

El “**Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo**”, firmado el 9 de mayo de 2006, recoge medidas consensuadas entre el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

Las medidas recogidas en el citado acuerdo pueden agruparse en tres grandes bloques:

- a) Este bloque contiene medidas dirigidas a impulsar y apoyar el empleo, la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo.
- b) Este apartado incluye medidas destinadas a limitar la utilización sucesiva de contratos temporales y medidas destinadas a introducir una mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando comparten un mismo centro de trabajo.
- c) Por último, en el tercer bloque, se contemplan las medidas destinadas a potenciar la eficiencia de las políticas activas de empleo y a mejorar la protección de los trabajadores ante la falta de empleo, tanto en materia de protección por desempleo como en las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

**EL REL DECRETO-LEY 5/2006**, objeto del presente informe, tiene como objetivo el dar urgente ejecución a aquellas medidas contenidas en el acuerdo citado que exigen la adopción o la modificación de normas que tienen el rango de Ley.

Cuenta con tres capítulos con el siguiente contenido:

## **CAPÍTULO I: MEDIDAS DE IMPULSO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.**

Entre las medidas adoptadas se encuentra un NUEVO PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO que tiene como objetivo fundamental impulsar la utilización de la contratación indefinida por las empresas, para lo cual se modifica el sistema de incentivos a dicha contratación, ampliando la duración de los mismos y sustituyendo los porcentajes actuales de bonificación por cuantías fijas. Características del Programa:

### - Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación:

\* Los empleadores que contraten indefinidamente a tiempo completo podrán realizar las siguientes bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social:

- Mujeres en general: **70,83 €mes durante 4 años.**
- Mujeres que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente: **100 €mes durante 4 años.**
- Mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad laboral, siempre que, anteriormente a la retirada del mercado de trabajo, hubiesen estado de alta en cualquier régimen de Seguridad Social: **100 €mes durante 4 años.**
- Mayores de 45 años: **100€mes durante toda la vigencia del contrato.**
- Jóvenes de 16 a 30 años, ambos inclusive: **66,67 €mes durante 4 años.**
- Trabajadores inscritos como desempleados ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante, al menos, seis meses: **50 €mes durante 4 años.**

\* Los empleadores que contraten indefinidamente a personas con

discapacidad (grado de minusvalía igual o superior al 33%) tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social de hasta **266,67 €mes durante toda la vigencia del contrato**. La misma bonificación podrán aplicarse en el caso de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo o de transformación en indefinidos de los contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

\* Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género (no es necesario la condición de estar en desempleo) tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social de **70,83 €mes durante 4 años**. En caso de contrato temporal, la bonificación será de **50 €mes durante toda la vigencia del contrato**.

\* Los empleadores que contraten indefinidamente a trabajadores en situación de exclusión social, podrán acogerse a una bonificación de **50 €mes durante 4 años**. En caso de contratación temporal la bonificación es de **41,67 €mes durante toda la vigencia del contrato**.

\* También se incentiva la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación: **41,67 €mes durante 4 años**.

Cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas para cada caso se aplicarán en los siguientes porcentajes:

- 100% cuando la jornada laboral sea igual o superior a 3/4 de la jornada completa.
- 75% cuando la jornada laboral sea igual o superior a 1/2 de la jornada

a tiempo completo e inferior a las 3/4 partes de dicha jornada.

- 50% cuando la jornada laboral sea igual o superior a 1/4 de la jornada a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
- 25% cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada a tiempo completo.

Estas bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social serán aplicadas por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su posterior control por el organismo competente.

- Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo:

Los contratos temporales celebrados con anterioridad al 1 de junio de 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 Seguridad Social de **66,67 €mes durante 3 años**.

- Bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades. Puntos a tener en cuenta:

- Los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de 60 o más años, con una antigüedad en la empresa de 5 o más años, darán derecho a la bonificación del **50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes**. Este porcentaje se incrementa anualmente en un 10% hasta alcanzar un **máximo del 100%**.
- Los contratos laborales indefinidos a mujeres que sean suspendidos por maternidad o por excedencia para el cuidado de hijos darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la

mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que la incorporación se produzca a partir del 1 de julio de 2006, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social de **100 €mes durante 4 años**

Las bonificaciones previstas en el Programa de Fomento del Empleo no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

#### EXCLUSIONES:

En algunos casos no se pueden aplicar las bonificaciones contempladas en el Programa. Así por ejemplo en el supuesto de relaciones laborales de carácter especial o en el caso de contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario, salvo cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados y contrate a un solo familiar menor de 45 años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo. Tampoco se pueden aplicar las bonificaciones en el caso de contrataciones realizadas con personas que han trabajado en la empresa (salvo que se trate de una transformación de contrato) en los períodos y con los tipos de contrato que se indican en el Real Decreto-Ley objeto de este informe, ni en el caso de trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido (salvo que fuera por despido) en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formación del contrato.

