



**LEY 35/2010, DE 17-9-2010 DE MEDIDAS URGENTES PARA  
LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO: arts.11, 15,  
concordantes y Contrato para el Fomento de la Contratación  
indefinida.**

**Prof. Dr. D. José Ignacio García Ninet  
Catedrático de Derecho del Trabajo y S.Social de la  
Universitat de Barcelona**

## Art. 4.2. b) ET. Texto antecedente.

---

- ✧ 2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
- ✧ (...)
- ✧ b) A la promoción y formación profesional en el trabajo

Art. 4.2. b).ET modificado por la Ley 35/2010 . **Disposición adicional octava. La formación profesional en el trabajo. NOVEDAD EN NEGRITA.**

---

- ✧ Se modifica el apartado 2 b) del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado de la siguiente forma:
- ✧ Art.4.2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
- ✧ «b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, **así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.**»

## Art.11.1.1 ET Contratos formativos. Contrato de trabajo en prácticas. Texto antecedente

---

- ✧ 1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:
  - ✧ a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo grupos, niveles o categorías profesionales objetó de este contrato.
  - ✧ b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

## Art.11.1 ET Contratos formativos. Contrato de trabajo en prácticas. Texto antecedente (2)

---

- ✧ .c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- ✧ d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.
- ✧ e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- ✧ f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

Artículo 11. Contratos formativos. Contrato de trabajo en prácticas.  
AJUSTES A LA NUEVA LEGALIDAD PROFESIONAL. LEY 35/2010 .  
NOVEDADES EN NEGRITA

---

✧ CONTRATO DE TRABAJO EN PRACTICAS. MAS AÑOS AHORA PARA SER CONTRATADO Y MAS TITULACIONES

- ✧ «1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, **de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional**, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los **cinco años (ANTES DECIA: cuatro años)**, o de **siete años** (antes se decía: seis años) cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad (**ANTES SE DECIA: minusválido**), siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

Artículo 11. Contratos formativos. Contrato de trabajo en prácticas.  
**NOVEDADES EN EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRACTICAS .LEY  
35/2010(2).NOVEDADES EN NEGRITA. NUEVO INCISO EN EL  
APARTADO b)**

## ❖ **OBJETO DE ESTOS CONTRATOS**

- ❖ a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios **o de formación cursados**.
- ❖ Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.
- ❖ b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
- ❖ **\*\*NUEVO INCISO INTRODUCIDO POR LA LEY 35/2010**
- ❖ **“Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato”.**

Artículo 11. 1. Contratos formativos. Contrato de trabajo en prácticas.  
**LEY 35/2010. NOVEDADES EN EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRACTICAS EN NEGRITA. LOS TRES ULTIMOS PARRAFOS.**

---

- ✧ c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.
- ✧ Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.
- ✧ A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- ✧ No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.



## Artículo 11. 1. Contratos formativos. Contrato de trabajo en prácticas. LEY 35/2010. NOVEDADES EN NEGRITA

---

- ✧ d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o **de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2**, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o **de certificado de profesionalidad de nivel 3**.
- ✧ e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- ✧ f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.»

## Art.11.2 ET. Contratos formativos. Contrato para la formación. Texto antecedente

---

- ✧ 2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:
  - ✧ a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintidós años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.
  - ✧ El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.
  - ✧ El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

## Art.11.2 ET. Contratos formativos. Contrato para la formación. Texto antecedente (2)

- ✧ b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.
- ✧ Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa.
- ✧ Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.
- ✧ c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

## Art.11.2 ET. Contratos formativos. Contrato para la formación. Texto antecedente (3)

- ✧ d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
- ✧ No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.
- ✧ e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 % de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- ✧ Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.
- ✧ Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

## Art.11.2 ET. Contratos formativos. Contrato para la formación. Texto antecedente (4)

- ✧ Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.
- ✧ Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.
- ✧ f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
- ✧ g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

## Art.11.2 ET. Contratos formativos. Contrato para la formación. Texto antecedente (5)

---

- ✧ g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.
- ✧ h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo

## Art.11.2 ET. Contratos formativos. Contrato para la formación. Texto antecedente (6)

---

- ✧ i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- ✧ j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f de este artículo.
- ✧ k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica

- ✧ «2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:
  - ✧ a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintitún años que carezcan de la titulación o **del certificado de profesionalidad** requerido para realizar un contrato en prácticas.
  - ✧ **Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. En el supuesto de desempleados que cursen un ciclo formativo de formación profesional de grado medio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.**
  - ✧ **El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.**



## Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Disposición transitoria séptima.

