

REAL DECRETO-LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LOS JOVENES, EL FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EL MANTENIMIENTO DEL PROGRAMA DE RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS QUE AGOTEN SU PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.

A falta de incluir en la Exposición de Motivos la explicación del nuevo contrato para la formación y el aprendizaje.

II

Uno de los objetivos fundamentales de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, es reducir la dualidad de nuestro mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y de calidad, en línea con los requerimientos de un crecimiento más equilibrado y sostenible.

Entre las medidas incluidas en la citada Ley 35/2010 para dotar a nuestro mercado de trabajo de una mayor estabilidad en el empleo y de una más sana movilidad laboral está el mandato al Gobierno de aprobar un proyecto de Ley para regular la constitución de un fondo individual de capitalización mantenido a lo largo de la vida laboral, por un número de días por año a determinar, que pudiera hacerse efectivo por el trabajador para los casos de despido, así como para completar su formación, en supuestos de movilidad geográfica o, en último término, en el momento de su jubilación.

Esta medida se acompaña en la reforma laboral de 2010 de la asunción transitoria y coyuntural por el Fondo de Garantía Salarial del resarcimiento al empresario de una parte de la indemnización a abonar en las extinciones por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, excluyendo a los despidos de carácter disciplinario.

Hace escasamente un mes, el grupo de expertos sobre el fondo de capitalización de los trabajadores, constituido conforme a lo pactado en el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y las garantías de las pensiones, firmado el 2 febrero de 2011 por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, hizo entrega del informe que le había sido requerido para analizar las alternativas posibles y la viabilidad económica de constituir el indicado fondo. Se trata de un informe de gran rigor técnico, en el que, reconociendo la utilidad de un fondo de capitalización como vía posible para introducir una mayor estabilidad en el empleo en nuestro mercado de trabajo, los expertos constatan su falta de viabilidad en la actual situación de la economía y del empleo en nuestro país.

A la vista de lo anterior, considerando que se trata de una disposición de la que aún pueden derivarse positivos efectos para una mayor contratación indefinida, se incluye en este real decreto-ley la prórroga hasta 2013 de la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial del resarcimiento a la empresa de una parte de la indemnización en determinados supuestos de extinción del contrato de trabajo.

Durante el periodo de prórroga, dicho abono solo será de aplicación, dentro de las extinciones por causas objetivas, a aquellas que tengan carácter procedente. Se pretende con ello reforzar la causalidad del despido en nuestro sistema de relaciones laborales, no financiándose por tanto decisiones de despido injustificadas. Debe tenerse presente que el ajuste del empleo en nuestro mercado de trabajo debido a la intensidad de la crisis económica ya se ha consumado y que están plenamente operativas y en uso las diversas medidas de flexibilidad interna negociada para favorecer la adaptabilidad de las empresas y la nueva definición de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción para la extinción del contrato, introducidas por la citada Ley 35/2010 y el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Con todo, la iniciativa de constituir un fondo individual de capitalización mantenido a todo lo largo de la vida laboral sigue considerándose acertada y no debe descartarse para el futuro. Por ello, se emplaza al Gobierno para volver a abordar más adelante su debate con los interlocutores sociales, en una coyuntura que sea más favorable para la economía y el empleo y en la que, por tanto, su viabilidad sea mayor.

A falta de incluir en la Exposición de Motivos la explicación de la suspensión de la regla del encadenamiento de los contratos temporales del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

III

Otra de las medidas dirigidas a alcanzar el objetivo de reducir la dualidad de nuestro mercado de trabajo, incluida en la Ley 35/2010, es la extensión del contrato de fomento de la contratación indefinida, mediante la ampliación de los colectivos con los que se puede suscribir esta modalidad de contrato, y la posibilidad de acceso al mismo de los trabajadores atrapados en la temporalidad, es decir, aquellos que en los últimos años solo han suscrito contratos de duración determinada o a quienes se les ha extinguido un contrato de carácter indefinido.

