

## I. DISPOSICIONS GENERALS

### CAP DE L'ESTAT

**14220** *Reial decret llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la protecció per desocupació.*

#### I

Des de fa temps la situació dels joves en el nostre mercat de treball està molt lluny de la desitjable en un Estat social avançat.

La crisi econòmica ha portat a la desocupació milers dels nostres joves, molts dels quals, cridats per l'expansió del sector de la construcció, van abandonar prematurament al seu dia el sistema educatiu per ocupar feines de baixa qualitat, per la qual cosa els seus nivells de qualificació són molt baixos. Així, el 60% dels desocupats de menys de 25 anys no posseeixen ni el títol de graduat en educació secundària obligatòria i un bon nombre d'ells, tot i tenir-lo, no tenen cap qualificació professional.

La millora de les oportunitats d'ocupació està directament relacionada amb el nivell de qualificació de les persones. Per això, la primera mesura inclosa en aquest Reial decret llei es dirigeix a la configuració en la nostra legislació laboral del nou contracte per a la formació i l'aprenentatge, un contracte amb plens drets laborals i de protecció social que combina el treball remunerat en una empresa amb la formació que permeti adquirir una qualificació professional.

Superant la concepció tradicional del contracte per a la formació, que queda derogat, el nou contracte per a la formació i l'aprenentatge, d'una banda, permet dotar d'una qualificació professional acreditada tots aquells joves que no en tinguin; juntament amb això, simultàniament, la persona treballadora ha de fer un treball efectiu en una empresa directament relacionat amb la formació que està rebent, fet que afavoreix una relació més estreta entre aquesta i l'aprenentatge en el lloc de treball.

El nou contracte es dirigeix a joves de més de setze i de menys de vint-i-cinc anys que no tinguin cap qualificació professional. Transitòriament, pot ser realitzat també amb joves de més de vint-i-cinc i de menys de trenta anys, ja que dins d'aquest grup d'edat hi ha en aquest moment importants dèficits de qualificació professional i elevats nivells de desocupació.

Per recolzar la contractació a través d'aquest nou contracte, el Reial decret llei inclou també reduccions de les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social per a les contractacions inicials i per a quan els contractes es transformin en contractes indefinits.

#### II

D'altra banda, la constitució d'un fons individual de capitalització mantingut al llarg de la vida laboral previst a la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, per un nombre de dies per any a determinar, que es pugui fer efectiu pel treballador per als casos d'acomiadament o en altres circumstàncies s'acompanyava en la reforma laboral de 2010 de l'assumpció transitòria i conjuntural pel Fons de Garantia Salarial del rescabament a l'empresari d'una part de la indemnització a abonar en determinats supòsits d'acomiadament.

El mes de juny passat, el grup d'experts sobre el fons de capitalització dels treballadors, constituït de conformitat amb el que s'ha pactat a l'Acord Social i Econòmic per al creixement, l'ocupació i les garanties de les pensions, signat el 2 de febrer de 2011, va constatar la falta de viabilitat d'aquesta mesura en l'actual situació de l'economia i de l'ocupació al nostre país.

Davant d'això, considerant que es tracta d'una disposició de la qual encara es poden derivar efectes positius per a l'estabilitat laboral, s'inclou en aquest Reial decret llei la pròrroga fins a 2013 de l'assumpció transitòria pel Fons de Garantia Salarial del rescabament a l'empresa d'una part de la indemnització en determinats supòsits d'extinció del contracte de treball.

Amb tot, la iniciativa de constituir un fons individual de capitalització mantingut a tot el llarg de la vida laboral se segueix considerant encertada i no s'ha de descartar per al futur. Per això, s'emplaça el Govern per tornar a abordar més endavant el seu debat amb els interlocutors socials, en una conjuntura que sigui més favorable per a l'economia i l'ocupació i en la qual, per tant, la seva viabilitat sigui més gran.

Una altra de les mesures inclosa a la Llei 35/2010 és l'extensió del contracte de foment de la contractació indefinida, mitjançant l'ampliació dels col·lectius amb els quals es pot subscriure aquesta modalitat de contracte.

