

Nueva reforma en las contrataciones temporales y contrato para jóvenes

publicado el 29 de agosto

El Consejo de Ministros del pasado viernes aprobó una nueva serie de **medidas para favorecer la contratación y la creación de empleo**. Estas nuevas modificaciones introducen un nuevo tipo de contrato laboral para jóvenes y crean un nuevo sistema de bonificaciones para contratos para jóvenes y se elimina la restricción de encadenamiento de contratos temporales y su posterior conversión a indefinidos.

Según el Ejecutivo, los objetivos de dicha nueva reforma son crear empleo entre los jóvenes y los parados de larga duración así como eliminar las bajas laborales por la obligación de conversión a indefinidos los contratos temporales encadenados.

Nuevo contrato para el aprendizaje y la formación

Este **contrato para el aprendizaje y la formación va a sustituir al actual contrato de formación** y contempla las siguientes características:

- Destinado a **trabajadores entre 16 y 25 años** que no tengan cualificación profesional. La inexistencia de cualificación profesional se limita al título de ESO y la inexistencia de títulos universitarios, módulos formativos o certificados de profesionalidad.
- Hasta el 31 de diciembre de 2013, este contrato se podrá realizar hasta los 30 años.
- El contrato cotizará por desempleo y FOGASA
- La jornada laboral se distribuye en un 75% de trabajo y un 25% de formación
- La duración máxima de este contrato será de dos años y podrá prorrogarse un año más en función del proceso formativo.

Si este contrato supone 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.

Contratos temporales sin limite

El Real Decreto aprobado **suspende las condiciones de conversión a contratos indefinidos** contempladas en el [Art 15 del Estatuto de los Trabajadores](#) por encadenamiento de contratos temporales. Esta modificación implica que las empresas no tendrán restricciones a la hora de realizar nuevos contratos temporales a trabajadores

de la plantilla y que no se tendrá que pasar a un contrato indefinido en ninguno de los casos.

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.

Cambios en el Fondo de Capitalización para despidos

el FOGASA se seguirá haciendo cargo hasta el 31/12/2013 de la **indemnización de 8 días por despido en las empresas** aunque a partir del año 2012, sólo se hará cargo de dicha indemnización para los despidos que sean considerados precedentes.

De esta forma, se refuerza la causalidad del despido y se inicia un proceso de convergencia de los costes de la extinción de contratos temporales e indefinidos.

Conclusiones

esta nueva modificación **supone un nuevo giro contrario a la reforma laboral**, dado que se prima más la temporalidad que la contratación estable. Las normas aprobadas siguen introduciendo contratos y bonificaciones, sistema por el que se complican más aún las relaciones laborales a todos los niveles.

Es evidente que la reforma laboral no ha conseguido parar en serio la destrucción de empleo y el traslado al paro de los efectos de la crisis y aunque aún no ha aparecido en el BOE la norma, sólo será de gran repercusión para los jóvenes sin cualificación, principales destinatarios del nuevo contrato formativo.

En el BOE del pasado 30 de agosto, se publicó el texto de la nueva reforma laboral realizada por el Gobierno, **Real Decreto Ley 10/2011 de 26 de agosto**, y por la se aprueban una nueva serie de **medidas para favorecer la contratación y la creación de empleo**. Estas modificaciones introducen un nuevo tipo de contrato laboral para jóvenes y crean un nuevo sistema de bonificaciones para contratos para jóvenes y se elimina la restricción de encadenamiento de contratos temporales y su posterior conversión a indefinidos. El objetivo de esta reforma, que ha entrado en vigor el día 31 de agosto pasado, es según el Ejecutivo crear empleo entre los jóvenes y los parados de larga duración, así como eliminar las bajas laborales por la obligación de conversión a indefinidos los contratos temporales encadenados. Sin embargo, aunque la

aplaudimos, la misma supone un giro contrario a la reforma laboral del año pasado, dado que con esta última se prima más la temporalidad que la contratación estable tan defendida por el Ejecutivo.

Nuevo contrato para el aprendizaje y la formación:

Este contrato para el aprendizaje y la formación va a sustituir al actual contrato de formación y contempla las siguientes características:

- Destinado a trabajadores entre 16 y 25 años que no tengan cualificación profesional. La inexistencia de cualificación profesional se limita al título de ESO y la inexistencia de títulos universitarios, módulos formativos o certificados de profesionalidad.
- Hasta el 31 de diciembre de 2013, este contrato se podrá realizar hasta los 30 años.
- El contrato cotizará por desempleo y FOGASA.
- La jornada laboral se distribuye en un 75% de trabajo y un 25% de formación.
- La duración máxima de este contrato será de dos años y podrá prorrogarse un año más en función del proceso formativo.

Si este contrato supone 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, esta tendrá una reducción de la cotización de 1.500 euros durante tres años, que serán 1.800 euros en el caso de mujeres.

Contratos temporales sin límite:

El Real Decreto aprobado suspende las condiciones de conversión a contratos indefinidos contempladas en el artículo 15.5 del Estatuto de los

Trabajadores por encadenamiento de contratos temporales. Esta modificación implica que las empresas no tendrán restricciones **a la hora de realizar nuevos contratos temporales** a trabajadores de la plantilla y que no se tendrá que pasar a un contrato indefinido en ninguno de los casos.

Este precepto disponía que: *Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante*

un plazo superior a veinticuatro meses, 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 más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleoformación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

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.

De esta forma, se podrán celebrar contratos para el fomento de la contratación indefinida con trabajadores incluidos en alguno de los grupos siguientes:

a. *(No modificado por el RDL 10/2011)*

Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

- Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se

contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.

- Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
- Personas con discapacidad.
- Parados que lleven, al menos, un mes inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
- Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

b. *(Modificado por el RDL 10/2011)*

Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 28 de agosto de 2011, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.

c. *(Modificado por el RDL 10/2011)*

Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 28 de agosto de 2011. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración

máxima no será de aplicación a los contratos
formativos.