

DOSSIER PRÁCTICO  
FRANCIS LEFEBVRE

Reforma  
Laboral 2006

ACTUALIZADO A 30 DE JUNIO DE 2006

Esta obra ha sido  
realizada a iniciativa  
de **Ediciones Francis Lefebvre**  
por la Redacción de la Editorial

Han colaborado:

**BELÉN VILLALBA SALVADOR**  
(Abogada)

**BAKER & MCKENZIE**  
(Abogados)

© EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE, S. A.  
Santiago de Compostela, 100. 28035 Madrid. Teléfono: (91) 210 80 00. Fax: (91) 210 80 01  
[www.efl.es](http://www.efl.es)

ISBN: 84-96535-20-7  
Depósito legal: M-30407-2006

Impreso en España  
por Printing'94  
Puerto Rico, 3. 28016 Madrid

**PLAN GENERAL**

	<b>n° marginal</b>
<b>Introducción</b> .....	1
<b>Capítulo I.</b> Medidas de fomento de empleo .....	100
<b>Capítulo II.</b> Nuevo régimen de la contratación temporal .....	200
<b>Capítulo III.</b> Subcontratación de obras y servicios y cesión ilegal .....	300
<b>Capítulo IV.</b> Mejoras de la prestación por desempleo .....	400
<b>Capítulo V.</b> Modificaciones de la prestación por desempleo .....	500
<b>Capítulo VI.</b> Mejora de los servicios públicos en el mercado de trabajo .....	600
<b>Anexos</b>	
<b>Tabla Alfabética</b>	
<b>Sumario Analítico</b>	

## Principales abreviaturas

<b>Admón:</b>	Administración
<b>AN:</b>	Audiencia Nacional
<b>AP:</b>	Audiencia Provincial
<b>ARP:</b>	Aranzadi (sentencias de AP, AN y TSJ en materia penal)
<b>art.:</b>	artículo/s
<b>AS:</b>	Aranzadi Social
<b>BOCA:</b>	Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma
<b>BOE:</b>	Boletín Oficial del Estado
<b>BOP:</b>	Boletín Oficial de la Provincia
<b>CE:</b>	Comunidad Europea
<b>Ce:</b>	Corrección de errores
<b>CEE:</b>	Comunidad Económica Europea
<b>CCol:</b>	Convenio Colectivo
<b>Const:</b>	Constitución Española
<b>cont-adm:</b>	contencioso-administrativo
<b>CP:</b>	Código Penal
<b>CTA:</b>	Cooperativa de Trabajo Asociado
<b>D:</b>	Decreto
<b>DG:</b>	Dirección General
<b>DGINEM:</b>	Dirección General del INEM
<b>DGINSS:</b>	Dirección General del INSS
<b>DGITSS:</b>	Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
<b>DGTr:</b>	Dirección General de Trabajo
<b>Dir:</b>	Directiva
<b>disp.adic.:</b>	disposición adicional
<b>disp.derog.:</b>	disposición derogatoria
<b>disp.final:</b>	disposición final
<b>disp.trans.:</b>	disposición transitoria
<b>DL:</b>	Decreto Ley
<b>DLeg:</b>	Decreto Legislativo
<b>DOCE:</b>	Diario Oficial de las Comunidades Europeas
<b>DOUE</b>	Diario Oficial de la Unión Europea
<b>ET:</b>	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 1/1995)
<b>ETT:</b>	Empresas de Trabajo Temporal
<b>FOGASA:</b>	Fondo de Garantía Salarial
<b>INEM:</b>	Instituto Nacional de Empleo
<b>Instr:</b>	Instrucción
<b>INSS:</b>	Instituto Nacional de la Seguridad Social
<b>ITSS:</b>	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
<b>JS:</b>	Juzgado Social
<b>JUR:</b>	Jurisprudencia Base de datos Aranzadi
<b>L:</b>	Ley
<b>LA</b>	Laudo arbitral
<b>LCon:</b>	Ley Concursal (L 22/2003)
<b>LCoop:</b>	Ley de Cooperativas (L 27/1999)

