

## XEFATURA DO ESTADO

**10562** REAL DECRETO LEI 5/2006, do 9 de xuño, para a mellora do crecemento e do emprego. («BOE» 141, do 14-6-2006.)

### I

A evolución recente do mercado de traballo en España caracterizouse por un forte incremento do emprego, que se sitúa no primeiro trimestre de 2006 no 4,9 % en taxa de variación interanual. O incremento do emprego produciuse tanto nos contratos indefinidos como nos temporais, aínda que máis intensamente nestes últimos. O notable aumento do emprego, a pesar de que foi acompañado dunha aceleración da poboación activa, determinou un descenso da taxa de desemprego, desde o 11,5 % en 2002 e 2003 até o 9,2 % en 2005 e o 9,1 % no primeiro trimestre de 2006, o que significa que esta taxa se encontra, por primeira vez desde 1979, por baixo do 10 %.

Póren, aínda persisten problemas no mercado de traballo español que se deben superar, coa finalidade de cumprir os compromisos da Estratexia de Lisboa e, en xeral, de mellorar a situación dos traballadores. Entre estes problemas, cuxa superación se encontra entre os obxectivos principais deste real decreto lei, figuran a reducida taxa de ocupación e actividade das mulleres españolas, que a taxa de desemprego aínda supere lixeiramente a media da Unión Europea, sendo especialmente elevada no caso da mocidade, as mulleres e as persoas con discapacidade, a persistencia de segmentacións entre contratos temporais e indefinidos e, sobre todo, a elevada taxa de temporalidade, a máis alta da Unión Europea, e por cima do dobre da media desta.

En relación coa taxa de temporalidade, ademais son relevantes os niveis particularmente elevados das correspondentes á mocidade, ás mulleres, aos traballadores menos cualificados e de menores salarios e aos traballadores con discapacidade.

### II

Á hora de afrontar os desequilibrios de noso mercado de traballo, convén lembrar que a concertación e o diálogo social desenvolvidos en España nos últimos trinta anos contribuíron decisivamente ás profundas transformacións políticas, económicas e sociais que experimentou o noso país nese período.

O destacado papel desempeñado neste proceso polos interlocutores sociais e, máis concretamente, polas organizacións representativas dos empresarios e dos traballadores, foi posible grazas ao recoñecemento que o artigo 7 da Constitución fai de tales organizacións para a defensa e promoción dos intereses que lles son propios.

A experiencia dos máis de vinte e cinco anos transcorridos desde a aprobación do Estatuto dos traballadores ensinanos que as mudanzas e reformas do modelo de relacións laborais e do mercado de traballo das cales derivaron efectos máis positivos para a economía española, para a creación de emprego e para mellorar a situación dos traballadores, son sempre aquelas que tiveron a súa orixe no diálogo, na concertación e no consenso social.

Por isto, o mercado de traballo foi, loxicamente, un dos ámbitos do diálogo social que se incluíron na Declaración para o Diálogo Social «Competitividade, emprego estable e cohesión social» subscrita o 8 de xullo de 2004 polo presidente do Goberno, os presidentes da Confederación Española de Organizacións Empresariais (CEOE) e da Confederación Española da Pequena e Mediana

Empresa (CEPYME) e os secretarios xerais da Confederación Sindical de Comisións Obreiras (CC.OO.) e da Unión Xeral de Traballadores (UGT).

Na indicada declaración, o Goberno, as organizacións empresariais e os sindicatos compartiron o diagnóstico sobre o duplo problema do mercado de traballo español, insuficiente volume de emprego e alto nivel de temporalidade. Ademais, comprometéronse a analizar os elementos que inciden na creación de emprego, na súa estabilidade e na utilización non xustificada da contratación temporal. Para isto, debíanse ter en conta as novas formas de organización empresarial do traballo. O impulso das políticas activas de emprego e dos servizos públicos de emprego, ben como a adecuada protección dos traballadores ante a falta de emprego, foron considerados tamén obxectivos imprescindibles e inadiabes.

### III

O diálogo social sobre mercado de traballo iniciouse encomendando a unha comisión de expertos a realización dun informe para avaliar o funcionamento das políticas de emprego desde as reformas laborais emprendidas no período 1992-1994 até a actualidade. A comisión de expertos fixo entrega do seu informe, «Máis e mellor emprego nun novo escenario socioeconómico: por unha flexibilidade e seguranza laborais efectivas», en xaneiro de 2005.

Desde a primavera de 2005, o Goberno, as organizacións empresariais e os sindicatos estiveron a desenvolver un proceso de diálogo e negociación sobre o mercado de traballo. As reunións celebradas pola Mesa de Diálogo Social, xunto cos documentos de propostas presentados por todas as partes, permitiron afondar de forma detallada e precisa no conxunto de aspectos que, a xuízo de cada interlocutor, inciden no crecemento do emprego, na mellora da estabilidade laboral e na utilización adecuada da contratación temporal.

Dando por concluídos os traballos previstos na Declaración de xullo de 2004 nos ámbitos específicos relativos ao mercado de traballo, o Goberno, CEOE, CEPYME, CC.OO. e UGT asinaron o pasado 9 de maio o «Acordo para a mellora do crecemento e do emprego», que constitúe unha nova manifestación da concertación social e do consenso que, como se sinalou antes, tan positivos efectos produciu tradicionalmente para o mercado de traballo.

