

NUEVO ACUERDO PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO DE EMPLEO

- ◆ INTRODUCCIÓN.
- ◆ ASPECTOS RELEVANTES DEL ACUERDO.
- ◆ PREGUNTAS FRECUENTES.

INTRODUCCIÓN.

El pasado 9 de mayo de 2006, las Organizaciones Empresariales y Sindicales y el Gobierno de España firmaron "El Acuerdo para la mejora del crecimiento de empleo", dirigido a impulsar y apoyar el empleo, la contratación indefinida y la conversión del empleo temporal en fijo, bonificando y estimulando los nuevos contratos indefinidos y reduciendo las cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y las cotizaciones por desempleo.

Igualmente, el Acuerdo incluye medidas para limitar la utilización sucesiva de contratos temporales, la introducción de medidas que controlen y hagan posible una mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas, cuando éstas comparten un mismo centro de trabajo.

Otros aspectos que viene a reforzar el mencionado Acuerdo, pasan por dotar de más medios materiales y humanos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dotar de mayor eficacia a las distintas políticas activas de empleo, al Sistema Nacional de Empleo, mejorando la protección de los trabajadores ante la falta de empleo.

ASPECTOS RELEVANTES DEL ACUERDO.

■ Para mantener la creación de empleo y fomentar la utilización de la contratación indefinida, se establece una cotización por desempleo para los contratos indefinidos menor que la actual y se reduce la cotización empresarial al Fondo de Garantía Salarial.

■ Se modifica el sistema de incentivos a la contratación indefinida con cuatro criterios:

1. Seleccionar mejor los colectivos beneficiarios extendiendo su aplicación a los jóvenes varones de 16 a 30 años, hasta hoy excluidos,
2. Simplificar los incentivos,
3. Ampliar la duración de las bonificaciones con el objetivo de favorecer el mantenimiento del empleo y,
4. Sustituir los porcentajes de bonificación actuales por cuantías fijas de bonificación.

■ Se reconoce la posibilidad de transformación en contratos para el fomento de la contratación indefinida de los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2007.

■ Los colectivos de trabajadores desempleados cuya contratación indefinida inicial será objeto de bonificación son los siguientes:

1. Mujeres
2. Jóvenes con edades comprendidas entre los dieciséis y treinta años, ambas inclusive.
3. Mayores de cuarenta y cinco años.

"El Acuerdo establece un nuevo sistema de bonificaciones a la contratación indefinida"

4. Demandantes de empleo inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo, al menos, seis meses.
5. Personas con discapacidad.
6. Trabajadores en situación de exclusión social.
7. Víctimas de la violencia de género.

■ Se reducen las cotizaciones empresariales por desempleo de los contratos indefinidos, disminuyendo 0,25 puntos la cotización desde el 1 de julio de 2006 pasando del actual 6% a un 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.

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

■ Respecto a la contratación temporal, el Acuerdo establece una limitación importante y novedosa dentro de la contratación temporal de trabajadores de tal forma que, los trabajadores que "en un plazo 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." La norma que dé ejecución al acuerdo establecerá el momento de entrada en vigor del cómputo de dichos plazos.

■ EL Acuerdo, como ha quedado dicho, establece medidas en materia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dotando de más medios a la misma.

■ Respecto al FOGASA, se mejorará la protección de éste, de los salarios adeudados a los trabajadores en caso de insolvencia empresarial.

PREGUNTAS FRECUENTES.

¿El Acuerdo tiene eficacia jurídica plena o necesita ser desarrollado normativamente?

El Acuerdo debe ser desarrollado normativamente para su plena eficacia jurídica, encomendándose al Gobierno de España la adopción de las disposiciones necesarias para dar ejecución, con la mayor urgencia posible, a las medidas incluidas en el acuerdo.

¿Quiénes son los beneficiarios de las bonificaciones?

Son beneficiarios de las bonificaciones, las empresas así como los trabajadores autónomos que suscriban contrato indefinido a tiempo completo, incluido los fijos discontinuos, con los colectivos de trabajadores señalados anteriormente, en las cuantías y duraciones que se establecen en el cuadro adjunto a la presente

nota.

¿Qué ocurre cuando el contrato indefinido sea a tiempo parcial?

El Acuerdo establece, en este caso, que las bonificaciones que se especifican en el cuadro adjunto se reconocerán en las siguientes proporciones:

- a) 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.
- b) 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.
- c) El 25%, cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual a tiempo completo.

¿Afecta en la nómina de los trabajadores la reducción de los tipos de cotización por desempleo?

No. Los tipos de retención por los distintos conceptos sujetos a cotización por parte del trabajador se mantienen. La retención que practicarán las empresas será la misma que la actual. La

reducción de cotizaciones se refiere exclusivamente a la parte empresarial y no a la del trabajador.

¿Qué consecuencias puede tener la sucesiva utilización de contratos temporales con un mismo trabajador?

Que si estos se realizan durante un plazo superior a 24 meses en un periodo de 30 meses, independientemente de que hubiera o no solución de continuidad, y siempre que sea para un mismo puesto de trabajo e independientemente de la modalidad de contrato de duración determinada utilizado, deberán ser y adquirirán la condición de trabajadores fijos con las consecuencias que ello conlleva (p.e. a efectos de reconocimiento de antigüedad).

**NUEVO PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO
(Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)**

Colectivos	Descripción	Cuantía anual	Duración
BONIFICACIONES A LA CONTRATACION INDEFINIDA			
Mujeres	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género.	850	4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto.	1.200	4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años.		
	Con contrato suspendido (indefinido o temporal) reincorporadas tras la maternidad.		
Mayores de 45 años		1.200	Toda la vigencia del contrato
Jóvenes	De 16 a 30 años.	800	4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Parados de al menos seis meses y personas en situación de exclusión social.	600	4 años
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación.	500	4 años
	Personas con discapacidad.	3.000	Toda la vigencia del contrato
	Personas con discapacidad severa, procedentes de enclaves laborales.	3.200	Toda la vigencia del contrato

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 CONTRATACION TEMPORAL

Victimas 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

Si no desea seguir recibiendo esta nota informativa por favor conteste a este e-mail indicándonoslo.

© Enero 2006. ZURBANO & CARACAS ABOGADOS, S.L

Quedan reservados en favor de zurbano & caracas Abogados, S.L. todos los derechos sobre los contenidos textuales y gráficos de esta nota informativa. La información contenida no podrá ser reproducida total o parcialmente, ni transmitirse por procedimientos electrónicos, mecánicos, magnéticos o por sistemas de almacenamiento y recuperación informáticos u otros métodos, ni su préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión de uso de la información, sin el permiso previo y por escrito de zurbano & caracas Abogados, S.L.

zurbano & caracas abogados, S.L no se hace responsable de posibles errores, defectos u omisiones de esta nota informativa, ni de su utilización para otros usos distintos para el que se ha concebido la presente nota informativa.