<b>LEC:</b>	Ley de Enjuiciamiento Civil (L 1/2000)
<b>LETT:</b>	Ley de Empresas de Trabajo Temporal (L 14/1994)
<b>LGSS/74:</b>	Ley General de la Seguridad Social (D 2065/1974)
<b>LGSS:</b>	Ley General de la Seguridad Social (RDLeg 1/1994)
<b>LO:</b>	Ley Orgánica
<b>LPG:</b>	Ley de Presupuestos Generales del Estado (anual)
<b>LPRL:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L 31/1995)
<b>modif:</b>	modificado/a
<b>MTAS:</b>	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
<b>OIT:</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>OM:</b>	Orden Ministerial
<b>RD:</b>	Real Decreto
<b>RDL:</b>	Real Decreto Ley
<b>RDLeg:</b>	Real Decreto Legislativo
<b>Rec:</b>	Recurso
<b>redacc:</b>	redacción
<b>Resol:</b>	Resolución
<b>RETT:</b>	Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal (RD 4/1995)
<b>Rg:</b>	Registro
<b>RGSS:</b>	Régimen general de la Seguridad Social
<b>Rgto:</b>	Reglamento
<b>RJ:</b>	Repertorio jurisprudencia Aranzadi Tribunal Supremo
<b>RJCA:</b>	Repertorio de jurisprudencia contencioso-administrativa Aranzadi
<b>SG:</b>	Secretaría General
<b>SGPE:</b>	Subdirección General de Promoción de Empleo
<b>SMI:</b>	Salario Mínimo Interprofesional
<b>SNE:</b>	Sistema Nacional de Empleo
<b>SPEE-INEM:</b>	Servicio Público de Empleo Estatal (antes INEM)
<b>SS:</b>	Seguridad Social
<b>TCO:</b>	Tribunal Constitucional
<b>TGSS:</b>	Tesorería General de la Seguridad Social
<b>TJCE:</b>	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
<b>TR:</b>	Texto refundido
<b>TS:</b>	Tribunal Supremo
<b>TSJ:</b>	Tribunal Superior de Justicia
<b>UE:</b>	Unión Europea
<b>unif doctrina:</b>	Unificación de doctrina

## Introducción

SUMARIO	
1. Objetivos de la reforma .....	3
a. Incremento de la contratación indefinida e igualdad de oportunidades .....	5
b. Mejora en la utilización de la contratación temporal .....	18
c. Mejora en la utilización de la subcontratación .....	25
d. Incremento de la protección en supuestos de pérdida de empleo .....	30
e. Mejora de los servicios públicos en el mercado de trabajo .....	33
2. Derogación .....	36

La **reforma laboral consensuada** por el Gobierno, sindicatos (CCOO y UGT) y patronal (CEOE y CEPYME) el pasado 9-5-2006, plasmada en un **acuerdo** con el que se culmina el proceso de diálogo social iniciado en julio de 2004, ha sido puesto en ejecución, de forma urgente, mediante la aprobación del RDL 5/2006 «*para la mejora del crecimiento y del empleo*», el cuál es el principal objeto de análisis de este dossier.

En esta **introducción** a la reforma se va a analizar:

- Por un lado, sus **objetivos básicos** y las **medidas asociadas** a cada uno de ellos, que se desarrollan pormenorizadamente en sus respectivos epígrafes a los que se reenvía. Considerando la existencia de dos fechas diferentes de **entrada en vigor** del mencionado RDL 5/2006, se identifica la correspondiente a cada medida que se mencione.
- Por otro lado, se alude a las principales **derogaciones** que implica la entrada en vigor de la reforma.

Ver texto del **RDL 5/2006** (nº 815) y del **Acuerdo** (nº 810).

### 1. Objetivos de la reforma

Los cinco **objetivos básicos** de la reforma son:

- a) Incremento de la contratación indefinida** (nº 115 s.) y favorecimiento de la **igualdad de oportunidades** de ciertos grupos vulnerables (nº 103 s.), especialmente mediante bonificaciones.
- b) Mejora** en la utilización de la **contratación temporal** (nº 200 s.).
- c) Mejora** en la utilización de la **subcontratación de obras y servicios** (nº 300 s.).
- d) Incremento de la protección** de los trabajadores ante **supuestos de pérdida del empleo**. Objetivo que se pretende conseguir a través de los dos siguientes tipos de medidas que afectan:
  - Al Fondo de Garantía Salarial (**FOGASA**) considerando su situación excedentaria (nº 500 s.).
  - A la **protección por desempleo** de colectivos específicos (nº 400 s.).

**e) Mejora de los servicios públicos** en el mercado de trabajo (nº 600 s.), previéndose la adopción de futuras medidas que afectarán básicamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en lo sucesivo ITSS (nº 602 s.) y a los Servicios Públicos de Empleo (nº 645 s.).