Despois de ratificar o seu compromiso co diálogo e a negociación como instrumento para abordar cambios que melloren o funcionamento do mercado laboral, os asinantes sinalan no preámbulo do acordo que «resulta fundamental impulsar un modelo de crecemento económico equilibrado e duradeiro baseado na competitividade das empresas, o incremento da produtividade e a cohesión social. A mellora da estabilidade do emprego, obxectivo deste acordo, contribuirá a avanzar nesa dirección».

O Goberno e os interlocutores sociais recordan tamén que «as políticas laborais e de emprego deben ir necesariamente acompañadas de políticas sólidas en educación e formación, en infraestruturas, en investigación, desenvolvemento e innovación e en materia industrial e ambiental, elementos esenciais para o crecemento e a calidade do emprego».

O «Acordo para a mellora do crecemento e do emprego», en tanto que plasmación do consenso entre as partes, constitúe un punto de equilibrio que se orienta na dirección de apoiar e soste a creación de emprego, ben como mellorar o funcionamento do mercado laboral e a estabilidade do emprego.

As medidas que inclúe o acordo diríxense, por tanto, a afrontar os desequilibrios do noso mercado de traballo, insuficiente volume de emprego e elevada temporalidade, medidas que se poden agrupar en tres grandes capítulos.

En primeiro lugar, o acordo contén medidas dirixidas a impulsar e apoiar o emprego, a contratación indefinida e a conversión de emprego temporal en fixo, bonificando e estimulando os novos contratos indefinidos e reducindo as cotizacións empresariais ao Fondo de Garantía Salarial e por desemprego, centradas estas últimas no emprego estable.

En segundo lugar o acordo inclúe medidas para limitar a utilización sucesiva de contratos temporais, ben como para introducir maior transparencia na subcontratación de obras e servizos entre empresas cando comparten un mesmo centro de traballo. Prevese tamén o reforzo dos recursos humanos e materiais da Inspección de Traballo e Seguridade Social, articulando a participación dos interlocutores sociais na definición dos seus obxectivos e programas.

En terceiro lugar, acórdanse medidas destinadas, por unha parte, a potenciar a eficiencia das políticas activas de emprego e a capacidade de actuación do Sistema Nacional de Emprego, e, por outra, a mellorar a protección dos traballadores ante a falta de emprego, tanto en materia de protección por desemprego como nas prestacións do Fondo de Garantía Salarial.

En suma, o acordo supón unha aposta estratéxica do Goberno, as organizacións empresariais e os sindicatos pola estabilidade do emprego.

#### IV

Os asinantes do «Acordo para a mellora do crecemento e do emprego» encomendaron ao Goberno a adopción das disposicións necesarias para dar execución ás medidas incluídas nel coa maior urxencia posible, manifestando o seu pleno respecto á potestade constitucional conferida ás Cortes Xerais naquelas materias de que deriven compromisos legislativos.

Este real decreto lei ten, por tanto, por obxecto dar urxente execución a aquelas medidas contidas no acordo que exixen a adopción ou modificación de normas con rango de lei. Pois que as medidas se van executar no ámbito das relacións laborais, dependendo por isto de maneira substancial dos criterios e actitudes dos seus protagonistas, a norma recolle con fidelidade os criterios e propostas que expresaron os interlocutores sociais asinantes do acordo, como garantía da efectividade da nova regulación.

O real decreto lei estrutúrase en tres capítulos. O primeiro deles inclúe as medidas de impulso da contratación indefinida e, entre elas, o novo Programa de Fomento do Emprego, o estímulo da conversión de contratos temporais en indefinidos e a redución de cotizacións empresariais. O segundo capítulo recolle diversas modificacións da lexislación laboral para mellorar a utilización da contratación temporal, a transparencia na subcontratación de obras e servizos e a súa delimitación respecto da cesión ilegal de traballadores e as prestacións do Fondo de Garantía Salarial. E o terceiro, as melloras da protección por desemprego de colectivos específicos.

O novo Programa de Fomento do Emprego diríxese fundamentalmente a impulsar a utilización da contratación indefinida inicial por parte das empresas. Para tal fin concéntranse os apoios públicos na contratación estable e favorécese a conversión de empregos que hoxe son temporais en fixos mediante un plan extraordinario de carácter excepcional e vixencia limitada. Para alcanzar os obxectivos enriba sinalados, modifícase o sistema de incentivos á contratación indefinida de acordo cos seguintes criterios: mellor selección dos colectivos beneficiarios; simplificación das contías das bonificacións; ampliación da duración dos incentivos co obxectivo de favorecer o mantemento do emprego; e substitución das porcentaxes de bonificación actuais por contías fixas de bonificación.

Por outra parte, partindo de que o Acordo Interconfederal de Estabilidade no Emprego de 1997, asinado por CEOE, CEPYME, CC.OO. e UGT, merece, á vista dos seus resultados, unha valoración positiva, non parece oportuno introducir alteracións substanciais na lexislación laboral. No entanto, resulta necesario revisar os límites temporais actualmente vixentes, contidos na Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade, que limitan a posibilidade de conversión en contratos de fomento da contratación indefinida aos contratos temporais subscritos con anterioridade ao 31 de decembro de 2003, o que pode ter impedido nos últimos anos conversións en contratos indefinidos de determinados contratos temporais celebrados despois desa data.