Durant el primer any de vigència de la reforma laboral de 2010 es van signar un trenta per cent més de contractes de foment de la contractació indefinida respecte de l'any anterior. En els últims mesos, tanmateix, s'ha apreciat un alentiment del ritme en la utilització d'aquests contractes, fet que sembla respondre, al costat de la conjuntura actual de l'economia, al fet que s'han esgotat els terminis en què els contractes temporals formalitzats es poden transformar en aquesta concreta modalitat de contractació indefinida. Per això, és oportú establir nous terminis perquè els contractes temporals es puguin convertir en contractes de foment de la contractació indefinida, fet que constitueix una altra mesura inclosa en aquest Reial decret llei.

L'última mesura en matèria de contractació inclosa en el Reial decret llei és la suspensió, durant un termini de dos anys, de la regla que dóna lloc a l'adquisició de la condició de treballadors fixos per aquells que en determinats terminis i condicions encadenin contractes temporals. Aquesta regla va ser establerta el 2006 durant un moment d'expansió econòmica per afavorir l'estabilitat en l'ocupació. En l'actual conjuntura, la regla, lluny de fomentar la contractació indefinida, pot estar produint efectes indesitjats de no-renovació de contractes temporals i pot estar afectant negativament el manteniment de l'ocupació, fet que n'aconsella la suspensió temporal.

### III

En el Reial decret llei 1/2011, d'11 de febrer, de mesures urgents per promoure la transició a l'ocupació estable i la requalificació professional de les persones desocupades, es va preveure com a mesura un programa de qualificació professional de les persones que esgotin la seva protecció per desocupació, basat en accions de polítiques actives d'ocupació i la percepció d'una ajuda econòmica d'acompanyament. S'establí una durada de sis mesos d'aquesta mesura i la necessitat d'analitzar els resultats obtinguts per la seva aplicació per efectuar-ne una avaluació, amb anterioritat a la data de finalització de la seva vigència.

La Resolució número 1 aprovada pel Congrés dels Diputats en la seva sessió del 30 de juny de 2011, amb motiu del debat de política general entorn de l'estat de la Nació, insta el Govern a mantenir el programa de requalificació professional de les persones que esgotin la seva prestació o subsidi per desocupació.

Per això, considerant l'avaluació efectuada, segons la qual s'han beneficiat del programa 128.000 persones; el contingut de l'esmentada Resolució aprovada pel Congrés dels Diputats; que el dia 15 d'agost de 2011 conclouen els efectes del programa esmentat i que se segueixen donant les condicions per a la seva continuïtat, ja que es mantenen les causes econòmiques i socials que el van motivar, és procedent establir la pròrroga del programa temporal de requalificació professional de les persones que esgotin la seva protecció per desocupació.

Dins de les disposicions de la part final del Reial decret llei mereix esmentar-se la relativa a la integració en un únic organisme del Servei Públic d'Ocupació Estatal i del Fons de Garantia Salarial. Amb això es pretén ser més eficaç en la prestació dels serveis i avançar en el procés general de racionalització de les estructures administratives de

l'Administració General de l'Estat. El nou organisme ha de permetre el compliment de les directives europees i acords internacionals en aquesta matèria ratificats per Espanya, així com el manteniment del caràcter finalista de les cotitzacions actualment recaptades conjuntament amb les quotes de Seguretat Social com una de les seves vies de finançament.

#### IV

En les mesures que s'adopten concorren, per la seva naturalesa i finalitat, les circumstàncies d'extraordinària i urgent necessitat que exigeix l'article 86 de la Constitució espanyola com a pressupost habilitador per a l'aprovació d'un reial decret llei.

Pel que fa al nou contracte per a la formació i l'aprenentatge, s'ha apuntat abans la situació particularment negativa de l'ocupació i de la desocupació dels joves i, dins d'aquests, dels que no tenen cap qualificació professional. En la mesura que aquest nou contracte millorarà les oportunitats de l'ocupació dels joves, s'està contribuint a assentar la recuperació econòmica, la competitivitat de les nostres empreses, la seguretat en l'ocupació de les persones treballadores i la productivitat de l'economia espanyola, objectius essencials en una conjuntura com l'actual, el que justifica l'aprovació immediata de les mesures proposades amb aquesta finalitat.

