

Reforma laboral 2006

El Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, introduce importantes cambios en el ámbito laboral. Por su impacto en la gestión empresarial de los recursos humanos, se exponen dichas novedades en este artículo.

PLANIFICACIÓN JURÍDICA-CENTRO DE DOCUMENTACIÓN

La reforma laboral derivada de la entrada en vigor el pasado mes de julio del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, establece medidas para el impulso de la contratación indefinida y, entre ellas, el nuevo Programa de Fomento del Empleo, el estímulo de la conversión de contratos temporales en indefinidos y la reducción de cotizaciones empresariales. También establece diversas modificaciones de la legislación laboral para mejorar la utilización de la contratación temporal, la transparencia en la subcontratación de obras y servicios y su delimitación respecto de la cesión ilegal de trabajadores y las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial, así como mejoras de la protección por desempleo de colectivos específicos.

Sin duda, estas medidas son una oportunidad para la mayoría de los empresarios que deben aplicar y tomar las decisiones correctas antes de final del año. Los aspectos más relevantes de la nueva normativa laboral se detallan a continuación.

Reducción de costes empresariales

En este apartado destacan las siguientes medidas:

→ Reducción de las cotizaciones empresariales por desempleo, limitada a los contratos de carácter indefinido, de 0,25 puntos a partir del 1 de julio de 2006, y un 0,25 adicional a partir del 1 de julio de 2008, hasta alcanzar una rebaja total de 0,50 puntos.

→ Igualación de la cotización empresarial por desempleo de los contratos de duración determinada a tiempo completo realizados por las empresas de trabajo temporal (ETT) con la que debe soportar el resto de empresas por idéntico tipo de contrato, pasando del actual 7,7% al 6,7% desde el 1 de julio de 2006.

→ Reducción a la mitad de la cotización empresarial al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), que pasará a ser de 0,20 puntos frente a los actuales 0,40 puntos.

Encadenamiento de contratos temporales

A este respecto, se señalan las siguientes novedades:

→ Todo trabajador que habiendo suscrito dos o más contratos temporales (salvo los contratos formativos, de relevo e interinidad) con la mis-

ma empresa, directamente o a través de ETT, acumule un período de prestación de servicios en el mismo puesto de trabajo superior a 24 meses dentro de un período de 30 meses, con o sin solución de continuidad, adquirirá la condición de trabajador indefinido.

→ Entrada en vigor del límite al encadenamiento: sólo será de aplicación a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir del 1 de julio de 2006.

→ Respecto de los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en la nueva norma, se tomará en consideración el criterio vigente a la entrada en vigor de la norma.