#### a. Incremento de la contratación indefinida e igualdad de oportunidades

### 5

Para la consecución de este objetivo se adoptaron las **siguientes medidas**:

**1)** Fomento de la **contratación indefinida inicial**.

**2)** Fomento de la **continuidad de la contratación indefinida**.

**3)** **Conversión** de contratos temporales en indefinidos estableciéndose:

– un **plan extraordinario de conversión bonificada** de contratos celebrados antes de junio de 2006 que convive con la conversión bonificada «común» de ciertos contratos no sometida a plazo;

– la posibilidad de conversión en **contratos para el fomento de la contratación indefinida**.

Aquí también se podría incluir el **límite a la sucesión de contratos temporales** que, no obstante, se aborda en el marco del segundo objetivo de la reforma relativo a la mejora en la utilización de la contratación temporal.

**4)** Reducción de la **cotización** empresarial por **desempleo** respecto de los contratos indefinidos.

Con carácter general la **técnica de fomento** de la contratación indefinida que utiliza el legislador es la **bonificación de la cotización** que se realiza mensualmente por la empresa de forma automática al hacerla efectiva. La **novedad reside** en que se establecen **cantidades fijas** para cada supuesto, cantidades cuyo monto, que oscila entre los 500 y los 3.200 € cuando es a tiempo completo, se determina en cómputo anual o mensual dependiendo del colectivo. En efecto, las bonificaciones se **desvinculan de la base de cotización**, ya no se trata de una bonificación porcentual que beneficiaba a los trabajadores con salarios más elevados. Con este cambio parece, por tanto, que el legislador opta por hacer más atractiva la transformación en indefinidos de **trabajadores no cualificados** con salarios inferiores, favoreciendo precisamente a un colectivo afectado con las más altas tasas de temporalidad.

Respecto de los **contratos a tiempo parcial** se establecen cuatro porcentajes de las cantidades fijas mencionadas. La proporción está siempre en función de la jornada establecida en dichos contratos en relación con la jornada habitual o a tiempo completo (ver nº 106).

En cualquier caso, los contratos bonificados se han de formalizar en el **modelo oficial** que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal, en lo sucesivo SPEE (RDL 5/2006 art.2.7 y 3.3).

### 7

**Bonificación a la contratación indefinida inicial** (RD 5/2006 art.2) **Desde el 1-7-2006** se bonifica la **contratación indefinida inicial** respecto de ciertos colectivos con dificultades, principalmente, desempleados. Entre ellos destaca, como **novedad**, los jóvenes entre 16 y 30 años, con independencia de su sexo, inclusión que disminuye la ventaja competitiva de la que gozaban las mujeres en dicho tramo de edad (nº 106).

**PRECISIONES** Las medidas de fomento están enfocadas de forma significativa hacia la contratación indefinida, incluida la proveniente de conversión de contratos temporales. No obstante, desde el 1-7-2006 se mantienen determinadas **bonificaciones a favor de la contratación temporal** de ciertos colectivos con dificultades de inserción en el mercado laboral (discapacitados, víctimas de violencia de género o doméstica, así como los considerados excluidos socialmente), o se reduce en un 50%, en este caso sólo respecto de personas con discapacidad contratadas en prácticas, la **cuota empresarial por contingencias comunes** (RDL 5/2006 art.2 y disp.adic.1ª; ET disp.adic.2ª.1-modif RDL 5/2006 art.12.Doce) (ver nº 117). Sobre estas medidas de fomento a la contratación temporal ver nº 140.

**Bonificación del mantenimiento de la contratación indefinida** (RDL 5/2006 art.4) **Desde el 1-7-2006** se bonifica la continuidad de la contratación indefinida de los dos siguientes colectivos:

- 1) Trabajadores **mayores de 60 años** o más, con 5 años de antigüedad en la empresa, a los que se puede aplicar adicionalmente otras bonificaciones hasta el 100% de la cuota empresarial (ver nº 132).
- 2) **Trabajadoras** que se reincorporan de forma efectiva tras un período de suspensión **por maternidad** o por **excedencia** por cuidado de hijos (ver nº 134).

**Conversión de contratos temporales en indefinidos** (RDL 5/2006 art.2.5, 3, 4.2.2º, 10) Se establece, tal y como se desglosa en los siguientes epígrafes:

- 1) Bonificaciones para la **conversión de cierto tipo de contratos**;
- 2) Un **plan extraordinario** a la conversión de contratos temporales celebrados antes de junio de 2006;
- 3) Reapertura de la posibilidad utilizar para la conversión los denominados «**contratos para el fomento de la contratación indefinida**».