En relació amb la pròrroga de l'assumpció transitòria pel Fons de Garantia Salarial del rescabament a l'empresa d'una part de la indemnització en determinats supòsits d'extinció del contracte de treball, s'ha de fer notar que la disposició actualment vigent finalitza el pròxim 31 de desembre de 2011. Atès que aquestes mesures poden guardar relació amb les decisions de contractació indefinida, és necessari que les empreses i les persones treballadores coneguin amb la necessària antelació el marc jurídic aplicable en el futur més immediat.

Pel que fa a l'obertura de nous terminis per a la conversió de contractes temporals en contractes de foment de la contractació indefinida, s'ha de tenir en compte que, a més d'haver-se esgotat els terminis anteriorment establerts per a la conversió, s'aprecia en els últims mesos un alentiment en el ritme de formalització d'aquesta modalitat de contractació. A més, les dades més recents apunten també a un menor pes dels contractes indefinits dins del volum de la contractació. Són necessàries, per tant, noves mesures que orientin els fluxos de contractació cap a la contractació estable.

La suspensió temporal de la regla relativa a l'encadenament de contractes temporals troba la seva justificació a evitar efectes indesitjats de no-renovació de contractes temporals i a afavorir el manteniment de l'ocupació.

Quant a la pròrroga del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la seva protecció per desocupació, és necessari destacar que el programa vigent esgota els seus efectes el dia 15 d'agost de 2011. Per tant, és necessària la continuïtat entre la finalització de l'actual programa i la seva pròrroga, amb vista a evitar buits temporals en la participació en diferents mesures de política activa d'ocupació i en l'ajuda d'acompanyament a les persones amb risc de passar a la situació d'exclusió social en esgotar les prestacions o subsidis per desocupació sense trobar feina i estar mancat d'altres recursos.

En virtut d'això, en ús de l'autorització concedida a l'article 86 de la Constitució, a proposta del ministre de Treball i Immigració i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 26 d'agost de 2011,

DISPOSO:

CAPÍTOL I

## Mesures per promoure l'ocupació dels joves

Article 1. *Contracte per a la formació i l'aprenentatge.*

L'apartat 2 de l'article 11 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«2. El contracte per a la formació i l'aprenentatge té per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

El contracte per a la formació i l'aprenentatge es regeix per les següents regles:

a) Es pot subscriure amb treballadors de més de setze i de menys de vint-i-cinc anys que no tinguin la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerida per concertar un contracte en pràctiques.

El límit màxim d'edat no és aplicable quan el contracte es concerta amb persones amb discapacitat.

b) La durada mínima del contracte és d'un any i la màxima de dos, si bé es pot prorrogar per dotze mesos més, per consideració a les necessitats del procés formatiu del treballador en els termes que s'estableixin reglamentàriament, o en funció de les necessitats organitzatives o productives de les empreses d'acord amb el que disposa el conveni col·lectiu, o quan se subscriu amb treballadors que no hagin obtingut el títol de graduat en educació secundària obligatòria.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompen el còmput de la durada del contracte.

c) Expirada la durada del contracte per a la formació i l'aprenentatge, el treballador no pot ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa empresa o per una de diferent.

No es poden subscriure contractes per a la formació i l'aprenentatge quan el lloc de treball corresponent al contracte hagi estat ocupat amb anterioritat pel treballador en la mateixa empresa per un temps superior a dotze mesos.

d) El treballador ha de rebre la formació inherent al contracte per a la formació i l'aprenentatge directament en un centre formatiu de la xarxa a què es refereix la disposició addicional cinquena de la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, prèviament reconegut per fer-ho pel sistema nacional d'ocupació.

L'activitat laboral duta a terme pel treballador en l'empresa ha d'estar relacionada amb les activitats formatives, que han de començar en el termini màxim de quatre mesos a comptar de la data de la formalització del contracte.

La formació en els contractes per a la formació i l'aprenentatge que se subscriu amb treballadors que no hagin obtingut el títol de graduat en educació secundària obligatòria permet l'obtenció de l'esmentat títol.