Igualmente, para contribuír ao obxectivo de manter a creación de emprego e fomentar a utilización da contratación indefinida, establécese unha cotización empresarial por desemprego para os contratos indefinidos menor que a actual, que se concreta nunha redución inicial de 0,25 puntos porcentuais aplicable desde o 1 de xullo de 2006 e que irá seguida doutra redución adicional de 0,25 puntos porcentuais a partir do 1 de xullo de 2008 que se establecerá na correspondente Lei de orzamentos xerais do Estado. Así mesmo, elimínase a recarga na cotización por desemprego nos contratos temporais celebrados por empresas de traballo temporal e redúcese a cotización empresarial ao Fondo de Garantía Salarial, sen por isto afectar o equilibrio financeiro da institución.

En materia de contratación temporal, sendo obxectivo prioritario a necesidade de reducir a temporalidade, inclúense no texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, límites temporais para os sucesivos contratos deste carácter que pode subscribir unha empresa cun traballador. Derrógase tamén a figura do contrato temporal de inserción, que non cumpriu as expectativas para que se creara, e modifícase a regulación dos límites máximos de idade dos traballadores con que se poden subscribir contratos para a formación.

En relación coa subcontratación de obras e servizos, actualízanse algúns elementos da lexislación vixente co obxectivo de asegurar que a organización empresarial da produción mediante diversas fórmulas de descentralización produtiva sexa compatible coa protección dos traballadores, especialmente cando se trate de empresas principais, contratistas e subcontratistas que comparten de forma continuada un mesmo centro de traballo. Por outra parte, procédese a deslindar a subcontratación de obras e servizos entre empresas das prácticas que incorren na figura da cesión ilegal de traballadores, tendo presente que, segundo a nosa lexislación, a contratación de traballadores para cedelos temporalmente a outra empresa soamente se pode efectuar legalmente a través de empresas de traballo temporal. Con esta finalidade, incorpórase ao Estatuto dos traballadores unha definición da cesión ilegal de traballadores, que traslada á lei a xurisprudencia sobre esta materia.

Dentro das modificacións do Estatuto dos traballadores, mellórase a protección dos traballadores dispensada polo Fondo de Garantía Salarial en caso de insolvencia empresarial. Para isto, modifícanse os límites e topes de cálculo actualmente aplicados (contía do salario mínimo, consideración das pagas extraordinarias, número de días de salario e indemnización debidos), e inclúense entre as indemnizacións protexidas polo FOGASA algunhas que non figuran na actual redacción do artigo 33 do Estatuto dos traballadores (indemnizacións por determinadas extincións de contratos por causas obxectivas ou no marco dun procedemento concursal, ben como as debidas por finalización de contratos temporais).

A protección dos traballadores ante a falta de emprego vese completada a través das modificacións que se introducen no texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño. Un exame do sistema de protección por desemprego permitiu identificar determinados colectivos específicos cuxa protección convén reforzar como son, entre outros, os maiores de corenta e cinco anos sen responsabilidades familiares, ben como os traballadores fixos discontinuos. Por todo isto, inclúense unha serie de medidas para mellorar a cobertura e protección deses colectivos.

Por outro lado, entre os obxectivos compartidos polos asinantes do acordo figura o de reforzar o sistema da Inspección de Traballo e Seguridade Social para mellorar a súa eficacia e a súa eficiencia. Para isto, artículase no real decreto lei a necesaria consulta e participación dos interlocutores sociais na definición dos obxectivos e programas da Inspección, nos ámbitos estatal e autonómico.

Finalmente, con obxecto de potenciar a capacidade de actuación do Sistema Nacional de Emprego, inclúese no real decreto lei o necesario establecemento dun plan global de modernización do servizo público de emprego estatal, que garanta a adecuada coordinación cos servizos públicos de emprego autonómicos.

## V

Así mesmo, en coherencia co compromiso asumido polos asinantes da Declaración para o Diálogo Social do 8 de xullo de 2004 canto ao estudo da revalorización de institucións laborais como a Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, inclúese neste real decreto lei unha disposición, igualmente consensuada, para que asuma funcións de observatorio da negociación colectiva, prevéndose a adaptación polo Goberno do seu marco xurídico institucional.

## VI

O Goberno está convencido de que o crecemento máis sólido é o que se basea no emprego estable e de que o desenvolvemento de máis calidade é o que se basea no emprego de calidade.

Para que a economía española e o noso mercado de traballo poidan comezar a se beneficiar de maneira inmediata dos positivos efectos que sen dúbida derivarán das medidas incluídas no «Acordo para a mellora do crecemento e do emprego», resulta necesario e urxente polas en marcha canto antes, tanto máis cando se trata de medidas consensuadas entre o Goberno, CEOE, CEPYME, CC.OO. e UGT.

O Goberno ten a convicción de que a aplicación conxunta e coordinada do conxunto de medidas acordadas, todas elas na dirección adecuada, suporán un avance cara aos obxectivos de reducir progresivamente a taxa de temporalidade, preservar e impulsar a creación de emprego, afianzar a seguranza e os dereitos dos traballadores e non reducir a flexibilidade necesaria para o funcionamento das empresas.

