



HispaColem

Servicios de Asesoramiento Jurídico y Empresarial S.L.

DIRECTOR
Javier López y García de la Serrana
DERECHO CIVIL Y MERCANTIL
Ignacio Valenzuela Cano
Eloisa Navarrete Sánchez
Irma Talavera Sánchez
Irene Ávila Villegas

ABOGADOS

DERECHO DAÑOS Y RESP. CIVIL
Carmen Moreno Hita
M^a Carmen Ruiz-Matas Roldán
Raquel Ruiz García
Inmaculada Jiménez Lorente
DERECHO ADMINISTRATIVO
José Manuel Nieto López-Sidro

DERECHO LABORAL
Azucena Rivero Rodríguez
Juan José González Hernández
Antonio López Rodríguez
DERECHO PENAL
Rafael López Guarnido
Manuel Fernández Roldán

Circular nº 14/06

Septiembre 2006

Página 1/3

NOVEDADES INTRODUCIDAS POR LA REFORMA LABORAL

El Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, (BOE del 14 de junio) recoge el contenido del “Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo” que firmaron el pasado 9 de mayo el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT. En este Acuerdo se pactaron un conjunto de medidas de reforma del marco jurídico-laboral, con el objeto de fomentar la mejora del crecimiento y del empleo.

El Real Decreto Ley recoge no tan solo bonificaciones y reducciones a la cotización de las Empresas a la Seguridad Social (ver nuestra comunicación al respecto), sino que también modifica la normativa laboral con el ánimo de fomentar la contratación indefinida.

Las modificaciones más relevantes introducidas por esta reforma laboral son las que a continuación, y de forma resumida, se expresan.

1. - LIMITACIÓN AL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES

Se introduce una limitación el encadenamiento o utilización sucesiva de contratos temporales, modificándose tanto el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores como del artículo 8.c de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal:

Dispone el RDL que adquirirán la condición de trabajadores fijos aquellos trabajadores que en un período 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 2 o más contratos temporales, sea directamente o a través de E.T.T, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

No será de aplicación esta norma a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

2. - CONTRATO PARA LA FORMACION

Se modifican los límites máximos de edad de los trabajadores con los que se pueden suscribir contratos para la formación para supuestos específicos, modificándose la redacción del artículo 11.2 a) del Estatuto de los Trabajadores

- El límite máximo de edad será de 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.

3. - CONTRATO DE INSERCIÓN

Se suprime la figura del contrato temporal de inserción. Se derogan el Art. 15.1.d), así como las demás referencias a dicho contrato contenidas en los artículos 8.2, 15.6 y 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores.

4. - SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS

Se modifica la regulación actual de la subcontratación de obras y servicios, establecida en el artículo 42 del



HispaColem

Servicios de Asesoramiento Jurídico y Empresarial S.L.

DIRECTOR
Javier López y García de la Serrana
DERECHO CIVIL Y MERCANTIL
Ignacio Valenzuela Cano
Eloisa Navarrete Sánchez
Irma Talavera Sánchez
Irene Ávila Villegas

ABOGADOS

DERECHO DAÑOS Y RESP. CIVIL
Carmen Moreno Hita
M^a Carmen Ruiz-Matas Roldán
Raquel Ruiz García
Inmaculada Jiménez Lorente
DERECHO ADMINISTRATIVO
José Manuel Nieto López-Sidro

DERECHO LABORAL
Azucena Rivero Rodríguez
Juan José González Hernández
Antonio López Rodríguez
DERECHO PENAL
Rafael López Guarnido
Manuel Fernández Roldán

Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que las empresas principal, contratistas y subcontratistas compartan de forma continuada un MISMO centro de trabajo:

En estos casos, la empresa principal deberá disponer de un LIBRO REGISTRO en el que se refleje la siguiente información respecto de todas las empresas citadas:

1. Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
2. Objeto y duración de la contrata.
3. Lugar de ejecución de la contrata.
4. En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

Este libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán 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.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.

Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los

términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de los locales previstos en el artículo 81 ET en los términos que acuerden con la empresa.

5. - CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES

Se incorpora al artículo 43.2 del Estatuto de los Trabajadores la doctrina jurisprudencial en materia de cesión ilegal de trabajadores. Así, de acuerdo con el nuevo redactado, se incurre en la cesión ilegal de trabajadores cuando se produzca una cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. 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,
2. Que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable
3. Que la empresa cedente no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad
4. Que la empresa cedente no ejerza las **funciones inherentes** a su condición de empresario



HispaColem

Servicios de Asesoramiento Jurídico y Empresarial S.L.

DIRECTOR
Javier López y García de la Serrana
DERECHO CIVIL Y MERCANTIL
Ignacio Valenzuela Cano
Eloisa Navarrete Sánchez
Irma Talavera Sánchez
Irene Ávila Villegas

ABOGADOS

DERECHO DAÑOS Y RESP. CIVIL
Carmen Moreno Hita
M^a Carmen Ruiz-Matas Roldán
Raquel Ruiz García
Inmaculada Jiménez Lorente
DERECHO ADMINISTRATIVO
José Manuel Nieto López-Sidro

DERECHO LABORAL
Azucena Rivero Rodríguez
Juan José González Hernández
Antonio López Rodríguez
DERECHO PENAL
Rafael López Guarnido
Manuel Fernández Roldán

6. - CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Mediante el Real Decreto-ley 5/2006 se modifica la regulación actualmente vigente del contrato de Fomento de la contratación indefinida.

- El contrato podrá concertarse con trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.
- Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de **la indemnización** a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, **será de 33 días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

Si se procediera según lo dispuesto en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el artículo 53.1.b) de la misma Ley y la señalada en el párrafo anterior.

7. - CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a trabajadores con discapacidad desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con un grado de minusvalía igual o superior al

33 por 100 o a pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

- **Duración:** No podrá ser inferior a 12 meses ni superior a 3 años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses.
- **Indemnización:** A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio.
- **Limitaciones:** No podrán contratar temporalmente al amparo de la presente disposición las empresas que en los 12 meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo. El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.
- **Subvenciones:** A estos contratos les será de aplicación la subvención establecida en el artículo 12 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

- Los empresarios deberán contratar a los trabajadores a través de la Oficina de Empleo y formalizar los contratos por escrito en el modelo oficial que se facilite por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Los contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad concertados con anterioridad al 1 de julio de 2006 se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.