Reglamentàriament s'ha de desenvolupar el sistema d'impartició i les característiques de la formació dels treballadors en els centres formatius, així com el reconeixement d'aquests, en un règim d'alternança amb el treball efectiu per afavorir una relació més estreta entre aquest i la formació i l'aprenentatge del treballador. Les activitats formatives poden incloure formació complementària no referida al Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals per adaptar-se tant a les necessitats dels treballadors com de les empreses.

e) La qualificació o competència professional adquirida a través del contracte per a la formació i l'aprenentatge ha de ser objecte d'acreditació en els termes que preveuen la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, i la seva normativa de desplegament. De conformitat amb el que estableix l'esmentada regulació, el treballador pot sol·licitar de l'Administració pública competent l'expedició del corresponent certificat de professionalitat, títol de formació professional o, si s'escau, acreditació parcial acumulable.

f) El temps de treball efectiu, que ha de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no pot ser superior al 75 per cent de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu o, si no, a la jornada màxima legal. Els treballadors no poden realitzar hores extraordinàries, llevat del supòsit que preveu l'article 35.3. Tampoc poden fer treballs nocturns ni treball a torns.

g) La retribució del treballador contractat per a la formació i l'aprenentatge s'ha de fixar en proporció al temps de treball efectiu, d'acord amb el que estableix el conveni col·lectiu.

En cap cas la retribució pot ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

h) L'acció protectora de la Seguretat Social del treballador contractat per a la formació i l'aprenentatge comprèn totes les contingències, situacions protegibles i prestacions, inclosa la desocupació. Així mateix, es té dret a la cobertura del Fons de Garantia Salarial.

i) En el supòsit que el treballador continués en l'empresa al terme del contracte cal atènyer-se al que estableix l'apartat 1, paràgraf f), d'aquest article.»

## Article 2. *Reduccions de quotes en els contractes per a la formació i l'aprenentatge.*

1. Les empreses que, a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei i fins al 31 de desembre de 2013, subscriuguin contractes per a la formació i l'aprenentatge amb treballadors desocupats de més de 20 anys i inscrits en l'oficina d'ocupació amb anterioritat al 16 d'agost de 2011, tenen dret, durant tota la vigència del contracte, inclosa la pròrroga, a una reducció de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, així com les corresponents a accidents de treball i malalties professionals, desocupació, fons de garantia salarial i formació professional, corresponents als esmentats contractes, del 100 per cent si el contracte es realitza per empreses la plantilla de les quals sigui inferior a 250 persones, o del 75 per cent, en el supòsit que l'empresa contractant tingui una plantilla igual o superior a aquesta xifra.

Així mateix, en els contractes per a la formació i l'aprenentatge subscrits o prorrogats segons el que disposa el paràgraf anterior, s'ha de reduir el 100 per cent de les quotes dels treballadors a la Seguretat Social durant tota la vigència del contracte, inclosa la pròrroga.

Per tenir dret a aquestes reduccions, el contracte per a la formació i l'aprenentatge ha de suposar increment de la plantilla de l'empresa. Per al còmput de l'esmentat increment, s'ha d'aplicar el que estableix l'article 1.9 del Reial decret llei 1/2011, d'11 de febrer, de mesures urgents per promoure la transició a l'ocupació estable i la requalificació professional de les persones desocupades.

2. Les empreses que, en finalitzar els contractes per a la formació i l'aprenentatge a què es refereix l'apartat anterior, els transformin en contractes indefinits, tenen dret a una reducció en la quota empresarial a la Seguretat Social de 1.500 euros/any, durant tres anys. En el cas de dones, l'esmentada reducció és de 1.800 euros/any.

Per tenir dret a aquestes reduccions, la transformació ha de suposar un increment del nivell d'ocupació fixa en l'empresa.

Per calcular l'esmentat increment, s'ha d'aplicar la regla establerta en l'últim paràgraf de l'apartat anterior, si bé s'ha de prendre com a referència únicament la mitjana diària de treballadors amb contractes indefinits.

## CAPÍTOL II

### Mesures de foment de la contractació

#### Article 3. *Fons de capitalització.*

S'introdueixen les següents modificacions a la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball:

U. La disposició addicional desena queda redactada de la manera següent:

«Disposició addicional desena. *Fons de capitalització.*

Tenint present la situació de l'economia i de l'ocupació i la seva previsible evolució, així com l'informe elaborat pel grup d'experts constituït segons el que disposa l'Acord Social i Econòmic per al creixement, l'ocupació i la garantia de les pensions de 2 de febrer de 2011, el Govern ha de desenvolupar durant el primer semestre de 2013 un procés de negociació amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives sobre la conveniència i oportunitat d'aprovar un Projecte de Llei pel qual, sense increment de les cotitzacions empresarials, es reguli la constitució d'un Fons de capitalització per als treballadors, mantingut al llarg de la seva vida laboral, per una quantitat equivalent a un nombre de dies de salari per any de servei a determinar.

