

bio de una remuneración, realizan actividades de mediación entre los tomadores de contratos de reaseguro, de una parte, y las entidades reaseguradoras, de otra. Los corredores de reaseguros no se incluyen dentro del concepto de mediadores de seguros bajo la Ley 26/2006, pero están sujetos al mismo requisito de inscripción en el Registro de Mediadores, y gozan del mismo régimen de actuación transfronteriza mediante pasaporte comunitario.

Respecto a los requisitos para ejercer la actividad de corredor de reaseguros, la Ley 26/2006 exige los mismos requisitos aplicables a los corredores de seguros, a excepción de (i) la obligación de disponer de una capacidad financiera igual al cuatro por ciento del total de primas anuales percibidas, y (ii) la obligación de presentar ante la DGSFP un programa de actividades, incluyendo el programa de formación a aplicar a empleados y auxiliares externos.

Actuación transfronteriza de los mediadores de seguros y corredores de reaseguros

Por último, debe mencionarse como otra de las novedades introducidas por la Ley 26/2006, el régimen de actuación transfronteriza de los mediadores de seguros y corredores de reaseguros, que recoge el régimen de pasaporte comunitario previsto en la Directiva 2002/92/CE.

Conforme al artículo 40 de la Ley 26/2006, los mediadores de seguros y corredores de reaseguros residentes o domiciliados en España que se propongan ejercer actividades de mediación, en régimen de derecho de establecimiento o de libre prestación de servicios, en uno o más Estados miembros del Espacio Económico Europeo («EEE»), informarán previamente a la DGSFP, aportando la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos precisos para ejercer su actividad. Dentro del plazo de un mes desde la recepción de la información, la DGSFP comunicará dicha intención al Estado o Estados miembros del EEE correspondientes. El mediador o corredor de reaseguros español podrá iniciar sus actividades en el o los Estados miembros de acogida un mes después de que la DGSFP le notifique que ha enviado la comunicación antes mencionada o de modo inmediato tras recibir la comunicación de la DGSFP, si el Estado miembro de acogida no desea ser informado.

Por su parte, los mediadores de seguros o corredores de reaseguros que figuren inscritos en el Registro de un Estado miembro del EEE distinto de España, cuando tal Registro sea legalmente admisible bajo la normativa de dicho Estado, podrán iniciar

en España las actividades de mediación para las que estén autorizados, siguiendo el mismo procedimiento previsto para la actuación transfronteriza de los mediadores y corredores de reaseguros españoles. En su actuación en España, los mediadores de seguros y corredores de reaseguros del EEE deberán respetar las disposiciones dictadas en España por razones de interés general y las de protección del asegurado que resulten aplicables.

GUILLERMO SAN PEDRO MARTÍNEZ*

LA REFORMA LABORAL DE 2006. (EL REAL DECRETO-LEY 5/2006, DE 9 DE JUNIO)

Introducción

La reforma laboral de 2006 es el resultado de un largo proceso que comenzó en julio de 2004 con la declaración para el diálogo social, fruto del acuerdo entre el gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. El 31 de enero de 2005 la Comisión de Expertos designada al efecto emitió un informe que sentaba las bases para el futuro diálogo social en el que se constataban los elementos esenciales a tener en cuenta, tales como el nuevo contexto económico, la volatilidad del empleo, la necesidad de protección de grupos más desfavorecidos, la positiva evolución del empleo en contraposición a la pérdida creciente de productividad o el exceso de temporalidad en el empleo como consecuencia de la búsqueda de flexibilidad en la gestión de los recursos humanos de las empresas.

Finalmente, el 15 de marzo de 2005 se creó una mesa tripartita con objeto de iniciar la negociación para una futura reforma consensuada, sobre las bases propuestas por el gobierno. Tras múltiples reuniones, el 9 de mayo de 2006 se firmó el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, fruto del deseado consenso pero con un contenido menos ambicioso del inicialmente pretendido. El mencionado acuerdo ha tenido su traducción normativa en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, con dos grandes objetivos: (i) la mejora de la estabilidad en el empleo y (ii) la mejora de la productividad y la competitividad. El contenido esencial del Real Decreto-Ley 5/2006 —obviando algunas mate-

* Abogado del Departamento de Derecho Mercantil de Uría Menéndez (Madrid).

rias de menor relevancia práctica, por limitación de espacio— se puede resumir en los bloques de materias que seguidamente se examinan.