**Transformación bonificada de ciertos contratos temporales** (RDL 5/2006 art.2.5) **Desde el 1-7-2006** se bonifica la transformación de contratos **formativos, de relevo y de sustitución** por anticipación de la edad de jubilación, con independencia de su fecha de celebración. Esta conversión tiene una bonificación de 500 €/año (41,67 €/mes) durante 4 años (RDL 5/2006 art.2.5) (ver nº 140). Todo ello sin perjuicio de que tal conversión pueda incluirse dentro del Plan extraordinario que fija bonificaciones superiores.

**Normas específicas** se contemplan respecto de la transformación de los siguientes contratos temporales en indefinidos:

- los de fomento de empleo de **discapacitados** (RDL 5/2006 disp.adic.1ª.6) (nº 140);
- los que afecten a **mujeres trabajadoras** que se reincorporan de forma efectiva después de una suspensión por maternidad o excedencia por cuidado de hijos (RDL 5/2006 art.4.2.2º).

**Plan extraordinario para la conversión bonificada de empleo temporal** (RDL 5/2006 art.3) **Desde el 1-7-2006 y hasta el 31-12-2006** se establece un Plan extraordinario para la conversión bonificada de empleo temporal (incluidos los mencionados contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación) en indefinido (nº 140). La bonificación que establece este Plan es de 800 €/año (66,67 €/mes) durante 3 años, y está dirigida únicamente a los contratos temporales **celebrados con anterioridad a 1-6-2006**.

De manera, que la conversión de los contratos temporales **celebrados con posterioridad** a esa fecha no están bonificados, excepto los **formativos, de relevo y de susti-**

9

11

12

13



**tución** que se podrían beneficiar de la bonificación de 500 € mencionada en el apartado anterior.

- 14 Rehabilitación de la conversión a través de contratos para el fomento de la contratación indefinida** (RDL 5/2006 art.10) Desde el 1-7-2006 se reabre la posibilidad de que tal conversión se realice a través de los denominados «contratos para el fomento de la contratación indefinida» (nº 144). Esta posibilidad beneficia a los trabajadores de la empresa **contratados antes del 31-12-2007**, mediante contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos (L 12/2001 disp.adic.1ª.2.b) modif RDL 5/2006 art.10.Uno).

El **régimen jurídico de esta modalidad** contractual para el fomento de la contratación indefinida no se modifica, manteniéndose, por tanto, la **indemnización reducida de 33 días** por año en hasta un máximo de 24 mensualidades en el supuesto de despido objetivo improcedente.

La reforma hace mención expresa de la posibilidad de **reconocimiento empresarial de la improcedencia** del despido objetivo que seguido de la subsiguiente consignación judicial de la indemnización evita el abono de salarios de tramitación (ET art.56.2). En este caso, el legislador aclara que la indemnización a **consignar** ha de ser la correspondiente a **13 días**, esto es, la diferencia entre los 20 días fijados legalmente para el caso de procedencia del despido objetivo (ET art.53.1.b), que ya debieron ser abonados, y los 33 días de indemnización fijados para este tipo de contrato en el caso de improcedencia (nº 144).

- 16 Reducción de la cotización empresarial por desempleo respecto de los contratos indefinidos** (L 30/2005 art.110.9.2 modif RDL 5/2006 art.11) Como última medida de fomento de la contratación indefinida, la reforma dispone que desde el 1-7-2006 se reduce la **cotización** empresarial por **desempleo** respecto de los contratos indefinidos, que pasa a ser de un 5,75%, tras una reducción de un 0,25.

Una visión completa de cómo quedan los **tipos de cotización** para desempleo, formación y FOGASA a partir de 1-7-2006 en nº 150.

**PRECISIONES** El **Acuerdo** suscrito con patronal y sindicatos prevé que a partir del 1-7-2007 se produzca una nueva reducción de otro 0,25, pasando a ser la cotización empresarial de un 5,50% (ver nº 810).

#### b. Mejora en la utilización de la contratación temporal

- 18** Para la consecución de este objetivo se establecen las siguientes medidas, o cambios que han configurado lo que se ha venido a denominar un **nuevo régimen de la contratación temporal** (ver nº 200 s.):

- 1) Límite a la sucesión de contratos temporales** que, como se verá, se puede considerar asimismo que responde al objetivo de fomentar la contratación indefinida.
- 2) Modificaciones en el contrato para la formación.**
- 3) Supresión del contrato de inserción.**

- 20 Límite a la sucesión de contratos temporales** (ET art.15.5 modif RDL 5/2006 art.12.Dos) Con vigencia **desde el 15-6-2006** se establece un límite a la sucesión de contratos temporales para el mismo puesto de trabajo. La reforma impone que adquieran la **condición de fijos** los trabajadores que mediante **dos o más** contratos tempora-

les, no necesariamente concatenados, hayan ocupado el **mismo puesto de trabajo** en la **misma empresa** durante un **plazo** de 24 meses, dentro de un período de 30 meses (ver nº 202 s.).