A sinatura pública o pasado 9 de maio do «Acordo para a mellora do crecemento e do emprego» permitiu a cantos interveñen no mercado de traballo coñecer o contido das medidas acordadas. Á hora de proceder á súa execución normativa, débese resaltar que algunha desas medidas (en particular, as referidas ao plan extraordinario para a conversión de emprego temporal en fixo) inclúen prazos taxados que poden estar afectando xa decisións empresariais sobre contratación estable de traballadores ou sobre conversión de contratos temporais en fixos.

A creación de emprego, o impulso da contratación indefinida, a redución da taxa de temporalidade, a mellora da protección dos traballadores ante a falta de emprego e

a modernización dos servizos públicos de emprego son en todos os casos obxectivos tan lexítimos como inadiabables, dos cales sen dúbida van derivar efectos moi beneficiosos para a nosa economía e o noso mercado de traballo e, máis en xeral, para a sociedade española.

Por todo isto, o Goberno considera que o conxunto das medidas acordadas debe ser posto en práctica con carácter inmediato, o que dificilmente se lograría a través dos procedementos lexislativos ordinarios, nin sequera a través da súa tramitación parlamentaria polo procedemento de urxencia, prevéndose unha entrada en vigor adiada ao primeiro día do mes seguinte á súa publicación para determinados aspectos de contido económico, co fin de posibilitar o coñecemento material da norma e as necesarias adaptacións, tanto no ámbito empresarial como no da xestión recadatoria e das prestacións por desemprego.

O Goberno entende, por tanto, que concorren neste caso as circunstancias de extraordinaria e urxente necesidade que exige o artigo 86 da Constitución para a utilización do real decreto lei.

Na súa virtude, facendo uso da autorización contida no artigo 86 da Constitución, por proposta conxunta dos ministros de Economía e Facenda e de Traballo e Asuntos Sociais e despois da deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 9 de xuño de 2006,

## DISPOÑO:

### CAPÍTULO I

#### Medidas de impulso da contratación indefinida

##### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> PROGRAMA DE FOMENTO DO EMPREGO

#### Artigo 1. *Obxecto do programa e beneficiarios.*

1. Este programa regula as bonificacións pola contratación indefinida, tanto a tempo completo como a tempo parcial e incluída a modalidade de fixo discontinuo, dos traballadores desempregados inscritos na oficina de emprego. Igualmente se regulan as bonificacións para o mantemento do emprego de determinados traballadores.

2. Así mesmo, regúlanse con carácter excepcional bonificacións para os contratos temporais que se celebren con traballadores con discapacidade ou con persoas que se encontren en situación de exclusión social, sempre que, en ambos os casos, estean desempregados e inscritos na oficina de emprego, ben como con persoas que teñan acreditada a condición de vítima de violencia de xénero nos termos da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, ou de vítima de violencia doméstica.

3. Poderán ser beneficiarios das bonificacións establecidas neste programa de fomento do emprego as empresas, incluídos os traballadores autónomos, e sociedades laborais ou cooperativas a que se incorporen traballadores como socios traballadores ou de traballo, sempre que estas últimas optasen por un réxime de seguridade social propio de traballadores por conta allea.

4. Quedarán excluídos dos beneficios deste programa a Administración xeral do Estado e os organismos regulados no título III e na disposición adicional décima da Lei 6/1997, do 14 de abril, de organización e funcionamento da Administración xeral do Estado, ben como as administracións autonómicas e as entidades locais e os seus organismos públicos.

5. A contía e duración das bonificacións rexeranse polo establecido nos artigos seguintes, incluíndose para

efectos informativos un cadro-resumo delas no anexo deste real decreto lei.

## Artigo 2. *Ámbito de aplicación e incentivos á contratación.*

1. Os empregadores que contraten indefinidamente a tempo completo, de acordo cos requisitos e condicións que se sinalan nesta sección, poderanse bonificar na cota empresarial á Seguridade Social na seguinte duración e contía mensual ou, se é o caso, polo seu equivalente diario, por traballador contratado pertencente a algún dos seguintes colectivos:

- a) Mulleres en xeral: 70,83 euros/mes (850/ano) durante 4 anos.
- b) Mulleres que sexan contratadas nos vinte e catro meses seguintes á data do parto, ou da adopción ou acollemento tanto preadoptivo como permanente: 100 euros/mes (1.200 euros/ano) durante 4 anos.
- c) Mulleres que se reincorporen ao emprego despois de cinco anos de inactividade laboral, sempre que, anteriormente á retirada do mercado de traballo, estivesen de alta en calquera réxime de Seguridade Social durante un mínimo de 3 anos: 100 euros/mes (1.200 euros/ano) durante 4 anos.
- d) Maiores de corenta e cinco anos: 100 euros/mes (1.200 euros/ano) durante toda a vixencia do contrato.
- e) Xoves de dezaseis a trinta anos, ambos inclusive: 66,67 euros/mes (800 euros/ano) durante 4 anos.
- f) Traballadores inscritos como desempregados ininterrompidamente na oficina de emprego durante, ao menos, seis meses: 50 euros/mes (600 euros/ano) durante 4 anos.