#### Contrato de fomento de la contratación indefinida

Se modifica 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, en el sentido de incluir a los 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, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007 (antes de esta modificación: con anterioridad al 31 de diciembre de 2003).

Este contrato puede concertarse, además, con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo que pertenezcan a alguno de los grupos siguientes:

- Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas que se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Mayores de 45 años de edad.
- Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Minusválidos.

#### Reducción de cotizaciones empresariales por contratos indefinidos

Con el mismo objetivo se establece una cotización empresarial por desempleo menor que la actual para los contratos indefinidos: reducción de 0,25 puntos porcentuales aplicable desde el 1 de julio de 2006 a la que se añadirá otra reducción adicional de 0,25 puntos porcentuales a partir del 1 de julio de 2008. También se reduce, a partir de la entrada en vigor de la norma, la cotización empresarial al Fondo de Garantía Salarial.

## **CAPÍTULO II: MODIFICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA UTILIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL, LAS PRESTACIONES DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL Y LA TRANSPARENCIA EN LA SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS Y SU DELIMITACIÓN RESPECTO DE LA CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES.**

Objetivo prioritario de este Real Decreto-Ley es reducir la temporalidad en la contratación. Para ello:

- Se incluyen en el Estatuto de los Trabajadores límites temporales para los sucesivos contratos de este carácter que puede firmar una empresa con un trabajador. Esto se contempla en la modificación que este Real Decreto-Ley efectúa del apartado 5 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que queda como sigue: "... los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o mas contratos temporales... con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos."

Lo establecido en el párrafo anterior será de aplicación a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2006 que se comenta en el presente informe (este II capítulo entra en vigor el 15 de junio de 2006). A los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto, se tomará en consideración el

contrato vigente a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley mencionado.

- Con la misma finalidad se deroga la figura de contrato de inserción.
- Se modifican los límites máximos de edad de los trabajadores a los que se puede realizar un contrato para la formación. Este contrato podrá celebrarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 (antes de la modificación: mayores de 16 y menores de 25 años) que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. Este límite máximo será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

En relación con la subcontratación de obras y servicios, se incorpora al Estatuto de los Trabajadores una definición de la cesión ilegal de trabajadores.

En este sentido, la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal autorizadas legalmente.

Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo establecido en este Real Decreto-Ley responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores, con la Seguridad Social y de las responsabilidades que correspondan por los actos realizados, teniendo los trabajadores afectados el derecho a adquirir la condición de fijos, en la empresa cedente o en la cesionaria, a su elección.

### **CAPÍTULO III: MEJORA DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE COLECTIVOS ESPECÍFICOS.**

Se refuerza la protección de determinados colectivos tales como los mayores de cuarenta y cinco años sin responsabilidades familiares o los trabajadores fijos discontinuos.

En este sentido se modifican algunos artículos de la Ley General de la Seguridad Social.

También se modifican algunos artículos del Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.

El Real Decreto-Ley 5/2006 regula el “Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad”. Establece que las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades a trabajadores con discapacidad desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con un grado de minusvalía igual o superior al 33% o a pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. La duración de estos contratos no podrá ser inferior a 12 meses ni superior a 3 años teniendo el trabajador derecho, a la finalización del contrato, a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

Igualmente, se mejora la protección de los trabajadores que dispensa el Fondo de Garantía Salarial, en caso de insolvencia empresarial.

Algunas de las disposiciones establecidas en el Real Decreto-Ley 5/2006 entran en vigor el 15 de junio de 2006 y el resto lo harán el 1 de julio de 2006.

Por último, sólo recordarles que estamos a su disposición en:

**SERVICIO DE ASESORAMIENTO DE LA AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL GETAFE INICIATIVAS AYUNTAMIENTO DE GETAFE (G.I.S.A.) en:**

SEDE G.I.S.A.: C/ Ramón y Cajal nº22  
de 10h a 13h, de lunes a viernes  
telf.- 902 931 333  
fax: 902 931 334  
e-mail: gisa@getafeiniciativas.es

**CENTRO MUNICIPAL DE EMPRESAS:**  
C/ Carpinteros, nº7; martes de 11h a 14h  
telf.- 916.815.512  
Fax.- 916.831.186  
e-mail: cee@getafeiniciativas.es