Durante el primer año de vigencia de la reforma laboral de 2010 se han celebrado un treinta por ciento más de contratos de fomento de la contratación indefinida con respecto al año anterior, aunque ese periodo ha coincidido con un crecimiento económico aún débil para reducir el elevado volumen de personas desempleadas y con incertidumbres sobre la evolución de la economía, que se han traducido en decisiones empresariales fundamentalmente de contratación temporal. Sin embargo, en los últimos meses se ha apreciado una ralentización del ritmo en la contratación de fomento de la contratación indefinida. Ello parece responder, junto a la coyuntura actual de la economía, al hecho de que se han agotado los plazos en que los contratos temporales celebrados pueden transformarse en esta concreta modalidad de contratación indefinida.

Resulta razonable establecer nuevos plazos para que los contratos temporales puedan convertirse en contratos de fomento de la contratación indefinida, lo que constituye otra medida incluida en este real decreto-ley. Se pretende con ello introducir en este momento un mayor dinamismo en el funcionamiento de nuestro mercado de trabajo. De esta manera se incluyen en la ley instrumentos que puedan contribuir a que una parte del elevado número de contratos temporales celebrados en los últimos meses, así como los que se realicen durante los próximos meses, coincidiendo con los dos trimestres centrales del año, puedan convertirse en empleos indefinidos cuando la situación económica general sea más propicia para la creación de empleo.

IV

En el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, se contempló como medida un programa de cualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, basado en acciones de políticas activas de empleo, que permitan su recualificación para incorporarse a nuevos puestos de trabajo y la percepción de una ayuda económica de acompañamiento. Se establece en el apartado 1, del artículo 2, que la duración del mismo será de seis meses a contar desde su entrada en vigor. Asimismo, en su apartado 10 se indica que, con el fin de analizar los resultados obtenidos por la aplicación de esta medida, se procederá a una evaluación de la misma, con anterioridad a la fecha de finalización de su vigencia.

La Resolución número 1 aprobada por el Congreso de los Diputados en su sesión del 30 de junio de 2011, con motivo del debate de política general en torno al estado de la Nación, insta al Gobierno a mantener el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación o subsidio por desempleo, que incluye un itinerario de inserción, la participación en las distintas medidas de política activa de empleo, así como la ayuda económica de acompañamiento.

Por ello, considerando la evaluación efectuada, según la cual, se han beneficiado del programa 105.000 personas; el contenido de la citada Resolución aprobada por el Congreso de los Diputados; que el día 15 de agosto de 2011 concluyen los efectos del programa citado y que se siguen dando las condiciones para su continuidad, ya que se mantienen las causas económicas que lo motivaron, resulta procedente establecer la prórroga del programa temporal de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

La prórroga del programa implica que a los trabajadores que extingan por agotamiento la prestación por desempleo contributiva o los subsidios por desempleo entre el día 16 de agosto de 2011 y el día 15 de febrero de 2012,

les será de aplicación lo establecido en el Real Decreto-ley 1/2011, de 12 de febrero.

V

En las medidas que se adoptan concurren, por la naturaleza y finalidad de las mismas, las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española como presupuesto habilitante para la aprobación de un real decreto-ley.

Pendiente de justificar la extraordinaria y urgente necesidad de la adopción de la nueva regulación del contrato para la formación y el aprendizaje.

En relación con la prórroga de la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial del resarcimiento a la empresa de una parte de la indemnización en determinados supuestos de extinción del contrato de trabajo, debe hacerse notar que la disposición actualmente vigente finaliza el próximo 31 de diciembre de 2011. Dado que estas medidas pueden guardar relación con las decisiones de contratación indefinida, es necesario que las empresas y las personas trabajadoras conozcan con la necesaria antelación el marco jurídico aplicable en el futuro más inmediato.

Por lo que se refiere a la apertura de nuevos plazos para la conversión de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida, debe tenerse en cuenta que además de haberse agotado los plazos anteriormente establecidos para la conversión, viene apreciándose en los últimos meses una ralentización en el ritmo de celebración de esta modalidad de contratación. Además, los datos más recientes apuntan también a un menor peso de los contratos indefinidos dentro del volumen de la contratación. Resultan necesarias, por tanto, nuevas medidas que orienten los flujos de contratación hacia la contratación estable.