2. Os empregadores, incluídos os centros especiais de emprego, que contraten indefinidamente persoas con discapacidade terán dereito a unha bonificación mensual da cota empresarial á Seguridade Social ou, se é o caso, polo seu equivalente diario por traballador contratado, de 250 euros/mes (3.000 euros ano) durante toda a vixencia do contrato. A mesma bonificación se desfrutará no suposto de transformación en indefinidos dos contratos temporais de fomento de emprego de persoas con discapacidade ou de transformación en indefinidos dos contratos formativos subscritos con traballadores con discapacidade.

Cando se trate da contratación indefinida de traballadores con discapacidade con especiais dificultades para o acceso ao mercado ordinario de traballo, procedentes de enclaves laborais, a bonificación a que terá dereito a empresa colaboradora será de 266,67 euros/mes (3.200 euros/ano) durante toda a vixencia do contrato.

No caso de as persoas con discapacidade seren contratadas mediante o contrato temporal de fomento de emprego, a bonificación ascenderá a 183,33 euros/mes (2.200 euros/ano), durante toda a vixencia do contrato. Terán dereito á mesma bonificación os centros especiais de emprego que contraten estes traballadores mediante calquera contrato temporal, incluídos os formativos.

Para teren dereito aos beneficios establecidos neste número os traballadores con discapacidade deberán ter un grao de minusvalidez igual ou superior ao 33 por cento ou a especificamente establecida no caso de enclaves laborais. Consideraranse tamén incluídos os pensionistas da Seguridade Social que teñan recoñecida unha pensión de incapacidade permanente no grao de total, absoluta ou grande invalidez e os pensionistas de clases pasivas que teñan recoñecida unha pensión de xubilación ou de retiro por incapacidade permanente para o servizo ou inutilidade.

3. Os empregadores que contraten indefinidamente persoas que teñan acreditada a condición de vítima de

violencia de xénero nos termos da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, ou de vítima de violencia doméstica, sen que sexa necesaria a condición de estar en desemprego, terán dereito, desde a data de celebración do contrato, a unha bonificación mensual da cota empresarial á Seguridade Social ou, se é o caso, polo seu equivalente diario, por traballador contratado de 70,83 euros/mes (850 euros/ano) durante 4 anos.

No caso de se celebraren contratos temporais con estas persoas terase dereito a unha bonificación mensual da cota empresarial á Seguridade Social ou, se é o caso, polo seu equivalente diario, por traballador contratado de 50 euros/mes (600 euros/ano), durante toda a vixencia do contrato.

4. Os empregadores que contraten indefinidamente traballadores en situación de exclusión social incluídos nos colectivos relacionados na disposición adicional segunda deste real decreto lei e que teñan acreditada esta condición polos servizos sociais ou órganos competentes, poderanse acoller ás bonificacións mensuais da cota empresarial á Seguridade Social ou, se é o caso, polo seu equivalente diario, por traballador contratado, de 50 euros/mes (600 euros/ano) durante 4 anos.

No caso de a contratación ser temporal dará dereito a unha bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/ano), durante toda a vixencia do contrato.

5. Igualmente se incentivará a transformación en indefinidos dos contratos formativos, de revezamento e de substitución por anticipación da idade de xubilación, calquera que for a data da súa celebración e da súa transformación en indefinido, cunha bonificación mensual da cota empresarial á Seguridade Social ou, se é o caso, polo seu equivalente diario, por traballador contratado, de 41,67 euros/mes (500 euros ano) durante 4 anos, sen prexuízo do establecido no artigo 3.

6. En todos os casos mencionados neste artigo, cando o contrato indefinido ou temporal sexa a tempo parcial, as bonificacións previstas en cada caso aplicaranse nas seguintes proporcións:

- a) O 100 %, cando a xornada laboral sexa igual ou superior ás tres cuartas partes da xornada habitual ou a tempo completo.
- b) O 75 %, cando a xornada laboral sexa igual ou superior á metade da xornada habitual ou a tempo completo e inferior ás tres cuartas partes desa xornada.
- c) O 50 %, cando a xornada laboral sexa igual ou superior á cuarta parte da xornada habitual ou a tempo completo e inferior á metade desa xornada.
- d) O 25 %, cando a xornada laboral sexa inferior ao 25 % da xornada habitual ou a tempo completo.

7. Os contratos de traballo que se celebren cos traballadores incluídos nos colectivos a que se refire este artigo formalizaranse no modelo oficial que facilite o Servizo Público de Emprego Estatal.

## Artigo 3. *Plan extraordinario para a conversión de emprego temporal en fixo.*

1. Os contratos de duración determinada ou temporais, incluídos os formativos, de revezamento e de substitución por xubilación, celebrados con anterioridade ao 1 de xuño de 2006, que se transformen en indefinidos antes do 1 de xaneiro de 2007, darán dereito a unha bonificación mensual da cota empresarial á Seguridade Social ou, se é o caso, polo seu equivalente diario por traballador contratado, de 66,67 euros/mes (800 euros/ano), durante 3 anos.

2. No caso de os contratos seren a tempo parcial, a bonificación aplicarase nos termos do artigo 2.6.

3. Os contratos de traballo a que se refire este artigo formalizaranse no modelo oficial que facilite o Servizo Público de Emprego Estatal.

