

SÍNTESIS CON LAS PRINCIPALES NOVEDADES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

En días pasados se publicó el [Real Decreto Ley 10/2011](#), de 26 de agosto, que recoge las últimas medidas de reforma laboral aprobadas por el Gobierno. El RD está dirigido a 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.

El nuevo contrato para el aprendizaje y la formación

Este tipo de contrato viene a sustituir al **contrato de formación** en vigor hasta ahora.

Se podrá realizar con personas mayores de entre 16 y 25 años que no tengan cualificación profesional, considerándose dentro de esta categoría a aquellas que no tengan el título de ESO o que, aún teniéndolo, carezcan de título universitario, de formación profesional o un certificado de profesionalidad. Además se aprueba un periodo transitorio, hasta el 31 de diciembre de 2013, durante el que **se podrá extender la edad hasta los 30 años**.

Este tipo de contrato garantizará todos los derechos laborales y la acción protectora de la Seguridad Social, incluyendo el desempleo y FOGASA. Estará sujeto a una jornada laboral del **75% de la jornada laboral** habitual en la empresa y el 25% restante se dedicará a actividades formativas. La duración máxima de este contrato será de dos años y podrá prorrogarse un año más en función del proceso formativo.

Cuando el contrato suponga incremento del empleo en la empresa, ésta tendrá una **reducción del 100% de las cuotas de la Seguridad Social** durante toda la vigencia del contrato, siempre que se contrate a desempleados. Para las empresas de más de 250 trabajadores, la reducción será del 75%.

En el caso de que estos contratos se transformen en indefinidos y suponga creación de empleo fijo en la empresa, las empresas tendrán una reducción de la cotización de **1.500 euros durante tres años**, que serán 1.800 euros en el caso de mujeres.

Posibilidad de encadenar contratos temporales

El Real Decreto ha suspendido la norma que da lugar a la adquisición de la condición de trabajadores fijos debido al encadenamiento de contratos temporales. La duración de esta suspensión será, inicialmente, de dos años. Por tanto, aquellos trabajadores que haya ido acumulando contratos temporales y que durante el periodo de los próximos dos años hubiera cubierto el tiempo máximo que permitía la ley para mantener este tipo de contratación, **podrán ver prorrogada la misma hasta 2013**.

Por otra parte, se amplía el período para que se puedan **transformar contratos temporales en otros de fomento de la contratación indefinida**. Hasta el 31 de diciembre de 2011 se podrán transformar en contratos de fomento de la contratación indefinida aquellos contratos temporales suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto. Pero además se amplía hasta el 31 de diciembre de 2012 ese mismo plazo en el caso de los contratos temporales celebrados a partir de la entrada en vigor de la norma, siempre que su duración no exceda los seis meses.

Se prorroga también, durante otros dos años, el pago al trabajador en los casos de despido objetivo de ocho días de salario **a través del Fondo de Garantía Salarial** (FOGASA). A partir del 1 de enero de 2012 esta medida sólo se aplicará en los casos de despido procedente. Con el fin de mejorar la eficacia en la prestación de los servicios, y dentro del proceso de racionalización de las estructuras administrativas de la Administración General del Estado, el Real Decreto-Ley incluye el mandato para que, en un plazo de seis meses, se proceda a la integración en un único organismo del Servicio Público de Empleo Estatal y el Fondo de Garantía Salarial.