---

- ✧ **Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación.**
- ✧ **DE 16 A 25 AÑOS DE EDAD HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2011**
- ✧ **Hasta el 31 de diciembre de 2011 podrán realizarse contratos para la formación con trabajadores menores de veinticinco años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores para la celebración de contratos para la formación.**

## Artículo 11. 2. Contratos formativos. Contrato para la formación. SIN NOVEDADES EN ESTE APARTADO

---

- ✧ b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.
- ✧ Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa.
- ✧ Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.

## Artículo 11. 2. Contratos formativos. Contrato para la formación. NOVEDADES EN NEGRITA Y NUEVO PARRAFO SEGUNDO DE LA LETRA c) INTRODUCIDO POR LA LEY 35/2010

- ✧ c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona (**ANTES SE DECÍA MINUSVALIDA) con discapacidad**, teniendo en cuenta el tipo o grado de (**ANTES SE DECÍA DE MINUSVALIA) discapacidad** y las características del proceso formativo a realizar.
- ✧ **Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.**
- ✧ d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
- ✧ No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

## Artículo 11. 2. Contratos formativos. Contrato para la formación. LEY 35/2010. LAS NOVEDADES EN NEGRITA

- ✧ e) El tiempo dedicado a la formación teórica, **que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo**, dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido **para la formación adecuada** a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- ✧ Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.
- ✧ Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado **la educación secundaria obligatoria**, la formación tendrá por objeto **prioritario la obtención del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria**. A tal efecto, **las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo**.
- ✧ Asimismo, en el marco de los programas públicos de empleo-formación que tengan por objeto profesionalizar jóvenes con fracaso escolar e insertarlos en el mercado de trabajo desarrollados por las Comunidades Autónomas, una parte de la formación teórica podrá impartirse por las Administraciones Públicas previamente al contrato, computando este tiempo de formación a los efectos de formación realizada y de jornada de trabajo al formalizarse el contrato, haciéndose constar expresamente en éste.

## Artículo 11. 2. Contratos formativos. Contrato para la formación. LEY 35/2010. NOVEDADES EN NEGRITA

---

- ✧ Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional **para el empleo adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El curso realizado deberá tener al menos un número de horas equivalente a las horas de formación teórica que como mínimo debería recibir el trabajador en proporción a la duración de su contrato.**
- ✧ **\*\*INCREMENTO DE LA RETRIBUCION AL TRABAJAR MAS Y HACER MENOS HORAS DE FORMACION\*\***
- ✧ **En los supuestos a que se refieren los párrafos anteriores, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.**

## Artículo 11. 2. Contratos formativos. Contrato para la formación.LEY 35/2010. NOVEDADES EN NEGRITA EN EL ULTIMO PARRAFO .

---

✧ Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

✧ **\*\*PENDIENTE DE DESARROLLO REGLAMENTARIO**

✧ **Tanto la financiación como la organización e impartición de la formación teórica se regulará en los términos que se establezcan reglamentariamente.**

## Disposición adicional segunda de la Ley 35/2010. Formación teórica en los contratos para la formación

1. Sin perjuicio del desarrollo reglamentario al que se alude en el párrafo sexto del artículo 11.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, en el marco de la normativa que se dicte en aplicación y desarrollo del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de la formación profesional para el empleo, y en particular de su artículo 27, referido a la formación teórica de los contratos para la formación, el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración y de Educación, en sus respectivos ámbitos de competencia, establecerá procedimientos que flexibilicen y faciliten a los empresarios la organización, de la correspondiente formación teórica a los trabajadores contratados para la formación, especialmente en el supuesto de empresas de hasta 50 trabajadores.
2. En todo caso, las empresas podrán financiarse el coste que les suponga la formación teórica en los términos previstos en el artículo 27.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo o norma que lo modifique o sustituya. Las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social para la financiación de dicho coste serán compatibles con las que estén contempladas para los contratos para la formación en programas de fomento de empleo.