**Artigo 4. Bonificacións para o mantemento do emprego e a igualdade de oportunidades.**

1. Os contratos de traballo de carácter indefinido dos traballadores de sesenta ou máis anos, cunha antigüidade na empresa de cinco ou máis anos, darán dereito á bonificación do 50 % da contribución empresarial na cotización á Seguridade Social por continxencias comúns, salvo por incapacidade temporal derivada destas, sobre as cotas xeradas desde a data de cumprimento dos requisitos anteriormente sinalados, incrementándose anualmente a bonificación nun 10 % despois de transcorrido un ano desde a súa aplicación, até alcanzaren un máximo do 100 %.

Se, ao cumprir sesenta anos de idade, o traballador non tiver a antigüidade na empresa de cinco anos, a bonificación a que se refire o parágrafo anterior será aplicable a partir da data en que alcance a citada antigüidade.

2. Os contratos de traballo de carácter indefinido das mulleres traballadoras que sexan suspendidos por maternidade ou por excedencia por coidado de fillo darán dereito, cando se produza a reincorporación efectiva da muller ao traballo nos dous anos seguintes á data do inicio do permiso de maternidade, sempre que esta incorporación sexa a partir do 1 de xullo de 2006, a unha bonificación mensual da cota empresarial á Seguridade Social ou, se é o caso, polo seu equivalente diario por traballador contratado, de 100 euros ao mes (1.200 euros/ano) durante os 4 anos seguintes á reincorporación efectiva da muller ao traballo.

No suposto de o contrato ser de duración determinada ou temporal, terase dereito a esa mesma bonificación se no momento da reincorporación o contrato se transforma en indefinido.

No caso de os contratos seren a tempo parcial, a bonificación aplicarase nos termos do artigo 2.6.

**Artigo 5. Requisitos dos beneficiarios.**

Os beneficiarios das bonificacións previstas neste programa deberán reunir os seguintes requisitos:

a) Estaren ao día no cumprimento das súas obrigas tributarias e de Seguridade Social tanto na data de alta dos traballadores como durante a aplicación das bonificacións correspondentes. Se durante o período de bonificación existe unha falta de ingreso no prazo regulamentario de tales obrigas, producirase a perda automática das bonificacións reguladas no presente programa respecto das cotas correspondentes a períodos non ingresados nese prazo, téndose en conta o citado período como consumido para o cómputo do tempo máximo de bonificación.

b) Non teren sido excluídos do acceso aos beneficios derivados da aplicación dos programas de emprego pola comisión de infraccións moi graves non prescritas, todo isto de conformidade co previsto no artigo 46.2 da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, texto refundido aprobado no Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto.

**Artigo 6. Exclusiones.**

1. As bonificacións previstas neste programa non se aplicarán nos seguintes supostos:

a) Relacións laborais de carácter especial previstas no artigo 2 da Lei do Estatuto dos traballadores, texto

refundido aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, ou outras disposicións legais.

b) Contratacións que afecten o cónxuxe, ascendentes, descendentes e demais parentes, por consanguinidade ou afinidade, até o segundo grao inclusive, do empresario ou dos que teñan o control empresarial, desempeñen cargos de dirección ou sexan membros dos órganos de administración das entidades ou das empresas que revistan a forma xurídica de sociedade, ben como as que se produzan con estes últimos. Non será de aplicación esta exclusión cando o empregador sexa un traballador autónomo sen asalariados e contrate un só familiar menor de corenta e cinco anos, que non conviva na súa casa nin estea ao seu cargo.

c) Contratacións realizadas con traballadores que nos vinte e catro meses anteriores á data da contratación prestasen servizos na mesma empresa, grupo de empresas ou entidade mediante un contrato por tempo indefinido, ou nos últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada ou temporal ou mediante un contrato formativo, de revezamento ou de substitución por xubilación.

Non se aplicará o establecido no parágrafo anterior nos supostos de transformación dos contratos, en que se observará o previsto nos artigos 2.5, 3 e 4.2.

O disposto nesta alínea será tamén de aplicación no suposto de vinculación laboral anterior do traballador con empresas a que o solicitante dos beneficios sucedese en virtude do establecido no artigo 44 do Estatuto dos traballadores.

d) Traballadores que finalizasen a súa relación laboral de carácter indefinido noutra empresa nun prazo de tres meses previos á formalización do contrato. Esta exclusión non se aplicará cando a finalización do contrato sexa por despedimento recoñecido ou declarado improcedente, ou por despedimento colectivo.

e) Incorporacións de socios traballadores ou de traballo a cooperativas ou sociedades laborais cando mantivesen un vínculo contractual previo con esas sociedades superior aos doce meses.

2. As empresas que extinguisen ou extingan por despedimento recoñecido ou declarado improcedente ou por despedimento colectivo contratos bonificados quedarán excluídas por un período de doce meses das bonificacións establecidas neste programa. A citada exclusión afectará un número de contratos igual ao das extincións producidas.

O período de exclusión contarase a partir do recoñecemento ou da declaración de improcedencia do despedimento ou da extinción derivada do despedimento colectivo.

3. Cando se trate de contratacións con traballadores con discapacidade, só lles será de aplicación as exclusións da alínea c), se o contrato previo foi por tempo indefinido, e da alínea d) do número 1, ben como a establecida no número 2.