Pendiente de justificar la extraordinaria y urgente necesidad de la adopción de la suspensión de la regla del encadenamiento de los contratos temporales del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la prórroga del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, en los términos de la Resolución parlamentaria indicada, el programa vigente agota sus efectos el día 15 de agosto de 2011. Por tanto, es preciso que, entre la finalización del actual programa y la prórroga del mismo, no existan vacíos temporales en la participación en distintas medidas de política activa de empleo y en la ayuda de acompañamiento a las personas que, al agotar la duración de las prestaciones o de los subsidios por desempleo sin encontrar trabajo, carecen de otros recursos, sin los cuales existe el peligro de pasar a la situación de exclusión social.

En su virtud, en uso de la autorización concedida en el artículo 86 de la Constitución, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día...

DISPONGO:

CAPITULO I

Medidas para promover el empleo de los jóvenes

Artículo 1. *Contrato para la formación y el aprendizaje.*

Pendiente de articulación normativa sobre las siguientes bases:

- inspirado por el modelo de formación en alternancia o dual, el Contrato para la formación y el aprendizaje conjuga el trabajo remunerado en una empresa con la formación que permita adquirir una cualificación profesional reconocida y que sea impartida en un centro de formación de sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo;
- se dirige a jóvenes, mayores de 16 y menores de 25 años, que carezcan de cualificación profesional alguna, tengan o no el título de Enseñanza Secundaria Obligatoria;

Transitoriamente, durante un plazo de dos años, el contrato podrá realizarse también con jóvenes menores de 30 años.

- la jornada laboral será compatible con la dedicación del joven a la fase formativa y no podrá superar el 75% de la habitual del convenio o, en su defecto, la de una jornada de 40 horas semanales en cómputo anual; los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, ni trabajar en turnos rotativos, ni en horario nocturno.
- tendrá una duración de dos años; en función de las necesidades de la empresa y del proceso formativo, el contrato podrá prorrogarse un año más;
- el salario será, como para el resto de los trabajadores, el fijado para este tipo de contrato en convenio, en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada laboral en la empresa;
- los jóvenes acogidos a esta modalidad contractual tendrán una protección social plena, con derecho a todas las prestaciones de la Seguridad Social, incluidas las de desempleo, y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial;

- el desempeño de las actividades laborales de la persona acogida a este tipo de contrato debe ser compatible con la realización de actividades formativas en el centro de formación; y ambos tipos de actividades deben estar relacionadas, a fin de que las actividades laborales contribuyan también a la formación y el aprendizaje del joven contratado; las actividades formativas deberán iniciarse necesariamente en el plazo máximo de los cuatro meses siguientes a la celebración del contrato.
- para garantizar el proceso de aprendizaje del joven contratado, la empresa designará un tutor (o tutora) responsable de la orientación y del seguimiento de sus actividades laborales, así como de la coordinación con el centro de formación profesional; informará del desempeño del joven, calificándolo de apto o no apto, y esta valoración será tenida en cuenta para su calificación final; en estas tareas las empresas podrán contar con la asistencia técnica de los centros de formación o de los servicios públicos de empleo;

Estos aspectos se precisarán en un acuerdo de colaboración que habrá de suscribirse entre la empresa y los centros de formación.

Artículo 2. Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje.

1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley y hasta el 31 de diciembre de 2013, celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados mayores de 20 años e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una reducción 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, del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 %, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

Para tener derecho a estas reducciones, el contrato para la formación y el aprendizaje deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el artículo 1.9 del Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

2. Las empresas que, a la finalización de los contratos para la formación y el aprendizaje a que se refiere el apartado anterior, los transformen en contratos indefinidos, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1800 euros/año.

Para tener derecho a estas reducciones, la transformación deberá suponer un incremento del nivel de empleo fijo en 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.