## Artículo 11. 2. Contratos formativos. Contrato para la formación. SIN NOVEDADES

---

- ✧ f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.



## Artículo 11. 2. Contratos formativos. Contrato para la formación. LEY 35/2010. NUEVA REDACCION DE LA LETRA g)

- ✧ g) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad. Sin perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

## Artículo 11. 2. Contratos formativos. Contrato para la formación. LEY 35/2010. NUEVA REDACCION DE LA LETRA h)

---

- ✧ h) La retribución del trabajador contratado para la formación será durante el primer año del contrato la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año del contrato para la formación, la retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

Artículo 11. 2. Contratos formativos. Contrato para la formación.  
LEY 35/2010. NUEVA REDACCION DE LA LETRA i)

---

- ✧ i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA DEL TRLGSS. PROTECCION DE  
LOS TRABAJADORES CONTRATADOS PARA LA FORMACION.  
MODIFICACION OPERADA POR LA LEY 35/2010.

---

- ✧ «La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones de aquella, incluido el desempleo.

**«Disposición adicional cuadragésima novena TRLGSS. Cotización por desempleo en el contrato para la formación y cuantía de la prestación». INTRODUCIDA POR LA LEY 35/2010.**

---

- ✧ La cotización por la contingencia de desempleo en el contrato para la formación se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas.
- ✧ Para determinar la base reguladora y la cuantía de la prestación por desempleo se aplicará lo establecido en el artículo 211 de esta Ley.»

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo . **Disposición adicional quinta. Implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.**

---

- ✧ **DESARROLLO REGLAMENTARIO EN EL PLAZO DE SEIS MESES**
- ✧ El Gobierno completará el desarrollo de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, en el plazo de seis meses mediante un Real Decreto que regule la implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, adecuando las ofertas formativas a los requerimientos de la producción y del empleo, a través de acciones formativas evaluables y certificables.

## Disposición adicional tercera Ley 35/2010. Contratos para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo

---

1. La acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de trabajadores contratados bajo esta modalidad, tal y como establecen el artículo 11.2 i) del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional sexta de la Ley General de la Seguridad Social, a excepción del desempleo.
2. Las bonificaciones previstas en el artículo 11 de esta Ley no serán de aplicación a los contratos para la formación suscritos con los alumnos trabajadores participantes en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

## Artículo 11. 2. Contratos formativos. Contrato para la formación. SIN NOVEDADES LAS LETRAS j) y k).

---

- ✧
- ✧ j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.
- ✧ k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica.»



## Art. 11.3. ET. Contratos formativos. Negociación colectiva. Texto antecedente.

---

- ✧ 3. En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido

Artículo 11. 3. Contratos formativos.  
LEY 35/2010. NOVEDADES EN NEGRITA.

---

- ✧ «3. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.»

## Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación. Disposición transitoria sexta de la Ley 35/2010.

---

- Las bonificaciones o reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad a 18 de junio de 2010, se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación, salvo lo establecido, en su caso, en el párrafo tercero del artículo 11.1.

## Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación. Art. 11 Ley 35/2010

---

- ✧ 1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de esta Ley y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del cien por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos.
- ✧ Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el cien por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.
- ✧ Las bonificaciones en este artículo serán aplicables asimismo a los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011, durante la vigencia de dichas prórrogas.

## Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación . Art. 11 de la Ley 35/2010 (2)

---

- ✧ 2. Para tener derecho a los incentivos establecidos en los dos primeros párrafos del apartado anterior, el contrato para la formación deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el párrafo segundo del artículo 10.5 de esta Ley.
  
- ✧ 3. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la sección 1.ª del capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.
  
- ✧ 4. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.

## Disposición transitoria sexta de la Ley 35/2010. Bonificaciones y reducciones de cuotas en los contratos vigentes

---

- ✧ Las bonificaciones o reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad a 18 de junio de 2010, se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación, salvo lo establecido, en su caso, en el párrafo tercero del artículo 11.1.

