



**NOTA SOBRE EL ACUERDO PARA LA MEJORA DEL
CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO Y EL REAL DECRETO-LEY
5/2006, DE 9 DE JUNIO, PARA LA MEJORA DEL
CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO**

Madrid, 14 de junio de 2006

El pasado día 9 de junio de 2006 el Consejo de Ministros aprobó el **Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo** (BOE 14.06.06), cuyo texto da plasmación normativa al Acuerdo que, con el mismo nombre, firmamos, el 9 de mayo, el Gobierno y las Organizaciones empresariales y sindicales¹.

Con el **Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo** los firmantes hemos considerado concluidos los trabajos previstos en el ámbito del mercado de trabajo por la **Declaración para el Diálogo Social de julio de 2004**, ratificando el compromiso con el diálogo y la negociación como instrumento para abordar cambios que mejoren el funcionamiento del mercado laboral.

El Acuerdo suscrito se inscribe en el mismo marco que el Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo que pactamos en 1997, del que hay que resaltar su valor en cuanto supuso una inflexión en la evolución de la temporalidad en nuestro mercado de trabajo, en particular en el sector privado, y que contribuyó decisivamente a la creación de más de cinco millones de nuevos empleos en estos años, el 70% de los cuales han sido empleos indefinidos.

El gran valor del Acuerdo estriba en que **su contenido es compartido por las Organizaciones empresariales y sindicales**, buscando el equilibrio de sus posiciones y **evitando el conflicto**, a la que todos otorgamos valor y que deseamos vaya a contribuir a los objetivos comunes de los poderes públicos, de los trabajadores y de las empresas.

¹ Tanto el texto del Acuerdo como el del Real Decreto-Ley se encuentran a tu disposición en nuestra página web, [www. ceoe. es](http://www.ceoe.es), en el área de acceso restringido "informes/laboral".

El Acuerdo plantea como **objetivo concreto la mejora del empleo y su estabilidad** en un contexto de crecimiento económico.

Para la consecución de tal objetivo el Acuerdo contempla una serie de medidas, estructuradas en **tres grandes bloques**, que se resumen seguidamente².

El **primero** dirigido a **impulsar el uso de la contratación indefinida**, bonificándola y reduciendo las cotizaciones empresariales por desempleo y Fondo de Garantía Salarial.

El **segundo** pretende **mejorar la utilización de la contratación temporal**, limitando el tiempo que un trabajador puede estar vinculado a una empresa para el desempeño de un mismo puesto de trabajo.

Y el **tercero** persigue **potenciar las políticas activas y los Servicios Públicos de Empleo**, así como mejorar la protección de los trabajadores ante la falta de empleo.

Por lo que se refiere a las **medidas para impulsar y apoyar la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo**, destacar que el Acuerdo potencia el uso del contrato de fomento de la contratación indefinida al permitir la **conversión de temporales en esta modalidad indefinida**. Posibilidad que se encontraba limitada hasta el momento a la conversión de contratos temporales formalizados antes de 31 de diciembre de 2003.

La reposición de esta facultad permite el acceso al contrato de fomento de la contratación indefinida, por la vía de la conversión de un contrato temporal previo, a los colectivos que ahora se encuentran excluidos del ámbito

² Como Anexo I se recogen en dos tablas la comparación de la situación normativa actual y la creada tras la reforma. Dichas tablas han sido extraídas de la página web www.la-moncloa.es.

subjetivo de aquel modelo contractual, es decir a los desempleados entre 31 y 45 años en quienes no concurra la circunstancia de ser discapacitado, mujer en ocupaciones en las que se encuentren subrepresentadas o no lleven inscritos 6 meses como demandantes de empleo.

Por otro lado, se procede a una **reformulación del régimen de bonificaciones**³, pasando del actual sistema de porcentajes de bonificación a cuantías fijas por colectivos, lo que viene a incentivar con mayor intensidad la contratación de trabajadores con salarios más bajos, y extendiendo la duración de las bonificaciones a 4 años para favorecer el mantenimiento del empleo.

Además **se extienden los incentivos** a los jóvenes varones desempleados entre dieciséis y treinta años y a las mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad, siempre que acrediten que con anterioridad a su retirada hayan trabajado, al menos, tres años.

Lo anterior se ve complementado con lo que se ha denominado **Plan de choque**, consistente en otorgar una bonificación de 800 euros anuales durante tres años a las conversiones de contratos temporales en indefinidos, incluidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, celebrados con anterioridad al 1 de junio de 2006, que se produzcan hasta 31 de diciembre de 2006.