CAPITULO II

Medidas de fomento de la contratación

Artículo 3. *Fondo de capitalización.*

Se introducen las siguientes modificaciones en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo:

Uno. La disposición adicional décima queda redactada de la siguiente manera: “Disposición adicional décima. *Fondo de capitalización.*

Teniendo presente la situación de la economía y del empleo y su previsible evolución, así como el informe elaborado por el grupo de expertos constituido según lo dispuesto en el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones de 2 de febrero de 2011, el Gobierno desarrollará durante el primer semestre de 2013 un proceso de negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas sobre la conveniencia y oportunidad de aprobar un proyecto de Ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores, mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar.

La regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de

actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo.

En el marco del indicado proceso de negociación, y en función de sus resultados, se abordará igualmente la vigencia de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera de esta Ley.”

Dos. El apartado 2 de la disposición transitoria tercera queda redactado de la siguiente manera:

“2. Cuando se trate de contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2011, 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.

Cuando se trate de contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados a partir del 1 de enero de 2012, 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, no siendo de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las extinciones por las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores reconocidas por el empresario o declaradas judicialmente como improcedentes.

No será de aplicación en estos supuestos el límite señalado para la base del cálculo de la indemnización previsto en el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores.”

Tres. El apartado 7 de la disposición transitoria tercera queda redactado en estos términos:

“7. Lo establecido en esta disposición será de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2013, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional décima de esta Ley.”

Artículo 4. Conversión de contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida.

Uno. Las letras b) y c) del apartado 2 de la disposición adicional primera de la 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, quedan redactadas de la siguiente manera:

“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 28 de agosto de 2011, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.

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

Dos. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.7 del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

Artículo 5. Suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Se suspende, durante el periodo de los dos años siguientes a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

CAPITULO III

Medidas para favorecer la formación y la protección de las personas desempleadas

Artículo 6. Prórroga del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Se prorroga por seis meses la aplicación de lo establecido en el artículo 2 del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, a los trabajadores en situación de desempleo que cumplan las condiciones y requisitos establecidos en dicho real decreto-ley.

Serán beneficiarias de la prórroga de este programa las personas inscritas en la Oficinas de Empleo como desempleadas por extinción de su relación laboral que, dentro del período comprendido entre el día 16 de agosto de 2011 y el día 15 de febrero de 2012, ambos inclusive, agoten la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tengan derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo establecidos en la ley, o bien hayan agotado alguno de estos subsidios, incluidas sus prórrogas.

No podrán acogerse a este programa las personas que hubieran percibido la prestación extraordinaria del programa temporal de protección por desempleo e inserción, ni las que hubieran agotado o pudieran tener derecho a la renta activa de inserción, ni las que hubieran agotado la renta agraria o el subsidio por desempleo, ambos en favor de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Disposición adicional primera. *Financiación de la ayuda para la recualificación profesional de las personas que agoten la protección por desempleo.*

Uno. Incidencia en el Presupuesto de Gastos del Estado.

1. Para atender la financiación de la prórroga de las ayudas para la recualificación profesional de las personas que agoten la protección por desempleo, a que se refiere el presente real decreto-ley, se concede un suplemento de crédito al presupuesto de la Sección 19 «Ministerio de Trabajo e Inmigración», Servicio 03 «Secretaría General de Empleo», Programa 000X «Transferencias internas», Capítulo 4 «Transferencias corrientes», artículo 41 «A Organismos Autónomos», Concepto 412 «Para financiar el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal», por un importe de 50.000.000,00 de euros.

2. El suplemento de crédito que se concede en el párrafo anterior se financiará con Deuda Pública, quedando sin efecto lo dispuesto en el artículo 16 del texto refundido de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2007, de 28 de diciembre, en los artículos 50.1 y 55.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, respecto de la financiación de los suplementos de crédito con Fondo de Contingencia.

Dos. Incidencia en el Presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

El suplemento de crédito a que se refiere el apartado anterior financiará una ampliación de crédito en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, en los siguientes términos:

Presupuesto de ingresos

Aumentos	Denominación	Importe (euros)
19.101.400.02	Para financiar el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal	50.000.000
Total.....		50.000.000

Presupuesto de gastos

Suplemento de crédito	Denominación	Importe (euros)
19.101.241A.482.26	Ayudas para la recualificación	50.000.000

profesional de las personas que
hayan agotado la prestación por
desempleo.