Medidas de impulso de la contratación indefinida

Con carácter general las bonificaciones que se establecen, tanto para conversión de contratos temporales en indefinidos como para la contratación indefinida directa, consisten en una cuantía fija —no un porcentaje dependiente del salario— durante un periodo de tiempo determinado que, en la mayor parte de los casos, se amplía de 2 a 4 años. Estas bonificaciones se aplican tanto a contratos a tiempo completo como a contratos a tiempo parcial, estableciéndose para este último caso bonificaciones proporcionales a la jornada.

Conversión de contratos temporales en indefinidos

Por un lado, se pone a disposición de las empresas el contrato de «fomento de la contratación indefinida» para los casos en que se conviertan en indefinidos los contratos temporales (incluidos los contratos formativos) que fueran celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007. La Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001 regulaba este tipo de contratos, siendo aplicable para contratos temporales celebrados antes del 31 de diciembre de 2003. La ventaja para la empresa que ofrece este tipo de contrato es la reducción en la cuantía de la indemnización por despido objetivo improcedente, que se limita a 33 días de salario por año de servicio con un límite máximo de 24 mensualidades.

Por otro lado, se establece una bonificación económica para la conversión de contratos temporales (incluyendo los formativos y de relevo y sustitución por jubilación) que fueran celebrados con anterioridad al 1 de junio de 2006, y siempre que tal conversión se produzca antes del 1 de enero de 2007. La bonificación tiene una cuantía de 800 € anuales con una duración de 3 años. Tras el 1 de enero de 2007 quedarán suprimidas las ayudas y bonificaciones derivadas de estas conversiones, pues se quiere erradicar así la práctica empresarial de recurrir al contrato temporal inicial para su posterior conversión bonificada en indefinido, práctica que fomentaba esa bonificación. Solamente subsistirá la bonificación a la conversión realizada con posterioridad al 1 de enero de 2007 para los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en la cuantía de 500 € anuales y duración de 4 años.

En relación con este punto, es necesario recordar que para que la conversión de un contrato temporal en indefinido sea válida y produzca los efectos legalmente establecidos, se requiere que el contrato temporal previo cumpla con los requisitos legales de la modalidad de contratación temporal de que se trate, sin que sea fácil interpretar que la reforma ha introducido un periodo de gracia para regularizar contratos temporales irregulares anteriores.

Bonificación de la contratación indefinida inicial y directa

Esta bonificación se destina a unos colectivos con especiales dificultades para acceder al empleo: mujeres, mayores de 45 años, jóvenes de 16 a 30 años, parados de larga duración o discapacitados.

Bonificación del mantenimiento del empleo indefinido

Se establecen asimismo bonificaciones en relación con los trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años cuya relación laboral sea indefinida, así como con las mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad.

Beneficiarios de los incentivos económicos

Los beneficiarios de las bonificaciones expuestas —cuyo cuadro resumen consta en un anexo del propio Real Decreto-Ley 5/2006— serán las «empresas» (entendiendo por tales el concepto amplio de empleador según se define en el propio Estatuto de los Trabajadores), incluyendo expresamente a los trabajadores autónomos y las cooperativas y sociedades laborales, cuando las personas incluidas en los colectivos objeto de bonificación se incorporen a ellas con carácter indefinido como socios trabajadores o de trabajo.