Para el **correcto cómputo** de tales plazos que permiten adquirir al trabajador la condición de fijo, debe tenerse en cuenta que:

- 1) **No computan** a estos efectos los contratos temporales **formativos, de relevo o interinidad** (nº 223).
- 2) Desde el punto de vista de la **aplicación temporal** se han de computar los contratos temporales computables **suscritos a partir del 15-6-2006**. Respecto de los **contratos** temporales computables **suscritos con anterioridad al 15-6-2006**, únicamente se computa el último contrato temporal vigente a dicha fecha (RDL 5/2006 disp.trans.2ª) (nº 226).

**Empresas afectadas** La reforma específica que este límite a la sucesión de contratos temporales **también afecta**:

- 1) A la **Administración** pública y sus organismos autónomos cuando actúen como empleadores (ET disp.adic.15ª modif RDL 5/2005 art.12.Trece) (nº 218).
- 2) A las **empresas usuarias** respecto de los trabajadores de las ETTs que hubieran permanecido los plazos mencionados en un mismo puesto de trabajo (ET art.15.5 modif RDL 5/2006 art.12.Dos) (ver nº 253). Tal vez conectando con la anterior medida, la reforma contempla una ampliación de las posibilidades de las ETTs de realizar **contratos de puesta a disposición** con empresas usuarias que hubieran amortizado puestos de trabajo ocupados previamente por trabajadores de ETTs (L 14/1994 art.8.c) modif RDL 5/2006 art.13). Se vuelve en este punto a la redacción originaria de la LETT aprobada en 1994 (nº 251).

**PRECISIONES** Se reduce la **cotización de las ETTs** en la contingencia por **desempleo** respecto de los contratos temporales a tiempo completo que celebren (L 30/2005 art.110.2.Nueve modif RDL 5/2006 art.11) (ver nº 150).

**Modificaciones en el contrato para la formación** (ET art.11.2.a) modif RDL 5/2006 art.12.Uno) **Desde el 15-6-2006** y respecto del contrato para la formación se modifican los requisitos que han de reunir los destinatarios de esta modalidad contractual:

- 1) Por un lado, se clarifican y restauran algunos de los **límites de edad** existentes para su celebración. Tales límites de edad **no operan** cuando los contratados bien sean desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a talleres de empleo o bien sean discapacitados (nº 238 s.).
- 2) Por otro lado, **se excluye a ciertos colectivos** como destinatarios de esta modalidad contractual, que ya no puede celebrarse: ni con extranjeros desempleados durante más de 3 años, ni con excluidos socialmente con 21 o más años (ver nº 241).

**Supresión del contrato de inserción** (ET art.15.1.d) derog RDL 5/2006 disp.derog.única.1.a).1º) **Desde el 15-6-2006** se elimina el contrato de inserción, figura contractual que no se utilizaba por el Gobierno desde julio de 2004 (nº 248). En consecuencia, también **desaparecen todas las menciones** que a dicho contrato se hacían en las siguientes disposiciones estatutarias (ET art.8.2, 15.6, 49.1.c) y disp.adic.16 derog RDL 5/2006 disp.derog.única.1.a).2º y 3º).

Considerando, no obstante, la existencia de contratos de esta modalidad **concertados con anterioridad** a la mencionada derogación, se dispone que:

21

22

23

- se rigen por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron;
- se realizan algunas apreciaciones respecto de su **cotización**.

---

### c. Mejora en la utilización de la subcontratación

(ET art.42 modif RDL 5/2006 art.12)

