

**Informe:**

# Reforma laboral.

(Reial Decret-Llei 5/2006)

Per  
GONZALO VIDAL BENEYTO  
Advocat del departament laboral

# Reforma laboral 2006

---

El passat 14 de juny de 2006 es va publicar al BOE el Reial Decret Llei 5/2006, de 9 de juny, per a la millora del creixement i de l'ocupació. Aquesta norma és la traducció legal de l'acord a que van arribar el Govern, Sindicats i Empresaris el passat mes de maig.

La seva entrada en vigor parcial el 15 de juny, amb matèries reservades per entrar en vigor el pròxim 1 de juliol de 2006, la seva retroactivitat limitada, la regulació transitòria fins a 31 de desembre de 2006 de la conversió de contractes indefinits en temporals, així com les limitacions a l'encadenament de contractes temporals i el nou sistema de bonificació a la contractació indefinida, obliguen a conèixer aquestes matèries perquè les empreses puguin prendre les decisions més eficaces –organitzativa i econòmicament parlant- en la seva gestió dels Recursos Humans.

A continuació, els desenvolupem esquemàticament el contingut de l'esmentat Reial Decret Llei i, lògicament, Agència Girona queda a la seva disposició per a qualsevol aclariment, sabent que tindrà en compte el contingut d'aquesta norma –i les altres d'aplicació- per assessorar-lo en la millor opció en la seva política de personal.

## **I.- La Contractació Temporal.**

Les modalitats contractuals temporals no pateixen variacions substancials en la seva regulació, excepte el relatiu al seu encadenament, de manera que, el treballador que en un període de 30 mesos, n'estigui 24 contractat, amb solució o sense de continuïtat, baix contractes eventuais, obra o servei, posada a disposició d'ETT o anticipació edat de jubilació, per al mateix lloc de treball –en el seu ampli concepte, això és, equiparable gairebé a categoria professional-, adquirirà la condició d'indefinit a l'Empresa.

Per al còmput dels contractes i períodes de referència del paràgraf anterior, es prendran en compte els contractes vigents a 15 de juny de 2006, així com els que se celebrin a partir de la dita data.

Tinguin en compte els contractes temporals que realitzin a partir d'ara i no dubtin a consultar la seva conveniència.

## **II.- Programa de foment de l'ocupació.**

Tots els contractes temporals que hagin estat celebrats abans de l'1 de juny de 2006, que es converteixin en indefinits abans de 31 de desembre de 2006 tindran bonificació de 800 € anuals durant tres anys.

Entenem que és molt important valorar aquesta conversió, així com la realització de contractes temporals a partir d'ara, ja que només els indefinits generen i generaran dret a bonificació.

Les quanties, col·lectius i durada de les bonificacions de quotes figuren al quadre adjunt a aquest informe.

– Contractes indefinits a temps parcial:

- Les bonificacions previstes per a la contractació indefinida s'apliquen en les proporcions següents:
  - + El 100% si la jornada es igual o superior a 3/4 de la jornada habitual a temps complet.
  - + El 75% quan sigui igual o superior a la meitat i inferior a 3/4.
  - + El 50% quan sigui igual o superior a 1/4 i inferior a la meitat.
  - + El 25% quan sigui inferior a 1/4.

– **Requisits dels beneficiaris:**

- Trobar-se al corrent d'obligacions fiscals i de SS, en la data d'alta i durant el percebo de bonificacions.
- No haver estat exclòs de l'accés per comissió d'infraccions molt greus no prescrites.

– **Exclusions:**

- Relacions laborals de caràcter especial.
- Cònjuge, ascendents, descendents i la resta de parents fins a 2n grau de: Empresari, els qui tinguin el control empresarial, càrrecs de direcció i membres d'òrgans d'administració.
- L'exclusió anterior no s'aplica al treballador autònom sense empleats que contracti a un sol familiar menor de 45 anys que no convisqui a la seva llar ni estigui a càrrec seu.
- Contractacions amb treballadors que en els 24 mesos anteriors haguessin prestat serveis per a la mateixa empresa, grup o entitat mitjançant contracte indefinit, fins i tot després de successió d'empresa.
- Contractacions amb treballadors que en els 6 últims mesos haguessin prestat serveis amb contracte temporal, incloent formatius, relleu i sust. per jubilació, fins i tot després de successió d'empresa. (No amb discapacitats).
- Els 3 mesos anteriors. (No amb discapacitats)
- Incorporacions de Socis treballadors o de treball a cooperatives o societats laborals quan hagin mantingut un vincle contractual previ superior a dotze mesos.
- Empreses que extingeixin per acomiadament improcedent o per acomiadament col·lectiu (no objectius?) contractes bonificats, s'exclouen per un any, per un núm. igual al de contractes extingits.