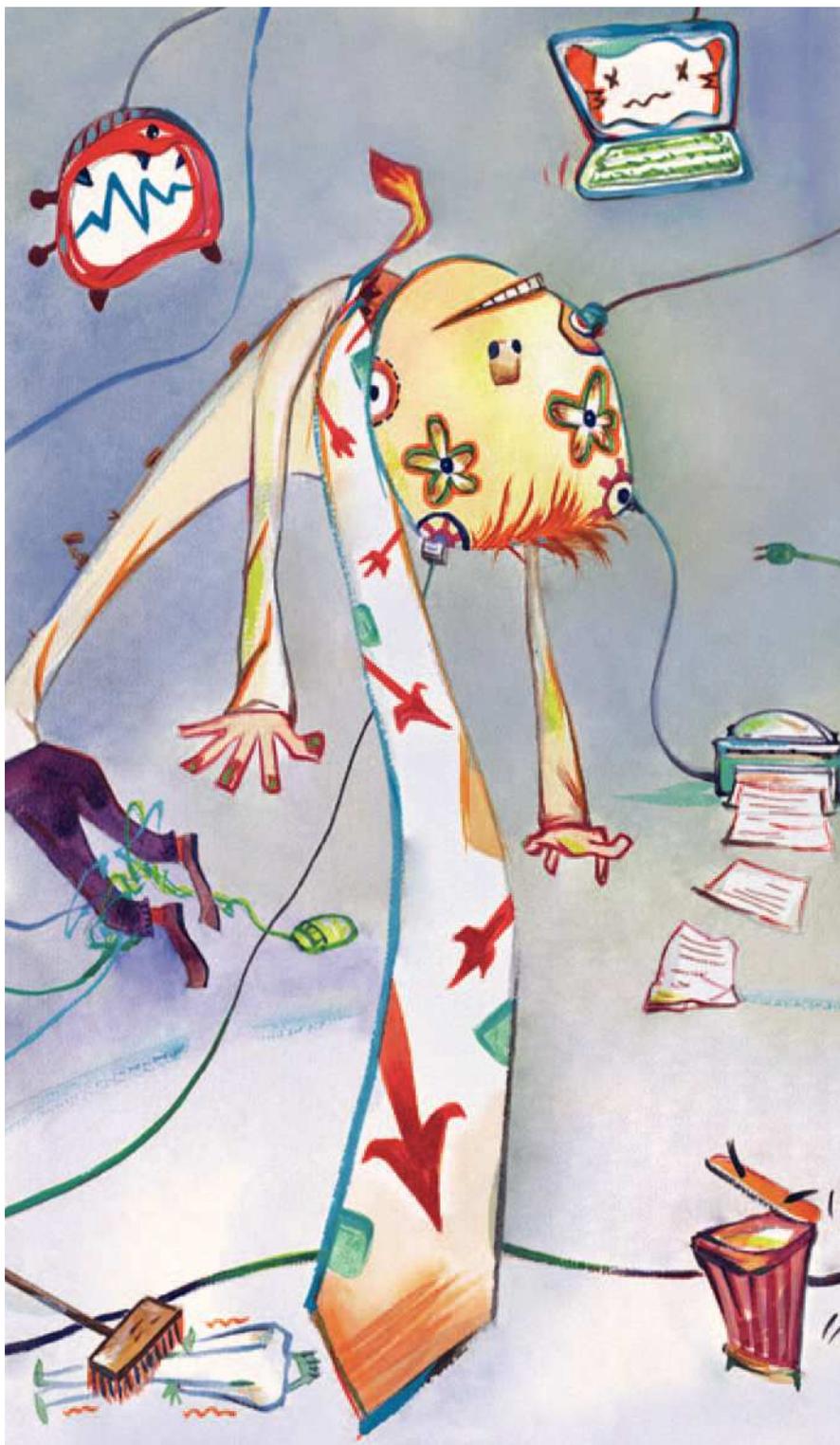
Contrato de formación y de inserción

En cuanto a este tipo de contrato, la reforma dispone lo siguiente:

→ El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21. Para los alumnos de escuelas taller y casas de oficios el límite será de 24 años. Para las personas con discapacidad y para talleres de empleo no opera el límite de edad.

→ Se elimina la posibilidad de realizar dicho contrato de formación con extranjeros, parados de más de 3 años y en situación de exclusión social cuando tengan 21 o más años.

→ Se deroga el contrato temporal de inserción creado en el año 2001.



Leo Flores

Se establece un nuevo subsidio por desempleo, para los que no tengan responsabilidades familiares y hayan agotado la prestación por desempleo, aunque sea inferior a un año.

Cesión ilegal de trabajadores, contratas y subcontratas

En este ámbito la nueva normativa incorpora las siguientes novedades:

- Se define por primera vez el concepto de cesión ilegal aportando los criterios de la doctrina judicial, para atajar situaciones abusivas y dar una mayor seguridad jurídica.
- En las empresas de contratas que comparten centro de trabajo se amplían los derechos sindicales, de forma que los representantes de la empresa principal canalicen las demandas de los que carezcan de representación.
- Se establece la obligación de disponer de un libro de registro de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan un mismo centro de trabajo, a disposición de los representantes de los trabajadores.
- Se establece el derecho a reunirse entre las distintas representaciones sindicales que comparten un mismo centro de trabajo, a efectos de coordinación de su actividad sindical. La aplicación práctica de este derecho está vinculada a poder utilizar los locales sindicales en la empresa principal.

Fomento de la contratación indefinida

Para dar un impulso a los contratos indefinidos, la reforma laboral:

- Recupera la posibilidad de acogerse al contrato de fomento de la contratación indefinida, en los casos de conversiones de contratos temporales en indefinidos, siempre que los contratos temporales se celebren antes del 31 de diciembre de 2006.
- Este contrato lo pueden celebrar desempleados: jóvenes de 16 a 30 años; mujeres para profesiones y ocupaciones con menos índice de empleo

Bonificaciones a la contratación indefinida

Colectivos	Descripción	Cuantía/año	Duración
Mujeres	Desempleadas, así como víctimas de violencia de género	850 euros	4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto	1.200 euros	4 años
	Contratadas después de 5 años inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años	1.200 euros	4 años
	Contrato suspendido (indefinido o temporal) reincorporadas tras maternidad.	1.200 euros	4 años
Mayores 45 años		1.200 euros	Vigencia contrato
Jóvenes	De 16 a 30 años	800 euros	4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Parados de al menos 6 meses y personas en situación de exclusión social	600 euros	4 años
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, relevo y sustitución por jubilación	500 euros	4 años
	Personas con discapacidad	3.000 euros	Vigencia contrato
	Personas con discapacidad severa, procedentes de enclaves laborales	3.200 euros	Vigencia contrato

Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo

Conversión de contratos temporales en indefinidos, incluidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, en todos los casos celebrados antes del 1 de junio de 2006, siempre que la conversión se realice antes del 1 de enero de 2007.

800 euros

3 años

Bonificaciones en supuestos excepcionales de contratación temporal

Víctimas de violencia de género	600 euros	Toda la vigencia del contrato
Personas en situación de exclusión social	500 euros	Toda la vigencia del contrato
Personas con discapacidad	2.200 euros	Toda la vigencia del contrato

femenino; mayores de 45 años; parados que lleven al menos 6 meses desempleados y personas con discapacidad.