- 25** Se establecen dos medidas básicas, por un lado, la atinente a la **confluencia continuada en un centro de trabajo** de la empresa principal, de contratistas y subcontratistas y, por otro lado, la relativa al concepto de **cesión ilegal**.
- 27** **Empresa principal que comparte continuamente su centro de trabajo con contratistas y subcontratistas** Desde el 15-6-2006 cuando la empresa principal **comparta** de forma continuada el **centro de trabajo** con contratistas o subcontratistas se producen las siguientes consecuencias jurídicas (ver nº 304 s.):
- 1)** Se impone a la empresa principal una **obligación adicional**, pues debe disponer de un **libro registro** donde se recoja toda la información que se ha de comunicar a los representantes legales de los trabajadores (ET art.42 modif RDL 5/2006 art.12.Siete). El **incumplimiento** de esa obligación se califica de infracción grave de las relaciones laborales (RDL 5/2000 art.7.12 modif RDL 5/2006 art.14).
- 2)** Respecto de las cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, los **trabajadores** de las empresas **contratistas y subcontratistas que carezcan de representación legal**, pueden acudir a los representantes de los trabajadores de la empresa principal (ET art.42.6 modif RDL 5/2006 art.12.Ocho).
- 3)** Se fomenta la reunión de los representantes legales de las respectivas empresas confluyentes con el objetivo de **coordinación de las condiciones de ejecución de la actividad laboral**, se entiende principalmente a efectos de prevención de riesgos laborales (ET art.42.7 modif RDL 5/2006 art.12.Nueve).
- 4)** En los términos que se acuerden con la empresa principal, se permite a la representación legal de los trabajadores de la contratista o subcontratista la **utilización de los locales** propios de los representantes de los trabajadores de la empresa principal (ET art.81 modif RDL 5/2006 art.12.Once).
- 28** **Concepto legal de cesión ilegal** (ET art.43 modif RDL 5/2006 art.12.Diez) Desde el 15-6-2006 la reforma clarifica y delimita el **concepto de cesión ilegal** respecto del relativo a una subcontrata. Con este objetivo se incorpora a la norma estatutaria los **criterios** que normalmente pondera la **jurisprudencia** para identificar la cesión ilegal (ET art.43.2 modif RDL 5/2006 art.12.Diez), ver nº 325.

---

### d. Incremento de la protección en supuestos de pérdida de empleo

- 30** Como se adelantaba para la consecución de este objetivo se establecen dos tipos de medidas que afectan tanto al **FOGASA**, como a la protección por desempleo.
- 31** **Modificaciones respecto del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)**  
Se establecen los **siguientes cambios** que afectan tanto a la protección que otorga este organismo, como a la cotización a favor del mismo.

**1)** Respecto de la **protección** (ET art.33 modif RDL 5/2006 art.12.Cuatro a Seis): Desde el 15-6-2006 se **incrementa** la protección que otorga dicho organismo. Esta mejora en la cobertura se deja sentir tanto respecto de los **salarios pendientes** (ver nº 555 s.), como de las **indemnizaciones** reconocidas (ver nº 565 s.), así como en lo atinente a los **plazos** generales de solicitud de cobertura frente al FOGASA que **prescribe al año** de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la autoridad laboral en que se reconozca la deuda salarial o se fijen las indemnizaciones (ver nº 513).

También se modifica el tratamiento a las **empresas con menos de 25 trabajadores** (ver nº 587)

**2)** Respecto de la **cotización** (L 30/2005 art.110.9.2 modif RDL 5/2006 art.11): Desde el 1-7-2006 considerando la situación excedentaria de este organismo, se **reduce la cotización** empresarial al FOGASA que pasa a ser del 0,20% (ver nº 512).

**Mejora de la protección por desempleo** (LGSS art.208.1.4 y art.215.1.1.b) modif RDL 5/2006 art.15) Al cumplimiento de este objetivo se consagra la totalidad del **capítulo III** del RDL 5/2006 que contiene la reforma, la entrada en vigor de estas medidas se prevé para el 1-7-2006.

La mejora de la **protección por desempleo** afecta tanto a su modalidad contributiva como asistencial, respecto de ciertos **colectivos** específicos, entre los que destacan:

- los trabajadores **fijos discontinuos** (ver nº 411 s.),
- los **mayores de 45 años** sin responsabilidades familiares (ver nº 417 s.) y;
- los **socios trabajadores temporales de cooperativas** (RD 1043/1985 art.2.1.c), 3.d) y art.5.1 modif RDL 5/2006 art.16) (ver nº 485 s.).

32

#### e. Mejora de los servicios públicos en el mercado de trabajo

La reforma prevé la adopción de **futuras medidas** que afectarán básicamente a la ITSS y a los Servicios Públicos de Empleo (ver nº 600 s.)

33

**La Inspección de Trabajo y Seguridad Social** (RDL 5/2006 disp.final 1ª) Respecto de la ITSS por un lado, se incrementa y articula la **participación de los interlocutores sociales** en la propuesta de objetivos y programas del sistema de la ITSS (nº 602 s.). Por otra parte, se alude también a las medidas contenidas en el propio **Acuerdo** respecto de:

34

- la **potenciación del número de actuaciones inspectoras** dirigidas, entre otras materias, a la revisión del fraude en la contratación temporal (nº 620 s.). Objetivo que conecta con las previsiones del Acuerdo sobre incremento de la plantilla de funcionarios del cuerpo de Inspectores y subinspectores;
- el compromiso de análisis al que llegan los interlocutores sociales respecto de la participación de los representantes de los trabajadores y de las propias empresas en las **visitas de la ITSS** y la información de los resultados que de ellas se deriven (nº 640 s.).