La regulació ha de reconèixer el dret del treballador a fer efectiu l'abonament de les quantitats acumulades a favor seu en el Fons de capitalització en els supòsits d'acomiadament, de mobilitat geogràfica, per a la realització d'activitats de formació o en el moment de la seva jubilació. Les indemnitzacions a abonar per l'empresari en cas d'acomiadament s'han de reduir en un nombre de dies per any de servei equivalent al que es determini per a la constitució del Fons.

En el marc de l'indicat procés de negociació, i en funció dels seus resultats, s'ha d'abordar igualment la vigència del que disposa la disposició transitòria tercera d'aquesta Llei.»

Dos. L'apartat 2 de la disposició transitòria tercera queda redactat de la manera següent:

«2. Quan es tracti de contractes de caràcter indefinit, siguin ordinaris o de foment de la contractació indefinida, subscrits entre el 18 de juny de 2010 i el 31 de desembre de 2011, la indemnització s'ha de calcular segons les quanties per any de servei i els límits legalment establerts en funció de l'extinció de què es tracti i de la seva qualificació judicial o empresarial.

Quan es tracti de contractes de caràcter indefinit, siguin ordinaris o de foment de la contractació indefinida, subscrits a partir de l'1 de gener de 2012, la indemnització s'ha de calcular segons les quanties per any de servei i els límits legalment establerts en funció de l'extinció de què es tracti, i no és aplicable el rescabament pel Fons de Garantia Salarial en les extincions per les causes que preveu l'article 52 de l'Estatut dels treballadors reconegudes per l'empresari o declarades judicialment com a improcedents.

No és aplicable en aquests supòsits el límit assenyalat per a la base del càlcul de la indemnització que preveu l'article 33.2 de l'Estatut dels treballadors.»

Tres. L'apartat 7 de la disposició transitòria tercera queda redactat en aquests termes:

«7. El que estableix aquesta disposició és aplicable fins al 31 de desembre de 2013, data en què s'ha d'haver adoptat la decisió que correspongui sobre la constitució i l'entrada en funcionament d'un fons de capitalització de conformitat amb el que estableix la disposició addicional desena d'aquesta Llei.»



Article 4. *Conversió de contractes temporals en contractes de foment de la contractació indefinida.*

U. Les lletres b) i c) de l'apartat 2 de la disposició addicional primera de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat, queden redactades de la manera següent:

«b) Treballadors que estiguin ocupats a la mateixa empresa mitjançant un contracte de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, subscrits amb anterioritat al 28 d'agost de 2011, als quals se'ls transformi l'esmentat contracte en un contracte de foment de la contractació indefinida amb anterioritat al 31 de desembre de 2011.

c) Treballadors que estiguin ocupats a la mateixa empresa mitjançant un contracte de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, subscrits a partir del 28 d'agost de 2011. Aquests contractes poden ser transformats en un contracte de foment de la contractació indefinida amb anterioritat al 31 de desembre de 2012 sempre que la seva durada no hagi excedit els sis mesos. Aquesta durada màxima no és aplicable als contractes formatius.»

Dos. El que disposa l'apartat anterior s'entén sense perjudici del que estableix l'article 1.7 del Reial decret llei 1/2011, d'11 de febrer, de mesures urgents per promoure la transició a l'ocupació estable i la requalificació professional de les persones desocupades.

Article 5. *Suspensió temporal de l'aplicació de l'article 15.5 de l'Estatut dels treballadors.*

Se suspèn, durant el període dels dos anys següents a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, l'aplicació del que disposa l'article 15.5 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

### CAPÍTOL III

#### **Mesures per afavorir la formació i la protecció de les persones desocupades**

Article 6. *Pròrroga del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la seva protecció per desocupació.*

Es prorroga per sis mesos l'aplicació del que estableix l'article 2 del Reial decret llei 1/2011, d'11 de febrer, de mesures urgents per promoure la transició a l'ocupació estable i la requalificació professional de les persones desocupades, als treballadors en situació de desocupació que compleixin les condicions i els requisits establerts en l'esmentat Reial decret llei.