## **Contratos para la formación anteriores a la entrada en vigor de esta ley . Disposición transitoria octava de la Ley 35/2010. Normativa reguladora.**

---

- ❖ **Contratos para la formación anteriores a 18 de junio de 2010.**
- ❖ Los contratos para la formación vigentes a 18 de junio de 2010, así como sus prórrogas, se regirán por la normativa a cuyo amparo se concertaron.
- ❖ No obstante lo anterior, a partir de 18 de junio de 2010, será aplicable a dichos contratos, cuando sean prorrogados, la cobertura de la contingencia de desempleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.2 i) del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones adicionales sexta y cuadragésima novena de la Ley General de la Seguridad Social, así como lo dispuesto, en materia de bonificaciones, en el artículo 11 de esta Ley.

## Disposición transitoria novena de la Ley 35/2010. Contratos para la formación con trabajadores con discapacidad

---

- ✧ Mientras resulte de aplicación lo establecido en el artículo 11 de esta Ley, las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad podrán aplicar lo establecido en ella, o bien la reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación que celebren, de acuerdo con la disposición adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores.



## Disposición adicional cuarta de la Ley 35/2010. Planes de formación profesional específicos para jóvenes y personas desempleadas.

---

- ✧ En relación a las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas articulados en el Capítulo III de esta Ley, se procederá a la elaboración de planes específicos de formación profesional que contribuyan a la incorporación de estos colectivos al mercado de trabajo.

## Art. 15. Duración del contrato.

### 1 a) Contrato para obra o servicio determinado. Texto antecedente

---

- ✧ Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:
- ✧ a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.
- ✧ Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza

## Art. 15.1. a) ET. NOVEDADES EN NEGRITA INTRODUCIDAS POR LA LEY 35/2010

---

- ✧ Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:
- ✧ «a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.
- ✧ **Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.**
- ✧ Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.»

## LEY 35/2010: Disposición adicional primera. Negociación colectiva y modalidades contractuales.

---

1. Lo dispuesto en el artículo 15, apartado 1 a), del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por esta Ley, se entiende sin perjuicio de lo que establecen actualmente los convenios colectivos sectoriales sobre la duración máxima del contrato por obra o servicio determinados.
2. Igualmente, lo dispuesto en el artículo 15, apartados 1 a) y 5, y en el artículo 49, apartado 1 c), del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada a los mismos por esta Ley, se entiende sin perjuicio de lo que se establece o pueda establecerse sobre la regulación del contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

## LEY 32/2006, DE 18 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA SUBCONTRATACION EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION (BOE DEL 19)

---

### ✧ **DISPOSICION ADICIONAL TERCERA. Negociación colectiva y calidad en el empleo.**

✧ Con el objetivo de mejorar la calidad en el empleo de los trabajadores que concurren en las obras de construcción y, con ello, mejorar su salud y seguridad laborales, la negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción podrá adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado prevista con carácter general mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores, en términos análogos a los actualmente regulados en dicho ámbito de negociación.

## LEY 35/2010 . Disposición adicional séptima. Plan de recolocación del sector de la construcción.

---

- ✧ **Disposición adicional séptima. Plan de recolocación del sector de la construcción.**
- ✧ El Gobierno impulsará un plan específico, en colaboración con las Comunidades Autónomas, para la recolocación de los parados procedentes del sector de la construcción, a través de programas específicos de formación y de seguimiento, que les permitan ser contratados en sectores demandantes de mano de obra como por ejemplo los de rehabilitación, instalación energética, seguridad, turismo, dependencia, entre otros.

## **LEY 35/2010. Disposición transitoria primera. Régimen aplicable a los contratos por obra o servicio determinados.**

---

- ✧ **Régimen aplicable a los contratos por obra o servicio determinados.**
- ✧ Los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.
- ✧ Lo previsto en la redacción dada por esta Ley al artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos por obra o servicio determinados suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquélla.