Total..... 50.000.000

Disposición adicional segunda. *Protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.*

Se modifica el último párrafo del apartado 1 del artículo 7 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, que queda redactado de la siguiente forma:

“Dicho reconocimiento supondrá el nacimiento del derecho al disfrute de la correspondiente prestación económica, a partir del primer día del mes inmediatamente siguiente a aquel en que se produjo el hecho causante del cese de actividad. Cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente haya finalizado su relación con el cliente principal, para tener derecho al disfrute de la prestación, no podrá tener actividad con otros clientes a partir del día en que inicie el cobro de la prestación.”

Disposición adicional tercera. *Régimen de Notificaciones y creación del Tablón Edictal del Servicio Público de Empleo Estatal.*

1. Las notificaciones por medios electrónicos, informáticos o telemáticos de actos administrativos en el ámbito de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal se efectuarán en su sede electrónica, respecto a los sujetos obligados que se determinen por el Ministro de Trabajo e Inmigración así como respecto a quienes, sin estar obligados, hubiesen optado por dicha clase de notificación.

Los sujetos no obligados a ser notificados por estos medios en la sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal y los que no hubiesen optado por dicha forma de notificación, serán notificados en el domicilio que expresamente hubiesen indicado para cada procedimiento y, en su defecto, en el que figure en los Registros del Servicio Público de Empleo Estatal.

2. A los efectos previstos en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, las notificaciones realizadas en la sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal se entenderán rechazadas cuando, existiendo constancia de la puesta a disposición del interesado del acto objeto de notificación, transcurran diez días naturales sin que se acceda a su contenido.

3. Se crea el Tablón Edictal del Servicio Público de Empleo Estatal, que se situará en la sede electrónica de dicho Organismo. A estos efectos, en los supuestos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 11/2007, de 22 de junio,

de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos, las notificaciones de actos y comunicaciones, tanto en materia de protección por desempleo, como en las restantes áreas de gestión del organismo, incluidos los procedimientos sancionadores, que no hayan podido realizarse en el domicilio del interesado, se practicarán exclusivamente en dicho Tablón Edictal.

Transcurridos 20 días naturales desde que la notificación se hubiese publicado en el Tablón Edictal del Servicio Público de Empleo Estatal, se entenderá que la misma ha sido practicada, dándose por cumplido dicho trámite y continuándose con el procedimiento.

El Tablón Edictal del Servicio Público de Empleo Estatal será gestionado por la Dirección General de dicho Organismo. La práctica de la notificación en el mismo se efectuará en los términos que se determinen por Orden del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Disposición adicional cuarta. *Fondo de Garantía Salarial.*

En el marco del Consejo Rector del Fondo de Garantía Salarial, el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas procederán a la evaluación de la situación financiera del organismo teniendo presente la evolución de sus ingresos y gastos conforme a lo dispuesto en el artículo 33 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y su normativa de desarrollo, y en la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.

Disposición final primera. *Integración del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial.*

En el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, se adoptarán las disposiciones normativas precisas para la integración en un único organismo del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial.

Disposición final segunda. *Formación en los contratos para la formación y aprendizaje.*

El Gobierno, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, adoptará

las normas reglamentarias que correspondan para que la formación del trabajador en los contratos para la formación y el aprendizaje sea impartida directamente por centros de formación profesional del sistema de formación para el empleo o del sistema educativo, desarrollándose en régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre la formación y el aprendizaje del trabajador.

Disposición final tercera. *Facultad de desarrollo.*

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración para dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de lo establecido en este real decreto-ley.

Asimismo, se faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto-ley.

Disposición final cuarta. *Título competencial.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de los títulos competenciales previstos en el artículo 149.1 de la Constitución, en sus apartados 7ª y 17ª.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”, excepto el artículo 6, que entrará en vigor el 16 de agosto de 2011.