Reducciones en las cotizaciones empresariales

Se ha dado parcial respuesta a una histórica reivindicación de los empresarios que, en la actualidad, ha cobrado mayor justificación si cabe con motivo de los excedentes por cotizaciones con los que cuenta el sistema de seguridad social. Se reducen los siguientes tipos de cotización empresarial:

Por desempleo: desde el 1 de julio de 2006 pasa del 6 al 5,75%; desde el 1 de julio de 2008, pasará del 5,75 al 5,50%. En los contratos de duración determinada a tiempo completo cele-

brados por las empresas de trabajo temporal se elimina el recargo desde el 1 de julio de 2006 y pasa del 7,7 al 6,7%.

FOGASA: desde el 1 de julio de 2006 pasa del 0,4 al 0,2%.

Medidas para una «mejor» utilización de la contratación temporal

Se modifica el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo una previsión que «sanciona», de manera objetiva, la utilización de sucesivos contratos temporales, recalificándose automáticamente la relación laboral como indefinida.

En primer lugar, se regula el caso de los trabajadores que en un periodo de 30 meses hayan 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. La contratación puede ser directa (con las mismas o diferentes modalidades de contratación) o a través de una empresa de trabajo temporal (contrato de puesta a disposición). En relación con los contratos temporales suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2006, a efectos del cómputo del número de contratos, periodo y plazo, se tomará en consideración el contrato vigente en el momento de aquella entrada en vigor. Cabe afirmar que se trata de una suerte de nueva «sanción» que se impone al empleador en los supuestos de encadenamiento de contratos temporales y por ello de una medida «contra» o que trata de disuadir drásticamente la utilización de este tipo de contratación.

Finalmente, el nuevo artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores encomienda a la negociación colectiva la regulación para prevenir la utilización abusiva de contratos temporales con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo.

Adicionalmente a todo lo anterior, conviene tener presente que la actual regulación sobre la contratación temporal y las consecuencias de su utilización irregular —por incumplir los requisitos establecidos para cada modalidad de contrato temporal— que ha existido hasta la fecha, continúa vigente y no queda sin efecto como consecuencia del Real Decreto-Ley 5/2006. En otras palabras, no basta con cumplir los límites de número de contratos temporales con un plazo máximo en un periodo concreto (según el nuevo artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores), sino que aquellos contratos han de cumplir los requisitos legales de cada modalidad de

contratación, de forma que si un contrato específico se celebra en fraude de ley se presumirá indefinido a tenor del artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cesión ilegal de trabajadores

El artículo 43.2 del Estatuto de los Trabajadores ha regulado hasta la fecha la figura de la cesión ilegal de trabajadores (o tráfico prohibido, como se denomina en el artículo 43.3 del Estatuto de los Trabajadores) de una manera escueta y casi unánimemente considerada insuficiente. La realidad del tráfico mercantil muestra una gran riqueza de situaciones derivadas de la externalización de servicios y de la producción, la coexistencia de diversas empresas en un proyecto común, las comisiones de servicios temporales dentro o fuera de un grupo, cuya calificación jurídica (con frecuencia fronteriza a la cesión ilegal de trabajadores) resulta compleja. La jurisprudencia y la doctrina han establecido una serie de pautas a lo largo de los años para determinar las notas características de esta figura jurídica. La nueva redacción de su artículo 43.2 pretende incorporar al Estatuto de los Trabajadores unos criterios en coherencia con la doctrina jurisprudencial recaída sobre la regulación de esta compleja figura, a saber:

Cuando un contrato de servicios entre empresas tenga un objeto limitado a «una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria», convierte el servicio en una cesión ilegal.

Lo mismo ocurre cuando la empresa cedente: (i) carezca de actividad o de una organización propia o estable; (ii) no cuente con medios necesarios para el desarrollo de su actividad; o (iii) no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

6. Subcontratación de obras y servicios: reforzamiento de los derechos de los representantes de los trabajadores.

Se da una nueva redacción a los artículos 42.4 y 6 y 81 del Estatuto de los Trabajadores ampliando los derechos de los representantes de los trabajadores de las empresas principal, contratista y subcontratista.