– **Concurrència de bonificacions:**

- Només es té dret a una bonificació encara que el treballador es trobi en dos o més supòsits.
- Només són compatibles les reduccions de cotització d'indefinitos majors de 60 anys amb una antiguitat superior a 5 anys amb una de les altres. Mai es pot superar el 100% de la quota empresarial a la SS.
- La suma d'aquestes bonificacions junt amb altres mesures de suport públic per a la mateixa finalitat, no pot superar el 60% del cost salarial anual, excepte discapacitats en Centres Especials d'Ocupació.

### **III.- Reducció costos empresarials**

- **Cotitzacions empresarials per desocupació:**
  - Només per a contractes indefinits.
  - Es redueix 0,25% a partir d'1 de juliol de 2006.
  - Es redueix un altre 0,25% a partir d'1 de juliol de 2007.
  - El tipus empresarial passarà del 6% actual al 5,50% a partir d'1 de juliol de 2007.
  - Els contractes temporals a temps complet (6,70%) i a temps parcial (7,70%) es mantenen.
  - Les ETT cotitzaran al mateix tipus que les altres. Desapareix el seu tipus de cotització específic.
- **Cotitzacions empresarials per FOGASA:**
  - Es redueix el tipus de cotització del 0,4% actual, al 0,2%.
- El tipus total de cotització empresarial es redueix entre un 1,40% (temps complet) i un 2,40% (temps parcial) en els indefinits respecte dels temporals.

### **IV.- Protecció per desocupació**

- S'amplia als fixos discontinus que realitzin treballs fixos i periòdics que es repeteixin en dates certes.
- S'inclou a socis treballadors de cooperatives de treball associat.
- No s'exigeix durada mínima (abans 360 dies) de prestació per tenir dret a subsidi els majors de 45 anys sense responsabilitats familiars.

### **V.- Protecció del FOGASA**

- **Per deutes salarials:**
  - El límit base de còmput s'apuja del doble al triple del SMI.
  - El màxim de dies a abonar passa de 120 a 150.
  - S'inclou l'abonament de la part proporcional de pagues extres.
- **Per indemnitzacions:**
  - La base de càlcul passa de 25 dies per any de servei a 30.
  - El límit salarial base de càlcul s'apuja del doble al triple del SMI.
  - S'inclouen les indemnitzacions de fi contracte temporal.
  - S'inclouen les pactades en conciliació judicial i en Interlocutòries.

### **VI.- Contractes i subcontractes.**

- Quan empresa principal i contractista comparteixin centre de treball:
  - Llibre Registre a disposició dels representants legals dels treballadors. La seva no disposició es considera infracció laboral greu.
  - Els treballadors de les contractistes i sotscontractistes que no tinguin representació legal, podran formular qüestions relatives a les condicions d'execució de l'activitat laboral i no reclamacions respecte de l'empresa de què depèn, a la representació legal de la principal.
  - Els representants legals dels treballadors de principal i contractista podran reunir-se als efectes de coordinació.
  - La representació legal dels treballadors de la contractista podrà utilitzar els locals i taulers d'anuncis de la principal.

## **VII.- Subcontracta i cessió de treballadors.**

- Realitat i suficiència de la contractista.
- Realitat de l'actuació directiva i coordinadora de la contractista.
- Adequació entre el que és objecte de la contracta i el que en realitat fan els treballadors de la contractista.

### **Realitat i adequació de l'empresa contractista.**

- Indici negatiu ser persona física el titular de la contracta.
- La jurisprudència examina:
  - La constitució regular.
  - Facultats suficients d'apoderats.
  - Objecte social coincident amb l'objecte de la contracta.
  - Suficiència del capital social.
  - Compliment d'obligacions fiscals, mercantils, SS, ...etc.
  - Requisits formals exigibles per al desplegament de l'activitat.
  - Patrimoni suficient (locals, vehicles, maquinària ...etc.)
  - Proveïdors propis.
  - Realització anterior d'aquestes activitats, sent molt negatiu que la societat es constitueixi expressament amb ocasió de la contracta i per executar la mateixa.
  - És positiu la diversitat de clients i negatiu que la principal sigui client únic de l'auxiliar.
- En relació a la plantilla:
  - Suficient en número.
  - Formada.
  - Contractada regularment.
  - Estructura organitzada.
  - Certa antiguitat.
  - Existència de representació legal dels treballadors.
  - Especialment negatiu si en la plantilla de la contractista s'integren treballadors de la principal, amb més motiu si és per a l'exercici de la mateixa activitat.
  - No pot ser seleccionada per la principal, ni ha de condicionar-se el seu ingrés al "vist i plau" d'aquesta.
  - La formació l'ha de realitzar la contractista o tercers. Si excepcionalment la impartís la principal, en tot cas la financera la contractista.
  - Els treballadors mai han de presentar-se davant tercers (clients, proveïdors ...etc) com a treballadors de la principal.