Són beneficiàries de la pròrroga d'aquest programa les persones inscrites en les oficines d'ocupació com a desocupades per extinció de la seva relació laboral que, dins del període comprès entre el dia 16 d'agost de 2011 i el dia 15 de febrer de 2012, tots dos inclusivament, esgotin la prestació per desocupació de nivell contributiu i no tinguin dret a qualsevol dels subsidis per desocupació establerts a la llei, o bé hagin esgotat algun d'aquests subsidis, incloses les seves pròrrogues.

No es poden acollir a aquest programa les persones que hagin percebut la prestació extraordinària del programa temporal de protecció per desocupació i inserció, ni les persones que hagin estat o puguin ser beneficiàries del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la seva protecció per desocupació en els termes que estableix el Reial decret llei 1/2011, d'11 de febrer, ni les que hagin esgotat o puguin tenir dret a la renda activa d'inserció, ni les que hagin esgotat la renda agrària o el subsidi

per desocupació, tots dos a favor dels treballadors eventuais del règim especial agrari de la Seguretat Social.

Disposició addicional primera. *Finançament de l'ajuda per a la requalificació professional de les persones que esgotin la protecció per desocupació.*

El cost de la pròrroga de l'ajuda per a la requalificació professional de les persones que esgotin la protecció per desocupació l'ha d'atendre el Servei Públic d'Ocupació Estatal. En cap cas aquesta mesura pot afectar el compliment dels objectius d'estabilitat pressupostària.

Disposició addicional segona. *Protecció per cessament d'activitat dels treballadors autònoms.*

Es modifica l'últim paràgraf de l'apartat 1 de l'article 7 de la Llei 32/2010, de 5 d'agost, per la qual s'estableix un sistema específic de protecció per cessament d'activitat dels treballadors autònoms, que queda redactat de la manera següent:

«Aquest reconeixement suposa el naixement del dret al gaudi de la corresponent prestació econòmica, a partir del primer dia del mes immediatament següent a aquell en què es va produir el fet causant del cessament d'activitat. Quan el treballador autònom econòmicament dependent hagi finalitzat la seva relació amb el client principal, per tal de tenir dret al gaudi de la prestació no pot tenir activitat amb altres clients a partir del dia en què iniciï el cobrament de la prestació.»

Disposició addicional tercera. *Règim de notificacions i creació del Tauler Edictal del Servei Públic d'Ocupació Estatal.*

1. Les notificacions per mitjans electrònics d'actes administratius en l'àmbit de gestió del Servei Públic d'Ocupació Estatal s'han d'efectuar a la seva seu electrònica, respecte als subjectes obligats que determini la persona titular del Ministeri de Treball i Immigració així com respecte als qui, sense estar-hi obligats, hagin optat per aquesta classe de notificació.

Els subjectes no obligats a ser notificats per aquests mitjans a la seu electrònica del Servei Públic d'Ocupació Estatal que no hagin optat per l'esmentada forma de notificació, han de ser notificats en el domicili que expressament hagin indicat per a cada procediment i, si no, en el que figuri en els registres del Servei Públic d'Ocupació Estatal.

2. Als efectes que preveu l'article 59.4 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, les notificacions realitzades a la seu electrònica del Servei Públic d'Ocupació Estatal s'entenen rebutjades quan, havent-hi constància de la posada a disposició de l'interessat de l'acte objecte de notificació, transcorrin deu dies naturals sense que s'accedeixi al seu contingut.

3. Es crea el Tauler Edictal del Servei Públic d'Ocupació Estatal, que se situa a la seu electrònica de l'esmentat organisme. A aquests efectes, en els supòsits previstos a l'article 59.5 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, les notificacions d'actes i comunicacions, tant en matèria de protecció per desocupació com en les restants àrees de gestió de l'organisme, inclosos els procediments sancionadors, que no hagin pogut realitzar-se en el domicili de l'interessat, s'han de practicar exclusivament en l'esmentat tauler edictal.

Transcorreguts vint dies naturals des que la notificació s'hagi publicat en el tauler edictal del Servei Públic d'Ocupació Estatal, s'entén que aquesta ha estat practicada, i es dona per complert l'esmentat tràmit i es continua amb el procediment.