Al finalizar este plan extraordinario, y con la finalidad de estimular la contratación indefinida inicial, sólo se incentivará la conversión en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

³ Se reproduce en el Anexo II el cuadro resumen de las bonificaciones incluido en el Real Decreto-Ley.

Por lo que se refiere a **cotizaciones empresariales por desempleo** se reducen en los contratos indefinidos en dos fases, desde 1 de julio de 2006 hasta 31 de diciembre de 2007 0,25 puntos y en 2008 reducción de un 0,25 adicional. Asimismo se rebaja el tipo de cotización al FOGASA de todos los contratos, pasando del 0,4% al 0,2%, a partir del 1 de julio.

En la misma línea se procede a la **supresión de la sobrecotización de las empresas de trabajo temporal**, equiparando su cotización por desempleo a la de la contratación temporal directa.

La reducción de los costes sociales supone la apuesta por el mantenimiento de un ritmo de creación de empleo acompasado con el crecimiento económico, tal como ha venido sucediendo estos años. Constituye una medida favorecedora de la competitividad empresarial y de la dinamización del empleo.

La rebaja de costes se centra principalmente en el empleo indefinido, **primando a las empresas con plantillas estables**, al tiempo que se incentiva las nuevas contrataciones.

Hasta ahora la reducción de las cotizaciones sociales, vía bonificaciones, operaba en relación con los contratos nuevos, sin embargo la disminución acordada de los tipos de cotización alcanzará a todos los contratos indefinidos, en línea con una demanda empresarial tradicional de rebaja de las cotizaciones sociales.

Con esta medida **no se pretende subvencionar a las empresas**, dado que las mismas son financiadas con cotizaciones empresariales y no se prevé aportación alguna con cargo a impuestos, pese al compromiso recogido en el Pacto de Toledo, sin que la menor recaudación incida en la actual situación excedentaria del INEM y del Fondo de Garantía Salarial.

En cuanto al **segundo bloque de medidas recogidas en el Acuerdo**, en primer lugar, **se limita el encadenamiento de contratos temporales**, de tal manera que los trabajadores que mediante dos o más contratos sucesivos, eventuales y/o de obra o servicio determinado, acumulen un período de trabajo de 24 meses dentro de un plazo de 30, en un mismo puesto de trabajo y en la misma empresa, directamente o a través de ETTs, adquirirán la condición de fijos.

Debe llamarse la atención que **esta medida será de aplicación** a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2006, es decir, **desde el 15 de junio**. No obstante, **respecto de los contratos suscritos con anterioridad**, se tomará en consideración a efectos del cómputo del número de contratos, del plazo de 24 meses y el periodo de 30, el que esté vigente el 15 de junio de 2006.

Se remite a la **negociación colectiva** la concreción de los requisitos dirigidos a **prevenir la utilización abusiva** de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo. Dadas las consecuencias que pueden derivarse de lo pactado y la dificultad para determinar, entre otras cuestiones, lo que se entiende por utilización abusiva de contratos de duración determinada o para delimitar lo que debe entenderse por puesto de trabajo, **deben analizarse cuidadosamente los planteamientos al respecto y ser cauteloso a la hora de introducir cláusulas sobre encadenamiento en la negociación colectiva**.

Las limitaciones para evitar la reiteración de contratos temporales no deben suponer una reducción de flexibilidad ni alterar las causas de la propia contratación temporal, que se mantienen vigentes. Se pretende incidir sobre aquella temporalidad menos necesaria, pero sin penalizar a empresas o sectores que precisan el recurso legítimo a esta contratación por la naturaleza de la actividad que desempeñan.

En materia de contratación se procede a la **reposición del límite de edad de 21 años en los contratos para la formación a supuestos hoy excluidos de dicho límite** (extranjeros durante la vigencia de su primera autorización de trabajo, parados que lleven más de 3 años en desempleo y personas en situación de exclusión social). Supuestos que por otra parte son poco numerosos. También se lleva a cabo la **supresión formal de la figura del contrato de inserción**, en desuso por la Administración, que era la única que podía suscribirlos.

Los acuerdos alcanzados en materia de **contratas y subcontratas** se vinculan fundamentalmente a **cuestiones de información y representación legal de los trabajadores**. Así, se contempla que exista un **libro registro** en el que la empresa principal deberá reflejar la información de las contratas y subcontratas que **compartan el centro de trabajo de forma continuada**.