**Los Servicios Públicos de Empleo** (RDL 5/2006 disp.adic.6ª) El **Gobierno antes del 1-10-2006** debe haber instrumentado un **Plan Global de Modernización** del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) (nº 647 s.) que garantice:

35

- su **coordinación** con los Servicios de Empleo Autonómicos;

- la modernización y mejora en **recursos materiales y tecnológicos** de las Oficinas (cuestión que exige un incremento de la partida presupuestaria que durante el 2007 estará destinada al SPEE);
- la inclusión en su seno de un Plan Estratégico de **Recursos Humanos** al servicio del SPEE, que mejore la estructura, la situación laboral y retributiva del personal adscrito.

Aunque **no** estaba **previsto en el Acuerdo**, la reforma establece: que reglamentariamente se establecerá la actuación colaboradora y de apoyo técnico que va a desempeñar la **Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo** respecto del SPEE (RDL 5/2006 disp.adic.5ª) ver nº 665 s.

**PRECISIONES** 1) Algunos compromisos en materia de empleo adoptados por los interlocutores sociales no se han incorporado al RDL 5/2006, véase por ejemplo, el relativo a la valoración del funcionamiento de las **políticas activas de empleo** (nº 680).

2) Se establece que en el marco de la **formación profesional** el beneficiario cumple la **normativa sobre subvenciones** (L 38/2003 art.31.3) cuando justifique de modo razonado que la elección del proveedor responde a criterios de eficacia y economía considerando la formación a impartir y el ámbito en que se desarrolla (RDL 5/2006 disp.adic.5ª.2).

## 2. Derogación

(RDL 5/2006 disp.derog.única)

36

La aprobación de la reforma ha tenido los siguientes efectos derogatorios:

**1)** Con efectos **a partir del 15-6-2006** se deroga toda la normativa estatutaria relativa al **contrato de inserción** (nº 244).

**2)** Con efectos **a partir del 1-7-2006** se **derogan expresamente** las siguientes disposiciones:

**a)** Respecto de la regulación de **Programas de Fomento de empleo**, también para discapacitados, se derogan las siguientes normas contenidas en:

– Programa de Fomento de Empleo 1995 (L 42/1994 art.44 derog RDL 5/2006 disp.derog.única.1.b).

– Programa de Fomento de Empleo 2002 (L 24/2001 disp.adic.4ª.3y disp.adic.5ª derog RDL 5/2006 disp.derog.única.1.c).

– **Programa de Fomento de Empleo 2006** (L 30/2005 disp.adic.50ª apartados 3 a 10 derog RDL 5/2006 disp.derog.única.1.e). **Manteniéndose en vigor** L 30/2005 disp.adic.50ª apartados 1 y 2 relativos al ámbito de aplicación y requisitos de los beneficiarios de dicho Programa para el año en curso (nº 109).

**b)** Respecto de la regulación de la **protección por desempleo** de los fijos discontinuos (L 45/2002 disp.adic.4ª derog RDL 5/2006 disp.derog.única.1.d) (nº 416).

**c)** Las **bonificaciones a las cuotas empresariales** por la contratación de **discapacitados** o su incorporación como socios a cooperativas de trabajo asociado, aunque exclusivamente las contenidas en las siguientes normas:

- RD 1451/1983 derog RDL 5/2006 disp.derog.única.2.a);
- OM TAS 16-10-1998 derog RDL 5/2006 disp.derog.única.2.b);
- RD 290/2004 derog RDL 5/2006 disp.derog.única.2.c).

## CAPÍTULO I

## Medidas de fomento de empleo

100

SUMARIO	
1. Fomento de la contratación indefinida .....	103
Beneficiarios .....	105
Beneficios .....	106
Colectivos destinatarios de estas medidas .....	107
Situaciones excluidas .....	108
Concurrencia, límites e incompatibilidades .....	109
Mantenimiento de las bonificaciones .....	110
Reintegro de beneficios .....	111
2. Fomento de la contratación de discapacitados, víctimas de violencia de género, doméstica y socialmente excluidos .....	115
Discapacitados .....	117
Víctimas de violencia de género y de violencia doméstica .....	120
Trabajadores en situación de exclusión social .....	122
3. Fomento del mantenimiento del empleo y de la igualdad de oportunidades .....	130
Trabajadores de 60 o más años .....	132
Maternidad .....	134
4. Fomento de contratos temporales y de su transformación en indefinidos .....	140
Contrato de inserción .....	142
Contrato de fomento de la contratación indefinida .....	144
5. Reducción de la cotización .....	150
Anexo .....	175