El tauler edictal del Servei Públic d'Ocupació Estatal l'ha de gestionar la Direcció General de l'esmentat organisme. La pràctica de la notificació en aquest s'ha de fer en els termes que determini l'Ordre del Ministeri de Treball i Immigració.



Disposició addicional quarta. *Fons de Garantia Salarial.*

En el marc del Consell Rector del Fons de Garantia Salarial, el Govern i les organitzacions empresarials i sindicals més representatives han de procedir a l'avaluació de la situació financera de l'organisme, tenint present l'evolució dels seus ingressos i despeses de conformitat amb el que disposen l'article 33 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i la seva normativa de desplegament, i la disposició transitòria tercera de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.

Disposició addicional cinquena. *Referències normatives.*

1. Sense perjudici del que estableix la disposició transitòria primera, les referències realitzades en les disposicions legals, reglamentàries o en els convenis col·lectius al contracte per a la formació, s'han d'entendre realitzades, a partir de la data d'entrada en vigor del present Reial decret llei, al contracte per a la formació i l'aprenentatge a què es refereix l'article 11.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en la redacció que en fa aquest Reial decret llei, en la mesura que no s'oposin o contradiguin el que estableix aquesta disposició.

2. D'acord amb el que estableix l'apartat anterior, la cotització a la Seguretat Social i altres contingències protegides dels contractes per a la formació conforme a la normativa vigent, s'ha d'efectuar en idèntics termes respecte dels contractes per a la formació i l'aprenentatge.

Disposició transitòria primera. *Contractes per a la formació vigents.*

Els contractes per a la formació concertats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei s'han de regir per la normativa legal o convencional vigent en la data en què es van subscriure.

Disposició transitòria segona. *Règim transitori per a la celebració dels contractes per a la formació i l'aprenentatge.*

Sense perjudici del que disposa l'article 11.2.a) del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, fins al 31 de desembre de 2013 el contracte per a la formació i l'aprenentatge es pot subscriure també amb treballadors que, sense tenir qualificació professional, tinguin més de vint-i-cinc anys i menys de trenta.

Disposició derogatòria única. *Abast de la derogació normativa.*

Queden derogades totes les normes del mateix rang o inferior que contradiguin o s'oposin al que disposa aquest Reial decret llei.

Disposició final primera. *Integració del Servei Públic d'Ocupació Estatal i del Fons de Garantia Salarial.*

El Servei Públic d'Ocupació Estatal i el Fons de Garantia Salarial s'han d'integrar en un únic organisme. En el termini de sis mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, s'han d'adoptar les disposicions necessàries per a l'esmentada integració i el funcionament efectiu del nou organisme.

Disposició final segona. *Desplegament reglamentari dels contractes per a la formació i l'aprenentatge.*

1. El Govern, amb anterioritat al 31 de desembre de 2011, amb la consulta prèvia amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, ha d'adoptar les normes reglamentàries que corresponguin perquè la formació del treballador en els

contractes per a la formació i l'aprenentatge sigui impartida directament per centres formatius en els termes que estableix el present Reial decret llei, i es desplegui en règim d'alternança amb el treball efectiu per afavorir una relació més estreta entre aquest i la formació i l'aprenentatge del treballador.

2. Així mateix, el Govern pot adaptar la regulació del contracte per a la formació i l'aprenentatge per afavorir les oportunitats d'ocupació i de formació de les persones amb discapacitat.

Disposició final tercera. *Facultats de desplegament.*

Es faculta la persona titular del Ministeri de Treball i Immigració per dictar les disposicions que siguin necessàries per al desplegament i l'execució del que estableix aquest Reial decret llei.

Així mateix, es faculta la persona titular de la Direcció General del Servei Públic d'Ocupació Estatal, en l'àmbit de les seves competències, per dictar totes les resolucions que siguin necessàries per al desplegament d'aquest Reial decret llei.

Disposició final quarta. *Títol competencial.*

Aquest Reial decret llei es dicta a l'empara dels títols competencials que preveu l'article 149.1 de la Constitució, en els seus apartats 7a i 17a.

Disposició final cinquena. *Entrada en vigor.*

Aquest Reial decret llei entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat», excepte l'article 6, que produeix efectes des del 16 d'agost de 2011.

Madrid, 26 d'agost de 2011.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,  
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO