse este tipo de contratos cuando el trabajador ya haya desempeñado el puesto de trabajo objeto de la formación y aprendizaje anteriormente por un plazo superior a 12 meses en la misma empresa.
- La formación que debe realizar el trabajador en referencia al contrato formalizado, deberá ser recibida en:
 - Centros integrados públicos y privados concertados de formación profesional
 - Centros públicos y privados concertados del sistema educativo que ofertan formación profesional
 - Centros de Referencia Nacional
 - Centros públicos del Sistema Nacional de Empleo
 - Centros privados acreditados del Sistema Nacional de Empleo que ofertan formación profesional para el empleo.
- El trabajo desempeñado debe estar relacionado con las actividades formativas, las cuales deberán comenzar en un máximo de 4 meses desde la suscripción del contrato.
- Se deberá permitir la obtención del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria a los trabajadores que suscriban esta modalidad contractual y carezcan de ésta titulación.
- El sistema de formación y características de la misma se desarrollará reglamentariamente, y las actividades formativas podrán ser complementadas con formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.
- La cualificación o competencia profesional adquirida podrá ser acreditada, pudiendo solicitar el trabajador a la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o el que en su caso corresponda.

B) Las bonificaciones que podrán disfrutar las empresas que concierten este tipo de contrato son de una importancia económica a tener muy en cuenta, las cuales son las siguientes:

- Los contratos que se concierten con mayores de 20 años hasta el 31 de Diciembre de 2013, que estén inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 16 de Agosto de 2011, se beneficiarán de una reducción del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social (por contingencias comunes tanto por contingencias profesionales, así como por formación profesional, fogasa y desempleo.) durante toda la vigencia del contrato, así como también en las prórrogas para empresas que cuya plantilla sea inferior a 250 empleados, siendo el beneficio del 75% en las mismas condiciones para empresas con 250 o más empleados.

- También se deducirán el 100% de las cuotas a la Seguridad Social del trabajador durante toda la vigencia del contrato incluyendo la prórroga.
- Es muy importante saber que para poder tener acceso a estas bonificaciones, la contratación debe suponer un incremento de la plantilla de la empresa cuyo cálculo se realiza tomando como referencia el promedio diario de trabajadores tanto indefinidos como temporales en los 90 días anteriores a la suscripción del contrato, excluyéndose del cómputo los contratos que se hubieran extinguido por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.
- Las empresas que una vez finalizados estos contratos los transformen en indefinidos, podrán seguir disfrutando de una bonificación que consiste en la deducción de 1500€/año durante 3 años (1800€/año en caso de mujeres) en la cuota empresarial a la Seguridad Social, siempre y cuando dicha transformación suponga un incremento en el nivel de empleo fijo en la empresa, tomándose para el cálculo el promedio de trabajadores de los 90 días anteriores a la transformación en este caso tal y como hemos comentado antes, pero ahora teniendo en cuenta solamente los empleos fijos.

A modo de conclusión, cabe destacar que aunque se han mejorado de forma cuantiosa las oportunidades que ofrecía el contrato, sigue representando una gran rigidez para el mercado laboral en España, puesto que sólo se centran en los trabajadores que carecen de titulación alguna y se sigue impidiendo la reconversión laboral de los trabajadores titulados, que tienen grandes dificultades para encontrar trabajo en el sector de su titulación impidiendo su reciclaje formativo para facilitarles el acceso al empleo a otros sectores sin relación con su título. Debería por tanto haberse abierto esta modalidad de formación a cualquier joven desempleado de larga duración para aumentar de esta forma las posibilidades de incorporarse al mercado laboral a un colectivo muy importante de jóvenes desempleados que sin embargo son titulados o diplomados en materias o especialidades que desgraciadamente no demanda el mercado laboral.

**Circular redactada por Ignacio Sampere.
Abogado. Hispajuris**