La empresa principal deberá tener un «libro registro» siempre que comparta de forma continuada un mismo centro de trabajo con la empresa contratista o subcontratista. Este libro ha de contener la siguiente información: nombre, razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista; objeto y duración de la contrata; lugar de ejecución de la contrata; número de

trabajadores de la empresa contratista o subcontratista en el centro de trabajo de la principal; y medidas de coordinación en relación con la prevención de riesgos laborales. El concepto «*de forma continuada*» proporciona cierta indeterminación y ambigüedad a la hora de interpretar y aplicar el precepto.

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que 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. Ha de entenderse en principio que «formular cuestiones» ha de referirse, por el sentido propio de los términos, a solicitar información, meramente.

Finalmente, en el mismo caso de empresa principal, contratista y subcontratista que compartan de forma continuada centro de trabajo, los representantes de los trabajadores de todas ellas tienen un derecho de reunión conjunta (ex artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores) a efectos de coordinar las condiciones de ejecución de los trabajos, pudiendo usar todos ellos el local de los representantes de los trabajadores de la principal en los términos que acuerden con la empresa.

JORGE GOROSTEGUI ARRIERO*

EL PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL FRAUDE FISCAL

Introducción

En respuesta al compromiso del Gobierno salido de las últimas elecciones generales de lucha contra el fraude fiscal, la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) elaboró en el segundo semestre de 2004 un Plan de Prevención del Fraude Fiscal con 300 medidas a implementar. Dichas medidas suponían fundamentalmente la adopción de nuevas líneas de estrategia operativa o de reorganización interna para prevenir los principales focos de fraude fiscal detectados, es decir, se trataba de atajar el fenómeno de hecho que constituye el fraude fiscal y no tanto de modificar la normativa tributaria. Dicho Plan, no obstante, contenía al final un elenco de las medidas normativas que deri-

van de las diferentes medidas propuestas y que se configuraban como elementos necesarios para que las actuaciones operativas propuestas resultaran eficaces.

El proyecto de Ley de Medidas para la Prevención del Fraude Fiscal, aprobado definitivamente por el Congreso el día 2 de noviembre, tiene pues su origen y su causa en ser el complemento normativo a un Plan de carácter operativo del que pretende implementar las medidas normativas que exigen el rango de Ley. Esta génesis va a explicar la heterogeneidad de modificaciones normativas propuestas, cuya coherencia se basa en los distintos tipos de fraude que pretende corregir y que estaban recogidos en el Plan. Así se puede hablar de un conjunto de normas dirigidas a la prevención del fraude de las tramas de IVA, normas dirigidas a la prevención del fraude inmobiliario, normas relativas a la prevención del fraude en relación a la fiscalidad internacional, en relación al fraude en fase de recaudación ejecutiva o el fraude en materia de impuestos especiales, etc. Dichas modificaciones tienen la característica de ser fundamentalmente de carácter procedimental o formal que material o sustantivo, estableciendo nuevos supuestos de responsabilidad, fijando nuevas obligaciones de información a la Hacienda Pública, reforzando las ya existentes, suprimiendo o estableciendo nuevos trámites o concediendo nuevas potestades a la Administración tributaria.

Además de las propuestas de la AEAT, el proyecto se vió ampliado con las propuestas de las Comunidades Autónomas —referidas básicamente a los impuestos cedidos. Entre éstas destaca la modificación de la norma antifraude del art. 108 de la Ley del Mercado de Valores o a la ampliación de los medios de valoración recogidos en la LGT. Finalmente, también el proyecto ha acusado la falta de las leyes de acompañamiento a las leyes de Presupuestos, lo que le ha llevado a desempeñar un papel de ley escoba de modificaciones no directamente relacionadas con la prevención del fraude como es la modificación de los precios de transferencia en IVA y en el Impuesto sobre Sociedades o las modificaciones de la LGT dirigidas a reducir la litigiosidad.

Examen de las principales modificaciones contenidas en el proyecto

1. Modificaciones referidas a la prevención de las tramas de fraude en el IVA. La responsabilidad del adquirente de mercancías.

* Abogado del Departamento de Derecho Laboral y de Seguridad Social de Uría Menéndez (Bilbao).