En lo que se refiere a las medidas para el fomento del empleo tenemos:

101

- a)** En primer lugar las medidas destinadas a favorecer la **contratación indefinida** de determinados colectivos de trabajadores desempleados. Con la aprobación del RDL 5/2006 se produce, en este campo, una nueva regulación aplicable a partir del 1-7-2006, que representa un corte respecto de las medidas aprobadas en la Ley de Presupuestos Generales para el año 2006 (L 30/2005 disp.adic.50ª), bajo cuya regulación se seguirán rigiendo los contratos concertados hasta el 1-7-2006, sin perjuicio de que las medidas sobre mantenimiento de las bonificaciones que establece el RDL 5/2006 (nº 110) les sean aplicables.
- b)** Por otro lado, el nuevo RDL 5/2006 acomete, también, la regulación de algunas modalidades contractuales no contempladas en la referida Ley de Presupuestos Generales para fomentar la contratación de **colectivos específicos**, como son los discapacitados (nº 117), las víctimas de la violencia de género o de la violencia doméstica (nº 120) y las personas en situación de exclusión social (nº 122); colectivos cuya incorporación al mundo del trabajo se fomenta tanto a través de los contratos indefinidos, como a través de los contratos temporales (nº 140 s.) aunque primando más el primer tipo de contratación.
- c)** En tercer lugar, se establece un sistema de bonificaciones por el **mantenimiento del empleo** en los casos de las mujeres que suspenden su relación laboral por mater-

nidad, y de trabajadores con 60 o más años de edad con 5 o más años de antigüedad en la empresa.

**d)** Se establece un sistema de incentivo para determinados **contratos temporales**, más allá de los dirigidos específicamente a los colectivos mencionados en el apartado anterior, así como, principalmente, a la **transformación en contratos indefinidos** de contratos concertados con carácter temporal, aunque en estos casos entran en juego determinados límites de fechas:

– Los contratos temporales celebrados antes del 1-6-2006 a los que se quiera convertir en indefinidos ordinarios y acogerse a las bonificaciones derivadas de dicha transformación tienen hasta el 31-12-2006 para llevarla a cabo (nº 140).

– Aunque se trata de un supuesto diferente, dado que no tiene bonificación en la cotización a la Seguridad Social, se rescita la posibilidad de que los contratos temporales celebrados o que se celebren antes del 31-12-2007 puedan transformarse en contratos de fomento de la contratación indefinida, con los beneficios anudados a dichos contratos: indemnización por despido objetivo improcedente de 33 días por año de servicio, en lugar de 45 fijados para el despido improcedente con carácter general. Este tipo de contrato, que constituye un supuesto diferenciado del resto de los casos del Programa que reciben bonificación, lo tratamos en un apartado específico (nº 144).

– No existe límite temporal, más allá de la propia duración del contrato, para la bonificación en las cotizaciones de la Seguridad Social por conversión en contratos indefinidos de los contratos formativos, de relevo o de sustitución por jubilación que ya se hayan contratado o que se contraten en el futuro (nº 140).

**e)** Por último, se procede a una **reducción** en la cotización por la contingencia de cotización por desempleo en la contratación indefinida, así como para el FOGASA, quedando a partir del 1-7-2006 conforme se expone en el nº 150.

**Nota.**– Se modifican los marginales de las siguientes obras:  
Memento Social 2006: 3112.

Es decir, los contratos temporales celebrados antes del 31-6-2006, pueden transformarse en contratos indefinidos ordinarios hasta el 31-12-2006, con una bonificación en la cotización (nº 140) teniendo en caso de despido una indemnización normal de 45 días por año de servicio hasta un máximo de 42 mensualidades; o, alternativamente, en contratos de fomento de la contratación indefinida, careciendo de bonificación, pero con una indemnización en caso de despido objetivo improcedente de 33 días por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades (nº 144).

A partir del 1-1-2007 y hasta el 31-12-2007 se mantiene la posibilidad de conversión de los contratos temporales en contratos de fomento de la contratación indefinida.

A partir del 1-1-2008, se mantendrá, únicamente, la bonificación iniciada el 1-7-2006 de conversión en contratos indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, que está fijada sin límite temporal.

## 1. Fomento de la contratación indefinida

103

En este apartado vamos a tratar el conjunto de medidas destinadas al fomento de la contratación indefinida tanto a tiempo completo como a tiempo parcial (nº 106) e