Asimismo, los trabajadores de empresas sin representación legal que **trabajen en el centro de otra empresa** podrán **plantear cuestiones a la representación legal de los trabajadores de la empresa principal** respecto a la ejecución de la actividad.

También se reconoce la posibilidad de que los representantes de los trabajadores de las empresas que **coincidan en un mismo centro de trabajo de forma continuada** hagan **uso del local puesto a disposición por la empresa**, en los términos que acuerden con ésta.

De forma complementaria a lo anterior se viene a delimitar el concepto de **cesión ilegal de trabajadores**, recogiendo en la norma los criterios jurisprudenciales, lo que contribuye a dotar de seguridad jurídica a las relaciones laborales.

De este modo se aclara la prohibición para empresas que se limitan a ceder mano de obra (sin ser ETTs), que carezcan de organización propia, que no cuenten con medios para desempeñar su actividad o que no ejerzan sus funciones como empresarios.

Finalmente dentro de este bloque se ha pactado el **reforzamiento de efectivos y medios técnicos y materiales de la Inspección de Trabajo**, así como la participación de los interlocutores sociales en la definición de los objetivos y programas del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la realización de campañas específicas de inspección.

En el **tercer eje del Acuerdo** se contemplan **mejoras en las prestaciones por desempleo** dirigidas a la extensión del subsidio por desempleo de 6 meses a los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares; a la consideración del Programa "Renta Activa de Inserción" como un derecho subjetivo más del sistema de subsidios por desempleo, configurándolo con carácter permanente en lugar de anual; a la consolidación de la protección por desempleo a todos los fijos-discontinuos en los periodos de inactividad, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas; y a la ampliación de la cobertura por desempleo a los socios trabajadores temporales de cooperativas cuando se extingue su relación societaria temporal.

Por otro lado, se prevén **mejoras en las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial**, tanto en la cuantía máxima del salario a abonar por el FOGASA como en el abono de indemnizaciones, incluyendo los supuestos de extinción por ineptitud y falta de adecuación del trabajador, por finalización de los contratos temporales y los amparados en la Ley concursal.

También se prevé la **modernización de los Servicios Públicos de Empleo**, así como la **revisión de las políticas activas de empleo**.

Como vemos, en aras de alcanzar el consenso, el Acuerdo no ha dado respuesta a muchas de las peticiones empresariales, fundamentalmente, en materia de contratación y despido, pero a cambio **no se ha introducido ninguna modificación en el régimen de contratas y subcontratas, no se han producido cambios en el contrato a tiempo parcial y tampoco se ha modificado el régimen de contratación temporal y en especial del contrato por obra o servicio determinado**, cuya utilización quería desvincularse de los supuestos de contratas y subcontratas.

Aunque en esencia el Real Decreto Ley 5/2006 recoge el texto del Acuerdo, también introduce algunas **cuestiones nuevas**. Entre ellas cabe mencionar las siguientes:

✓ En materia de **fomento de empleo**:

- *Reordenación del **régimen de bonificaciones** actualmente regulado en la Disposición adicional quincuagésima de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.*
- *Regulación de los **requisitos** de los beneficiarios, las **exclusiones**, la **conurrencia**, la **cuantía máxima**, la **incompatibilidad** y el **mantenimiento** de las bonificaciones, el **reintegro de los beneficios** y la **financiación, aplicación y control de los incentivos** del Programa de Fomento de Empleo.*
- *Aplicación a las **bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social** que se vinieran disfrutando por los **contratos celebrados con anterioridad a 1 de julio de 2006** de la **normativa vigente en el momento de su celebración** o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación.*
- *Inclusión como colectivos cuyos contratos reciben bonificación de los **trabajadores víctimas de violencia doméstica**.*