### Art. 15.5 Texto antecedente. Encadenamiento de los contratos temporales.

- ✧ Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 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 puesto de trabajo con la misma empresa, 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.
- ✧ 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



## Art. 15.5 ET. Encadenamiento de contratos temporales: LEY 35/2010. NOVEDADES EN NEGRITA

✧ «5. 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.**

## Art. 15.5 ET. Encadenamiento de contratos temporales: LEY 35/2010. NOVEDADES EN NEGRITA

---

- ❖ «5.
- ❖ 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 empleo-formación, 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.»**

## **LEY 35/2010. Disposición transitoria segunda . Régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de contratos temporales.**

- ✧ Lo previsto en la redacción dada por esta Ley al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquélla, si bien respecto a los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a 18 de junio de 2010.
- ✧ Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes del 18 de junio de 2010, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

«**Disposición adicional decimoquinta ET. Aplicación de los límites al encadenamiento de contratos en las Administraciones públicas.**  
**TEXTO ANTECEDENTE QUE ES OBJETO DE MODIFICACION**»

---

- ✧ **Disposición adicional decimoquinta.** Lo dispuesto en el artículo 15.5 de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos autónomos, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable

- ✧ 1. Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.
- ✧ **En cumplimiento de esta previsión, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo.**

## LEY 35/2010. Nuevo texto de la «Disposición adicional decimoquinta. Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones públicas (2).»

- ✧ 2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados no será de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.
- ✧ 3. Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5, sólo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5 no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley.»

Art. 15.9 ET. Información al trabajador de su nueva condición de trabajador fijo. NUEVO APARTADO INTRODUCIDO POR LA LEY 35/2010

---

✧ ACREDITACION DE LA CONDICION DE TRABAJADOR FIJO DE EMPRESA

- ✧ «9. En los supuestos previstos en los apartados 1.a) y 5, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios.»

## LEY 35/2010. MODIFICACION DEL ARTICULO 6 DE LA LISOS

---

- ✧ \*Ocho. Se añade un nuevo apartado 4 bis al artículo 6 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:
  - ✧ Art.6. Infracciones leves:
  - ✧ «4 bis. La falta de entrega al trabajador por parte del empresario del documento justificativo al que se refiere el artículo 15.9 del Estatuto de los Trabajadores.»



## Artículo 15. 10 ET (ANTIGUO 15.9). DESARROLLO REGLAMENTARIO DE LOS CONTRATOS TEMPORALES. LEY 35/2010.

---

- ✧ Art.15. 9 (ahora 10) Se autoriza al Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.
- ✧ VID. REAL DECRETO 2720/1998, DE 18 DE DICIEMBRE, QUE DESARROLLA EL ARTICULO 15 DEL ET, EN MATERIA DE CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA (BOE 8 DE ENERO DE 1999).

## Art. 49.1.c) ET. Terminación del contrato. Obra o servicio determinado. Texto antecedente.

---

- ✧ 1. El contrato de trabajo se extinguirá:
- ✧ (...)
- ✧ c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Artículo 49.1. c) Extinción del contrato. Causas. Nueva indemnización de 12 días en lugar de los 8 días actuales. Ver nueva Disp. Transitoria 13ª del ET. Aplicación paulatina hasta 2015. Ley 35/2010.

- ✧ «c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar **doce días** de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

**«Disposición transitoria decimotercera del ET. Indemnización por finalización de contrato temporal. De 8 a 12 días. Aplicación. Todo sigue igual hasta 1 de enero de 2012. Disposición añadida por la Ley 35/2010.»**

- ✧ La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1.c) de esta Ley se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:
- ✧ Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
- ✧ Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.
- ✧ Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
- ✧ Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
- ✧ Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.»

# CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA

➤ ANTECEDENTES Y NUEVA REGULACION

**TEXTO ANTECEDENTE: LEY 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.**

- ✧ **Disposición adicional Primera. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.**
- ✧ 1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse a partir del 4 de marzo de 2001 el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma.
- ✧ 2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:
  - ✧ a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concorra 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.

## TEXTO ANTECEDENTE. LEY 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (2).

---

- ✧ Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
- ✧ Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- ✧ Minusválidos.
- ✧ b) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.
- ✧ 3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.
- ✧ El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.

## TEXTO ANTECEDENTE. LEY 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (3).

- ✧ 4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.
- ✧ Si se procediera según lo dispuesto en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el artículo 53.1.b de la misma Ley y la señalada en el párrafo anterior.
- ✧ 5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.