## Substantivitat de l'obra o servei.

- No cap l'ús de contractes:
  - Per a meres tasques habituals i permanents de l'empresa.
  - Per a l'execució de serveis sense substantivitat.
  
- La Jurisprudència concreta:
  - Rebutjable quan es detecta que el que fa falta és "una persona". Per a això, l'única via legal és l'ETT.
  - Importa el resultat de l'obra o servei, no que es realitzi per una persona, i menys per una persona determinada.
  - Els treballadors de la contractista han de dedicar-se, única i exclusivament, a l'obra o servei contractat.
  - La contracta no deu:
    - + Atendre a la cobertura d'un determinat nombre de llocs.
    - + Mesurar l'execució o relació en funció del nombre de persones.
    - + Fixar el preu atenent a criteris de persona/dia o persona/hora.

## **El lloc d'execució de l'obra o servei.**

- Només han d'executar-se als centres de l'empresa principal les obres o serveis que, per la seva natura, sigui *absolutament imprescindible* que s'efectuïn en aquest lloc.
  
- En cas de ser *imprescindible*:
  - Ubicació física dels treballadors de la contractista en una dependència específica on no hi hagi, simultàniament, un altre personal de la principal.
  - Presència d'un responsable, supervisor ...etc. De la contractista que doni ordres (organització) i instruccions (tècniques).
  - Que el responsable o supervisor sigui el canal de comunicació principal-contractista.
  - La principal, en alguns casos, pot donar instruccions als treballadors de la contractista, en cap cas ordres (control horari, rendiment ...etc.).
  - El règim i potestat disciplinària és exclusiva del contractista.
  - Els mitjans han de ser aportats pel contractista.
  - Diferenciació d'uniformes, anagrames ...etc. entre treballadors de la principal i de la contractista.

## **Formalització de la contracta.**

- El contracte ha de formalitzar-se realment.
- És acceptable un "contracte marc"
- S'han d'identificar els representants, interlocutors, supervisors ...etc.
- Documentar les pròrrogues.
- Relacionar maquinària, béns ... que porti cada part. En cas d'aportar la principal, s'ha d'establir preu de lloguer o fórmula similar.

Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)	Duración
Bonificaciones a la contratación indefinida			
Mujeres.	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género (art. 2.1.a) y 2.3).	850	4 años.
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto (art. 2.1.b).	1.200	4 años.
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años (art. 2.1.c).		
Mayores de 45 años (art. 2.1.d).		1.200	Toda la vigencia del contrato.
Jóvenes.	De 16 a 30 años (art. 2.1.c).	800	4 años.
Otros colectivos y situaciones especiales.	Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social (arts. 2.1.f) y 2.4).	600	4 años.
	Personas con discapacidad (art. 2.2).	3.000	Toda la vigencia del contrato.
	Personas con discapacidad severa, procedentes de enclaves laborales (art. 2.2).	3.200	Toda la vigencia del contrato.
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación (art. 2.5).	500	4 años.
Plan Extraordinario para la Conversión de Empleo Temporal en Fijo			
Conversiones en indefinidos de contratos temporales, 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 (art. 3).		800	3 años.
Bonificaciones en supuestos excepcionales de contratación temporal			
Personas con discapacidad (art. 2.2).		2.200	Toda la vigencia del contrato.
Víctimas de violencia de género o doméstica (art. 2.3).		600	Toda la vigencia del contrato.
Personas en situación de exclusión social (art. 2.4).		500	Toda la vigencia del contrato.
Bonificaciones para el mantenimiento del empleo indefinido			
Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años (art. 4.1).		50 % de aportación empresarial por contingencias comunes salvo incapacidad temporal, incrementándose anualmente un 10 %, hasta el 100 %.	Toda la vigencia del contrato.
Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad (art. 4.2).		1.200	4 años.

# AGENCIA GIRONA

Assessoria Laboral, Fiscal,  
comptable i jurídica

***GIROCOASSE***

**CORREDORIA D'ASSEGURANCES**

\*(Nº Reg.D.G.P.F. J-185-GC. Concertada Pòl.R.C. Professional s/R.D.347/95)



GIROSOFT S.L.

**Assessoria informàtica**

**Tel. 972.205458**

**Fax. 972.216749**

**Gran Via Jaume I, 68, 1er  
17001-GIRONA**

**Pàgina web:**

**[www.agenciagirona.com](http://www.agenciagirona.com)**

**Consulti'ns: [info@agenciagirona.com](mailto:info@agenciagirona.com)**