



20 JUN 2006

Información Laboral

Reforma laboral 2006 - Fomento del empleo

El pasado 14-6-2006 se publicó, el R.D.Ley 5/2006 de Reforma Laboral conteniendo una serie de medidas dirigidas a impulsar y apoyar el empleo, la contratación indefinida y la conversión del empleo temporal en fijo, que le resumimos a continuación.

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

Objeto del Programa y beneficiarios.

Fomentar la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial de los trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo.

Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación.

Los empleadores que contraten indefinidamente a tiempo completo se podrán bonificar en la cuota empresarial a la S.Social en la siguiente duración y cuantía mensual, por trabajador contratado perteneciente a alguno de los siguientes colectivos:

- Mujeres en general:** 70,83 €/mes (850/año) durante 4 años.
- Mujeres** que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del **parto**, o de la **adopción**: 100 €/mes (1.200 €/año) durante 4 años.
- Mujeres** que se reincorporen al empleo **después de 5 años de inactividad** laboral, siempre que anteriormente a la retirada del mercado del trabajo, hubiesen estado de alta en cualquier régimen de la S.Social durante un mínimo de 3 años: 100 €/mes (1.200 €/año) durante 4 años.
- Mayores de 45 años:** 100 €/mes (1.200 €/año) durante toda la vigencia del contrato.
- Jóvenes de 16 a 30 años**, ambos inclusive: 66,67 €/mes (800 €/año) durante 4 años.
- Trabajadores inscritos como

desempleados ininterrumpidamente en el INEM durante al menos **6 meses**: 50 €/mes (600 €/año) durante 4 años.

En todos los casos mencionados en este artículo, cuando el contrato indefinido sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas en cada caso se aplicaran en las siguientes proporciones:

- El 100 % cuando la jornada sea laboral sea igual ó superior a las $\frac{3}{4}$ partes de la jornada habitual ó a tiempo completo.
- El 75 % cuando la jornada laboral sea igual ó superior a la mitad de la jornada habitual ó a tiempo completo e inferior a las $\frac{3}{4}$ partes de dicha jornada
- El 50 % cuando la jornada laboral sea igual ó superior a la cuarta parte de la jornada habitual ó a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
- El 25 % cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual ó a tiempo completo.

Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo.

Los **contratos de duración determinada ó temporales**, incluidos los formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, celebrados con anterioridad al 1-6-2006, que **se transformen en indefinidos**, antes del 1 de Enero de 2007, darán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la S.Social, por trabajador contratado de 66,67 €/mes (800 €/año) durante 3 años.

Bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.

Los contratos de trabajo de carácter indefinidos de las mujeres trabajadores que sean suspendidos **por maternidad o por excedencia por cuidados de hijos** darán derecho, cuando se produzca la reincorporación-efectiva de la mujer al trabajo en los 2 años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 1-7-2006, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la S.Social por trabajadora contratada de 100 €/mes (1.200 €/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

Requisitos de los Beneficiarios.

Los beneficiarios de las bonificaciones previstas en este Programa deberán **hallarse al corriente** en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de S.Social tanto en la fecha del alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes.

Exclusiones.

Las bonificaciones previstas en este Programa no se aplicarán en los siguientes supuestos:

- Contrataciones que afecten al **cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes**, por consanguinidad ó afinidad, hasta el 2º grado inclusive, del empresario ó de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de



dirección ó sean miembros de los órganos de administración de las entidades, o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, no será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados, y contraste a un solo familiar menor de 45 años que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

b) Contrataciones realizadas con trabajadores que en los **24 meses** anteriores a la fecha la contratación

hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas mediante un contrato indefinido, ó en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada ó temporal ó mediante contrato formativo

c) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de **3 meses** previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará

cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido ó declarado improcedente.

Las empresas que hayan extinguido ó extingan por despido reconocido ó declarado improcedente, contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de 12 meses de las bonificaciones establecidas en este programa, la citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

MODIFICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Modificación del Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por R.D.L. 1/1995.

El apartado 5 del artículo 15 queda redactado en los siguientes términos:

Los trabajadores que en un periodo de **30 meses** hubieran estado contratados durante un plazo de superior a 24 meses, con ó sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante 2 ó mas contratos temporales, sea directamente ó a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas ó diferentes modalidades contractuales de duración determinada, **adquirirán la condición de trabajadores fijos.**

El apartado 4 del Art.42 queda redactado del siguiente modo:

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de **subcontratación** a la que se refiere el art.64 de esta ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras ó servicios con una empresa contratista ó subcontratista, **deberá**

informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre ó razón social, domicilio y numero de identificación fiscal de la empresa contratista ó subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serían ocupados por la contrata ó subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cesión de trabajadores

1.- La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa **sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal** debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2.- En todo caso, se entiende que se

incurre en la **cesión ilegal** de trabajadores, contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, ó que la empresa cedente carezca de una actividad ó de una organización propia y estable, ó no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, ó no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

3.- Los **trabajadores sometidos al tráfico prohibido** tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente ó cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo ó equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

El presente Real Decreto-Ley entrará en vigor el día 15-6-2006, salvo los capítulos I y III que entrarán en vigor el día 1-7-2006.