



Joan Díaz i Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

INFORMACIÓN SOBRE LA ACTUALIDAD LABORAL

Junio 2006

SUMARIO

- ***NUEVA REFORMA LABORAL.***
- ***SUPRESIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE APORTAR FOTOCOPIAS DE DOCUMENTOS DE IDENTIDAD ANTE LA ADMINISTRACIÓN.***

NUEVA REFORMA LABORAL.

El pasado 9 de mayo, Gobierno, Sindicatos y Patronal suscribieron un Acuerdo para apoyar y sostener la creación de empleo así como mejorar el funcionamiento del mercado laboral y la estabilidad del empleo.

Este acuerdo contiene un conjunto de medidas que abarcan diversos aspectos del funcionamiento del mercado laboral, agrupadas en tres grandes capítulos:

- Medidas dirigidas a impulsar y apoyar el empleo, la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo, bonificando y estimulando los nuevos contratos indefinidos y reduciendo las cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial y por desempleo, centradas estas últimas en el empleo estable.
- Medidas para limitar la utilización sucesiva de contratos temporales, así como introducir mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando comparten un mismo centro de trabajo.
- Medidas destinadas a potenciar la eficiencia de las Políticas Activas de Empleo y la capacidad de actuación del Sistema Nacional de Empleo, y, por otra, a mejorar la protección de los trabajadores ante la falta de empleo

Impulso del contrato para el fomento de la contratación indefinida

Se establece la posibilidad de transformar en contratos para el fomento de la contratación indefinida los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2007.

Reducción de cotizaciones empresariales

Se reducirán las cotizaciones empresariales por desempleo de los contratos indefinidos, disminuyendo



Joan Díaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

0,25 puntos la cotización desde el 1 de julio de 2006 pasando del actual 6% al 5,75%, y un 0,25 adicional desde el 1 de julio de 2008 pasando del 5,75% al 5,50%, hasta alcanzar una rebaja total de 0,50 puntos.

Se igualará la cotización empresarial por desempleo de los contratos de duración determinada a tiempo completo celebrados por las empresas de trabajo temporal a la de la contratación de duración determinada directa, pasando del actual 7,70% al 6,70% desde el 1 de julio de 2006.

Se reducirá el actual tipo de cotización empresarial al FOGASA, quedando establecido en el 0,2% desde el 1 de julio de 2006.

Nuevo programa de fomento de empleo

Se establecen las siguientes bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social:

Colectivos	Descripción	Cuantía anual	Duración
BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA			
Mujeres	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de genero.	850	4 años
Mujeres	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto.	1.200	4 años
Mujeres	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años	1.200	4 años
Mujeres	Con contrato suspendido (indefinido o temporal) reincorporadas tras la maternidad.	1.200	4 años
Mayores de 45 años		1.200	Toda la vigencia del contrato
Jóvenes	De 16 a 30 años.	800	4 años
Colectivos	Descripción	Cuantía anual	Duración
BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA			
Otros colectivos y situaciones especiales	Parados de al menos seis meses y personas en situación de exclusión social.	600	4 años



Joan Díaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

Otros colectivos y situaciones especiales	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación.	500	4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Personas con discapacidad.	3.000	Toda la vigencia del contrato
Otros colectivos y situaciones especiales	Personas con discapacidad severa, precedentes de enclaves laborales.	3.200	Toda la vigencia del contrato
		Cuantía anual	Duración

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	800	3 años
BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL		
Víctimas de violencia de género	600	Toda la vigencia del contrato
Personas en situación de exclusión social	500	Toda la vigencia del contrato
Personas con discapacidad	2.200	Toda la vigencia del contrato

Cuando el contrato indefinido sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas en el cuadro anterior se reconocerán en las siguientes proporciones:

- El 75%, cuando la jornada laboral sea superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.
- El 50%, cuando la jornada laboral sea superior a la cuarta parte de la jornada habitual o 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 o a tiempo completo.



Joan Díaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

Encadenamiento de contratos temporales

Se modifica el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo que los trabajadores que en un periodo 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 más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Esta norma no será de aplicación para los contratos formativos, de relevo e interinidad.

La negociación colectiva deberá prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Contrato para la formación

Se establece que el límite máximo de edad para la utilización de este contrato, 21 años con carácter general, se ampliará hasta los 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.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

Subcontratación de obras y servicios

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información que legalmente tiene que facilitar a los representantes legales de los trabajadores, respecto de todas las empresas citadas.

Además, se establece la posibilidad de que los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que no tengan representación legal, tengan derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Cesión ilegal de trabajadores

Se introduce un nuevo apartado en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores en el que se indica que se incurre en cesión ilegal de trabajadores 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.
- Que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.