- *Incorporación al programa general todo el régimen de bonificaciones de los **trabajadores discapacitados**.*
 - *Regulación del **contrato temporal de fomento del empleo para las personas con discapacidad**.*
 - *Definición de la situación de **exclusión social**.*
-
- ✓ Se prevé que, en caso de despido objetivo improcedente de un trabajador titular de un contrato para el fomento de la contratación indefinida, la indemnización cuyo depósito en el Juzgado de lo Social paraliza los salarios de tramitación será de **33 días de salario por año trabajado con el límite de 24 mensualidades**.
 - ✓ La aplicación de los **límites al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas**.
 - ✓ La **tipificación como infracción grave**, en la LISOS, de no disponer de **libro de registro** cuando ello comporte la ausencia de información a los representantes de los trabajadores.
 - ✓ La aplicación a los **contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley** de la normativa legal o convencional conforme a la cual se suscribieron.
 - ✓ La autorización al Gobierno para modificar el régimen de incentivos y bonificaciones previsto y para establecer programas específicos en relación con **sectores en procesos de reestructuración**.
 - ✓ La atribución a la CCNCC de la función de **Observatorio de la negociación colectiva** y la autorización al Gobierno para adaptar el **marco jurídico institucional de la CCNCC**.
 - ✓ La aplicación de las **nuevas prestaciones del Fondo de Garantía Salarial** a las **solicitudes que se presenten a partir del día siguiente a la publicación en el BOE del Real Decreto-Ley**.

El Real Decreto-Ley **entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE**, salvo algunas medidas, fundamentalmente de **contenido económico** (bonificaciones y reducción de cotizaciones), que estarán vigentes desde el **1 de julio**.

El texto se remitirá al Congreso de los Diputados para su convalidación, en cuyo debate previsiblemente los Grupos parlamentarios **demanden su tramitación como proyecto de ley**.

ANEXO I

APARTADOS	SITUACIÓN ACTUAL	TRAS LA REFORMA
CONTRATACIÓN		
<i>Contratos temporales</i>	No existen límites para el encadenamiento de sucesivos contratos temporales.	Se prohíbe el encadenamiento (más de 24 meses en un periodo de 30).
<i>Contrato fomento contratación indefinida</i>	Se puede concertar con determinados colectivos de trabajadores desempleados.	Se permite para la conversión de contratos temporales en indefinidos, que está suspendida en la actualidad (sólo se permite para contratos temporales anteriores a 31 de diciembre de 2003).
<i>Cesión de trabajadores</i>	Sólo puede efectuarse a través de ETT's autorizadas.	Se define de manera clara la cesión ilegal de trabajadores.
REDUCCIÓN DE COSTES EMPRESARIALES		
<i>Cotizaciones empresariales por desempleo</i>	No hay reducciones desde hace muchos años.	Reducción de 0,25 puntos y un 0,25 adicional a partir de 1 de julio de 2008, limitada a los contratos indefinidos. Eliminación del recargo para contratos temporales a tiempo completo de ETT's.
<i>Cotizaciones Fondo Garantía Salarial (FOGASA)</i>	0,40 puntos sobre la cuota empresarial a la Seguridad Social.	Se reduce a 0,20 puntos.
PROTECCIÓN POR DESEMPLEO		
<i>Prestación por desempleo</i>	Los trabajadores fijos discontinuos tienen limitado el acceso a algunas prestaciones por desempleo. Los socios temporales de cooperativas de trabajo no tienen estas prestaciones.	Se mejora el acceso a las prestaciones por desempleo a los trabajadores fijos discontinuos, en los periodos de inactividad productiva y a los socios trabajadores de cooperativas cuando finalice su relación societaria temporal.
<i>Subsidio por desempleo</i>	Los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares no tienen derecho al subsidio de seis meses si no han agotado una prestación contributiva, de al menos, doce meses.	Se extiende el derecho a todos los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares que hayan agotado una prestación contributiva.

APARTADOS	SITUACIÓN ACTUAL	TRAS LA REFORMA
PROTECCIÓN POR FOGASA EN CASO DE INSOLVENCIA EMPRESARIAL		
<i>Cuantía salarios abonables</i>	Máximo del doble del Salario Mínimo Interprofesional.	Se amplía al triple del Salario Mínimo Interprofesional.
<i>Días abonables</i>	120 días.	Se extiende a 150 días.
<i>Pagas extraordinarias abonables</i>	Excluido el abono de la parte proporcional.	Se incluye el abono de la parte proporcional.
<i>Base cálculo indemnizaciones por despido</i>	25 días por año de servicio.	Se aumenta a 30 días por año de servicio.
<i>Tope indemnización abonable</i>	Doble del Salario Mínimo Interprofesional.	Se amplía al triple del Salario Mínimo Interprofesional.
<i>Indemnizaciones por fin de contrato temporal, conciliación judicial, despido objetivo, etc.</i>	Excluidas del Fondo.	Se incluyen.

ANEXO II

PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO REAL DECRETO LEY PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO (Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)

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)		
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años (art. 2.1.c)	1.200	4 años
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