→ La indemnización de los supuestos de despidos objetivos declarados improcedentes es de 33 días con un máximo de 24 mensualidades.

Inspección de trabajo

La función pública en este ámbito se ve potenciada por la reforma:

→ Se refuerzan los efectivos humanos, técnicos y materiales. Se incrementa la plantilla de funcionarios hasta alcanzar los 954 inspectores de trabajo en 2008 y los 968 subinspectores.



Se aclara definitivamente que los trabajadores fijos y periódicos de llamada cierta tienen derecho a las prestaciones por desempleo

→ Se prevé la mejora de la dotación informática y, donde sea necesario, habilitación de nuevas dependencias para las Inspecciones Provinciales.

→ Se potenciarán progresivamente las actuaciones de revisión de fraude en la contratación temporal en empresas con una tasa de temporalidad superior.

Protección del FOGASA en caso de insolvencia empresarial

La protección de los salarios adeudados se mejora con las siguientes medidas:

- a) Ampliación de la cuantía máxima del salario abonable, del doble al triple del salario mínimo interprofesional.
- b) Elevación del número máximo de días abonables de 120 a 150 días.
- c) Inclusión en el abono de salarios pendientes, de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

La protección de las indemnizaciones por despido también se mejora:

- a) El límite máximo de las indemnizaciones pasa de 25 a 30 días por año de servicio.
- b) Ampliación del tope del módulo salarial diario para el cálculo de las indemnizaciones, que pasa del doble al triple del salario mínimo interprofesional.
- c) Inclusión de indemnizaciones por finalización de contrato temporal, conciliación judicial y art. 64 de la Ley Concursal.

Mejora en la protección por desempleo

En este terreno también se producen novedades:

- **Mayores de 45 años:** se establece un nuevo subsidio por desempleo, para los que no tengan responsabilidades familiares y hayan agotado la prestación por desempleo, aunque sea inferior a un año.
- **Fijos discontinuos:** se aclara definitivamente que los trabajadores fijos y periódicos de llamada cierta tienen derecho a las prestaciones por desempleo, eliminando el riesgo de que sólo se le reconociera a los trabajadores fijos discontinuos cuya actividad no se repita en fechas ciertas. También se flexibilizan los requisitos para que puedan acceder al subsidio especial de mayores de 45 años, cuando hayan agotado la prestación contributiva de cualquier duración.

Nuevas bonificaciones a la contratación indefinida

Desempleados: mujeres, jóvenes de 16 a 30 años, mayores de 45 años, parados de al menos 6 meses de duración, personas con discapacidad, personas en situación de exclusión social y víctimas de violencia de género.

Trabajadores indefinidos: a partir de 60 años, y con una antigüedad en la empresa de 5 años.

Beneficiarios: empresas, autónomos con trabajadores y cooperativas.

Duración: pasa de 2 a 4 años, salvo para mayores de 45 años y personas con discapacidad, que se mantiene durante toda la vigencia del contrato.

Cuantías anuales: se sustituyen los porcentajes en las base de cotización por cuantías fijas al año: mujeres, 850 euros; mujeres reincorporadas después de la maternidad y mayores de 45 años, 1.200 euros; jóvenes, 800 euros; personas con discapacidad, 3.000 euros; parados de al menos 6 meses, 600 euros; otros, 500 euros.

Plan extraordinario para la conversión hasta el 31 de diciembre de 2006 de contratos temporales suscritos antes del 1 de junio de 2006: 800 euros anuales durante 3 años. Cuando el contrato, indefinido o temporal, lo sea a tiempo parcial, las bonificaciones que le puedan corresponder se reducirán en la siguiente proporción:

- 100%: cuando jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo.
- 75%: cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.
- 50%: cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
- 25%: cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo.

- **Derecho de opción para los trabajadores fijos discontinuos:** se permitirá, a solicitud del interesado, que el trabajador fijo discontinuo, aunque no haya extinguido el derecho a la prestación anterior, pueda optar por reanudar ese derecho o por percibir uno nuevo, siempre que acredite nuevos períodos de ocupación cotizada de al menos 360 días, así como el cumplimiento de los demás requisitos exigidos. Cuando el trabajador fijo discontinuo hubiera optado por reanudar el derecho suspendido, las cotizaciones tenidas en cuenta para la prestación por la que no hubiera optado se computarán para el reconocimiento de un derecho posterior.

- **Renta activa de inserción:** se establece que sea una prestación permanente, así como que el INEM cotizará por las contingencias de asistencia sanitaria y protección a la familia en las mismas condiciones que en el subsidio por desempleo.
- **Socios trabajadores temporales de cooperativas:** se reconocerá la situación legal de desempleo por finalización de la relación societaria temporal de estos trabajadores. Se exigirá certificación del consejo rector de la baja en la cooperativa por dicha causa y su fecha de efecto.
- **Trabajadores agrarios:** se mejorará el sistema de protección de desempleo de los trabajadores agrarios. □