**TEXTO ANTECEDENTE. LEY 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (4).**

---

- ✧ Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo cuando la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el apartado 4 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
- ✧ 6. En el marco del diseño de los planes y programas de política de empleo y del análisis del funcionamiento del mercado de trabajo, el Gobierno procederá a evaluar los efectos de esta medida para el fomento de la contratación indefinida, a fin de determinar la necesidad o no del mantenimiento de la misma y proponer, en su caso, las modificaciones que procedan.

## Ley 35/2010. NOVEDADES EN NEGRITA DE LA Ley 12/2001: «Disposición adicional primera. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

- ✘ 1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma.
- ✘ 2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:
  - ✘ a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concorra 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 (antes decía. Minusválidos).**
  - ✘ Parados que lleven, al menos, **un mes (antes eran seis meses)** 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.

## Ley 35/2010. NOVEDADES EN NEGRITA (2).

- ✧ b) **Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.**
- ✧ c) **Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.**
- ✧ **Se entenderán válidas las transformaciones en los contratos de fomento de la contratación indefinida de los contratos de duración determinada o temporales en los supuestos a que se refieren las letras b) y c), una vez transcurrido el plazo de veinte días hábiles establecido en el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores, a contar desde la fecha de la transformación.**

## Ley 35/2010. NOVEDADES EN NEGRITA (3)

- ✧ 3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.
- ✧ El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.
- ✧ 4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada **judicialmente im procedente o reconocida como tal por el empresario**, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.
- ✧ **Cuando el trabajador alegue que la utilización del procedimiento de despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria, corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión.**
- ✧ Si se procediera según lo dispuesto en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el artículo 53.1.b) de la misma Ley y la señalada en **este apartado.**

## Ley 35/2010. NOVEDADES EN NEGRITA (4)

- ✧ 5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera **realizado extinciones de contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas o reconocidas como improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo**. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura del mismo puesto de trabajo afectado por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.
- ✧ Esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010 ni cuando, en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- ✧ 6. El Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a la evaluación de la eficacia de esta disposición y sus efectos en la evolución de la contratación indefinida. Esta evaluación se realizará con anterioridad al 31 de diciembre de 2012.»

## LEY 35/2010. CAPÍTULO III Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas

### Artículo 10. Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida (1).

- ✧ 1. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, ambos inclusive, con especiales problemas de empleabilidad, inscritos en la Oficina de Empleo, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 66,67 euros/mes (800 euros/año), durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.
- ✧ A estos efectos, se considerará que tienen especiales problemas de empleabilidad aquellos jóvenes desempleados que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.
- ✧ Cuando estos contratos se realicen con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) o su equivalente diario.
- ✧ 2. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 100 euros/mes (1.200 euros/año), durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.
- ✧ Si estos contratos se conciertan con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 116,67 euros/mes (1.400 euros/año) o su equivalente diario.

## LEY 35/2010. CAPÍTULO III Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas

### Artículo 10. Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida (2).

- ✧ 3. Las empresas que, hasta el 31 de diciembre de 2011, transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.
- ✧ En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año), o, en su caso, por su equivalente diario.
- ✧ 4. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.
- ✧ También podrán ser beneficiarios de dichas bonificaciones las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales y cooperativas a que se refiere el párrafo anterior en el caso de transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en contratos o vínculos societarios indefinidos, en los supuestos incluidos en este artículo.

## LEY 35/2010. CAPÍTULO III Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas

### Artículo 10. Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida (3).

- ✧ 5. Será requisito imprescindible para que puedan aplicarse las bonificaciones establecidas en este artículo que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.
- ✧ Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluirán del cómputo los contratos indefinidos que se hubieran extinguido en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.



## Artículo 10. Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida (4).

- ✧ 6. Las empresas que se acojan a estas bonificaciones estarán obligadas a mantener, durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.
- ✧ No se considerará incumplida dicha obligación si se producen extinciones de contratos indefinidos en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.
- ✧ En el supuesto de producirse extinciones de contratos indefinidos por otras causas y cuando ello suponga disminución del empleo fijo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en los dos meses siguientes a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido. Si el contrato extinguido correspondiese a uno de los bonificados conforme a este artículo, cuando la cobertura de dicha vacante se realice con un trabajador perteneciente a alguno de los colectivos de bonificación previstos en el mismo, este nuevo contrato dará derecho a la aplicación de la bonificación correspondiente al colectivo de que se trate durante el tiempo que reste desde la extinción del contrato hasta el cumplimiento de los tres años de bonificación de éste.
- ✧ El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones establecidas en este apartado dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas sobre los contratos bonificados, celebrados al amparo de este artículo, afectados por el descenso del nivel de la plantilla fija que se alcanzó con esas contrataciones.