Joan Díaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

Mejoras en la protección por desempleo

Se establecen las siguientes de medidas con objeto de reforzar la protección de determinados colectivos, como son, entre otros, los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares, los parados de larga duración con especial dificultad para su inserción, los trabajadores fijos discontinuos y los trabajadores del sector agrario:

- 1º.- Se extenderá el subsidio por desempleo de 6 meses a los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares por haber agotado una prestación contributiva inferior a 12 meses.
- 2º.- Se considerará la Renta Activa de Inserción (RAI) como un derecho subjetivo y se cotizará a la Seguridad Social por este colectivo.
- 3º.- Se clarificará la protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos.
- 4º.- Se permitirá, a solicitud del interesado, que el trabajador fijo discontinuo, aunque no haya extinguido el derecho a prestación anterior, pueda optar por reanudar ese derecho o por percibir uno nuevo, siempre que acredite nuevos periodos de ocupación cotizada de al menos 360 días, así como el cumplimiento de los requisitos exigidos.
- 5º.- Se ampliará la cobertura de desempleo a los socios trabajadores temporales de cooperativas cuando se extingue su relación societaria temporal.
- 6º.- El Gobierno adoptará las normas o actuaciones que sean necesarias para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios.

Prestación del Fondo de Garantía Salarial

Se establecen las siguientes medidas con objeto de mejorar la protección por el FOGASA de los salarios adeudados a los trabajadores en caso de insolvencia empresarial:

- a) Se ampliará la cuantía máxima del salario a abonar por el FOGASA del duplo del salario mínimo interprofesional diario al triple de dicho salario mínimo.
- b) Se elevará el número de días máximos de salario pendiente de pago a abonar por el FOGASA de 120 a 150 días.
- c) Se incluirá en el abono del FOGASA la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Se mejorará la protección por el FOGASA de las indemnizaciones reconocidas por despido, extinción o finalización de contratos:

- a) El salario diario, base de cálculo de la indemnización, se ampliará del duplo del salario mínimo interprofesional al triple del salario mínimo.
- b) El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, se calculará sobre la base de 30 días por año de servicio, frente a los 25 días actualmente aplicables, respetando el límite máximo de una anualidad.
- c) Se incluirán entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por:
 - Extinción por las causas objetivas previstas en los artículos 52 a), b) y e) del Estatuto de los Trabajadores.
 - Extinción del contrato de conformidad con el artículo 64 de la Ley Concursal.



Joan Díaz Associats
SOCIETAT D'ECONOMISTES

- Finalización de los contratos temporales.
- Conciliaciones judiciales.

En las empresas de menos de 25 trabajadores, se incluirán entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por extinción del contrato de conformidad con el artículo 64 de la Ley Concursal.

SUPRESIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE APORTAR FOTOCOPIAS DE DOCUMENTOS DE IDENTIDAD ANTE LA ADMINISTRACIÓN.

En los procedimientos cuya tramitación y resolución corresponda a la Administración General del Estado o a los organismos públicos vinculados o dependientes de aquélla, no se exigirá a efectos de comprobación de los datos de identificación personal, a quien tenga la condición de interesado, la aportación de fotocopias del Documento Nacional de Identidad o tarjeta equivalente de los extranjeros residentes en territorio español.

La comprobación o constancia de los datos de identidad de quienes tengan la condición de interesado en dichos procedimientos administrativos se realizará de oficio por el órgano instructor, de acuerdo con los datos de identificación que obren en sus archivos, bases de datos u otros fondos documentales.

En los procedimientos para cuya tramitación sea imprescindible acreditar de modo fehaciente datos personales incorporados a los documentos de identidad de quienes tengan la condición de interesado, el órgano instructor podrá comprobar tales datos mediante un Sistema de Verificación de Datos de Identidad. En todo caso será preciso el consentimiento del interesado para que sus datos de identidad personal puedan ser consultados por este sistema por el órgano instructor, debiendo constar dicho consentimiento en la solicitud de iniciación del procedimiento o en cualquier otra comunicación posterior. A tal efecto, la prestación del consentimiento del interesado podrá hacerse constar expresamente en el recibo de presentación de la solicitud.

El establecimiento de la configuración, características, requisitos y procedimientos de acceso al Sistema de Verificación de Datos de Identidad, así como la fecha en que dicho sistema estará plenamente operativo, se llevará a cabo mediante orden, a propuesta conjunta de los Ministros del Interior y de Administraciones Públicas. A partir de esa fecha no podrá exigirse en la Administración General del Estado, y en los organismos públicos vinculados o dependientes de aquélla, la aportación de fotocopias del Documento Nacional de Identidad o del documento acreditativo de la identidad o tarjeta equivalente expedida por las Autoridades españolas en el caso de extranjeros residentes en España.

Hasta la fecha en que esté plenamente operativo este sistema, el órgano instructor podrá solicitar la aportación de fotocopia del Documento Nacional de Identidad o del documento acreditativo de la identidad o tarjeta equivalente expedida por las Autoridades española en el caso de extranjeros residentes en España, en los procedimientos para cuya tramitación sea imprescindible acreditar de modo fehaciente los datos personales del interesado.