**LEY 35/2010. CAPÍTULO III Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas**  
**Artículo 10. Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida (5).**

---

- ✧ 7. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la sección 1.ª del capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.
- ✧ 8. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.

## LEY 35/2010. EVALUACION ANUAL DE LAS BONIFICACIONES

---

- ✧ **Disposición adicional novena. Informe Anual de Evaluación de las bonificaciones a la contratación.**
- ✧ El Gobierno presentará ante el Congreso de los Diputados un Informe Anual de Evaluación y seguimiento económico de las bonificaciones a la contratación con el fin de conocer la efectividad de la medida a fin de ajustar las políticas activas a la realidad del mercado laboral.

## LEY 35/2010. Disposición adicional duodécima. Evaluación de las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.

---

- ✧ El Gobierno evaluará con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 el funcionamiento de las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas establecidas en los artículos 10 y 11 de esta Ley, incluyendo en dicha valoración un informe de evolución de impacto de género de las mismas.
- ✧ A la vista de dicha evaluación, y en función de la evolución del empleo durante 2010 y 2011, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, adoptará las medidas que correspondan sobre su prórroga o modificación.

## LEY 35/2010. RENOVADO PAPEL DE LA INSPECCION DE TRABAJO

---

- ✧ **Disposición adicional decimosexta. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**
- ✧ 1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de función pública inspectora, adaptará el número y la conformación de sus efectivos a las funciones legalmente encomendadas, así como a las recomendaciones internacionales y las pautas establecidas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✧ 2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su Plan Integrado de Actuación con carácter de objetivos de alcance general, los planes específicos siguientes:
  - ✧ a) Discriminación salarial entre mujeres y hombres.
  - ✧ b) Control de los contratos temporales sin causa e impulso a su transformación en indefinidos.
  - ✧ c) Control de la correcta utilización de los contratos formativos y de las prácticas no laborales en las empresas.
  - ✧ d) Control de la actuación de las empresas que realizan actividad de cesión de trabajadores sin contar con autorización administrativa.

## LEY 35/2010. Disposición adicional vigésima cuarta. Medidas dirigidas a favorecer las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad.

---

1. El Gobierno procederá en el plazo de doce meses, en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012, a la revisión del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, así como a regular las cuestiones relacionadas con los supuestos de sucesión o subrogación empresarial que afecten a los trabajadores con discapacidad o a los centros especiales de empleo.
2. El Gobierno estudiará, en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012, las medidas oportunas para mejorar la empleabilidad de las personas con capacidad intelectual límite que no alcancen un grado de discapacidad mínimo del 33 por ciento.

## LEY 35/2010. Disposición transitoria tercera. Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido.

1. En los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados a partir del 18 de junio de 2010, cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año.
2. La indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos en función de la extinción de que se trate y de su calificación judicial o empresarial. No será de aplicación en este supuesto el límite señalado para la base del cálculo de la indemnización previsto en el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores.
3. El abono procederá siempre que el contrato haya tenido una duración superior a un año y cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa. En los contratos de duración inferior la indemnización establecida legalmente será abonada totalmente y a su cargo por el empresario.

## LEY 35/2010. Disposición transitoria tercera. Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido (2).

- ✧ 4. A los efectos previstos en esta disposición, el empresario deberá hacer constar en la comunicación escrita al trabajador el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización a su cargo.
- ✧ 5. El abono del 40 por ciento de la indemnización legal en las empresas de menos de 25 trabajadores, para los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, se seguirán rigiendo por lo dispuesto en el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores.
- ✧ 6. El abono de parte de la indemnización a que se refiere esta disposición se financiará con cargo al Fondo de Garantía Salarial.
- ✧ 7. Lo establecido en esta disposición será de aplicación hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de capitalización a que se refiere la disposición adicional décima.