Non obstante, a exclusión establecida na alínea d) do número 1 non será de aplicación no suposto de incorporación ás empresas colaboradoras dos traballadores con discapacidade procedentes de enclaves laborais.

**Artigo 7. Concorrenza, contía máxima e incompatibilidade das bonificacións.**

1. No suposto en que a contratación dun traballador puiden dar lugar simultaneamente á súa inclusión en máis dun dos supostos para que están previstas bonificacións neste programa, soamente será posible aplicalas respecto dun deles, correspondendo a opción ao beneficiario no momento de formalizar a alta do traballador na Seguridade Social que dá dereito á aplicación das bonificacións.

Non obstante o sinalado no parágrafo anterior, as bonificacións nas cotizacións previstas para os contratos indefinidos con traballadores de sesenta ou máis anos e cunha antigüidade na empresa de cinco ou máis anos serán compatibles coas bonificacións establecidas con carácter xeral, sen que en ningún caso a suma das bonificacións aplicables poida superar o 100 % da cota empresarial á Seguridade Social, sen prexuízo, se é o caso, do disposto no artigo 112 bis do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño.

2. As bonificacións non poderán, en ningún caso, superar o 100 % da cota empresarial á Seguridade Social que correspondería ingresar.

3. As bonificacións aquí previstas non poderán, en concorrencia con outras medidas de apoio público establecidas para a mesma finalidade, superar o 60 % do custo salarial anual correspondente ao contrato que se bonifica, salvo no caso dos traballadores con discapacidade contratados polos centros especiais de emprego, en que se observará o establecido na normativa reguladora das axudas e subvencións destinadas á integración laboral das persoas con discapacidade nestes centros.

#### Artigo 8. *Mantemento de bonificacións.*

1. Cando, durante a vixencia dun contrato bonificado ao abeiro deste real decreto lei que se concertase a tempo parcial, se transforme en a tempo completo, ou viceversa, non se perderán as bonificacións, senón que se percibirán conforme corresponda ao novo contrato, sen que isto supoña o inicio de ningún novo período de bonificación.

No suposto de que se reitere a novación do contrato a que se refire o parágrafo anterior, perderanse as bonificacións a partir da segunda novación, salvo que esta última sexa de tempo parcial a tempo completo.

Non se producirá tampouco a perda das bonificacións nos supostos en que os traballadores xubilados parcialmente incrementen anualmente a redución da súa xornada de traballo e salario, de acordo co establecido na normativa aplicable.

2. Poderanse manter as bonificacións das cotas á Seguridade Social que se viñesen disfrutando pola contratación indefinida dun traballador cando este extinguiuse voluntariamente un contrato acollido a medidas previstas nos programas de fomento do emprego de aplicación a partir do 17 de maio de 1997, incluídas as medidas reguladas neste programa de fomento, e sexa contratado sen solución de continuidade mediante un novo contrato indefinido, a tempo completo ou parcial, incluída a modalidade de fixo discontinuo, por outra empresa ou entidade, dentro do mesmo grupo de empresas.

Neste caso, ao novo contrato seranlle de aplicación as bonificacións das cotas á Seguridade Social que respecto do traballador viñese disfrutando o anterior empregador, na mesma contía e polo tempo que reste para completar o período total previsto no momento da súa contratación indefinida inicial. No suposto de que o contrato fose a tempo parcial e se transforme en a tempo completo ou viceversa, observarase o establecido no número anterior.

Se o primeiro empregador percibise algunha outra axuda de fomento do emprego pola mesma contratación, non estará obrigado á súa devolución nin se terá dereito a unha nova axuda, se é o caso, polo novo contrato.

3. En caso de sucesión de empresas, en virtude do establecido no artigo 44 do Estatuto dos traballadores, o novo empregador non perderá o dereito ás bonificacións disfrutadas polo anterior, beneficiándose delas polo tempo que reste até o período máximo que corresponde.

#### Artigo 9. *Reintegro dos beneficios.*

1. Nos supostos de obtención das bonificacións sen reunir os requisitos exixidos, procederá a devolución das cantidades deixadas de ingresar por bonificación de cotas á Seguridade Social coa recarga e os xuros de demora correspondentes, segundo o establecido nas normas recatorias en materia de Seguridade Social.

2. A obriga de reintegro establecida no parágrafo anterior enténdese sen prexuízo do previsto na Lei sobre infraccións e sancións na orde social.

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> CONTRATO DE FOMENTO DA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

#### Artigo 10. *Modificación da Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.*

A Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade, queda modificada como segue:

Un. A alínea b) do número 2 da disposición adicional primeira queda redactada nos seguintes termos:

«b) Traballadores que, na data de celebración do novo contrato de fomento da contratación indefinida, estiveren empregados na mesma empresa mediante un contrato de duración determinada ou temporal, incluídos os contratos formativos, celebrado con anterioridade ao 31 de decembro de 2007.»

Dous. Engádese un segundo parágrafo ao número 4 da disposición adicional primeira coa seguinte redacción:

«Se se proceder segundo o disposto no artigo 56.2 do Estatuto dos traballadores, o empresario deberá depositar no xulgado do social a diferenza entre a indemnización xa percibida polo traballador segundo o artigo 53.1.b) da mesma lei e a sinalada no parágrafo anterior.»

#### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> REDUCIÓN DE COTIZACIÓNS EMPRESARIAIS POR CONTRATOS INDEFINIDOS

#### Artigo 11. *Modificación da Lei 30/2005, do 29 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2006.*

O número 2 do punto nove do artigo 110 da Lei 30/2005, do 29 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2006, queda redactado nos seguintes termos:

«2. A partir do 1 de xullo de 2006, os tipos de cotización serán os seguintes:

A. Para a continxencia de desemprego:

a) Contratación indefinida, incluídos os contratos indefinidos a tempo parcial e fixos discontinuos, ben como a contratación de duración determinada nas modalidades de contratos formativos en prácticas, de revezamento, interinidade e contratos, calquera que for a modalidade utilizada, realizados con traballadores discapacitados: o 7,30 por cento, do cal o 5,75 por cento será a cargo do empresario e o 1,55 por cento a cargo do traballador.

b) Contratación de duración determinada:

1.<sup>o</sup> Contratación de duración determinada a tempo completo: o 8,30 por cento, do cal o 6,70 por cento será a cargo do empresario e o 1,60 por cento a cargo do traballador.

2.º Contratación de duración determinada a tempo parcial: 9,30 por cento, do cal o 7,70 por cento será a cargo do empresario e o 1,60 por cento a cargo do traballador.

O tipo de cotización para os traballadores por conta allea de carácter eventual, incluídos no réxime especial agrario da Seguridade Social, será o fixado no número 1.º, alínea b) anterior, para a contratación de duración determinada a tempo completo, salvo cando sexa de aplicación o tipo de cotización previsto na alínea a) anterior, para contratos concretos de duración determinada ou para traballadores discapacitados. A cota que ingresarán o traballador e o empresario reducirase, respectivamente, nun 30 por cento.

B. Para a cotización ao Fondo de Garantía Salarial, o 0,20 por cento a cargo exclusivo da empresa.

C. Para a cotización por formación profesional, o 0,70 por cento, sendo o 0,60 por cento a cargo da empresa e o 0,10 por cento a cargo do traballador.»

## CAPÍTULO II

### **Modificación da lexislación laboral para mellorar a utilización da contratación temporal, as prestacións do Fondo de Garantía Salarial e a transparencia na subcontratación de obras e servizos e a súa delimitación respecto da cesión ilegal de traballadores**

Artigo 12. *Modificación do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.*

O texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda modificado como segue:

Un. A alínea a) do número 2 do artigo 11 queda redactada do seguinte modo:

«a) Poderase celebrar con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinte e un anos que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas.

O límite máximo de idade será de vinte e catro anos cando o contrato se concerte con desempregados que se incorporen como alumnos-traballadores aos programas de escolas taller e casas de oficios.

O límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se concerte con desempregados que se incorporen como alumnos-traballadores aos programas de talleres de emprego ou se trate de persoas con discapacidade.»

Dous. O número 5 do artigo 15 queda redactado nos seguintes termos:

«5. Sen prexuízo do disposto nos números 2 e 3 deste artigo, os traballadores que nun período de trinta meses estivesen contratados durante un prazo superior a vinte e catro meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo posto de traballo coa mesma empresa, mediante dous ou máis contratos temporais, sexa directamente ou a través da súa posta á disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada, adquirirán a condición de traballadores fixos.

Atendendo ás peculiaridades de cada actividade e ás características do posto de traballo, a negociación colectiva establecerá requisitos dirixidos a previr a utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos traballadores para des-

empeñar o mesmo posto de traballo cuberto anteriormente con contratos dese carácter, con ou sen solución de continuidade, incluídos os contratos de posta á disposición realizados con empresas de traballo temporal.

O disposto neste número non será de aplicación á utilización dos contratos formativos, de revezamento e interinidade.»

Tres. Modifícase o parágrafo segundo do artigo 33.1, que queda redactado nos seguintes termos:

«Para os anteriores efectos, considerarase salario a cantidade recoñecida como tal en acto de conciliación ou en resolución xudicial por todos os conceptos a que se refire o artigo 26.1, ben como os salarios de tramitación nos supostos en que legalmente procedan, sen que poida o fondo aboar, por un ou outro concepto, conxunta ou separadamente, un importe superior á cantidade resultante de multiplicar o triplo do salario mínimo interprofesional diario, incluíndo a parte proporcional das pagas extraordinarias, polo número de días de salario pendente de pagamento, cun máximo de cento cincuenta días.»

Catro. Modifícase o número 2 do artigo 33, que queda redactado do seguinte modo:

«2. O Fondo de Garantía Salarial, nos casos do número anterior, aboará indemnizacións recoñecidas como consecuencia de sentenza, auto, acto de conciliación xudicial ou resolución administrativa a favor dos traballadores a causa de despedimento ou extinción dos contratos conforme os artigos 50, 51 e 52 desta lei, e de extinción de contratos conforme o artigo 64 da Lei 22/2003, do 9 de xullo, concursal, ben como as indemnizacións por extinción de contratos temporais ou de duración determinada nos casos que legalmente procedan. En todos os casos co límite máximo dunha anualidade, sen que o salario diario, base do cálculo, poida exceder do triplo do salario mínimo interprofesional, incluíndo a parte proporcional das pagas extraordinarias.

O importe da indemnización, só para os efectos de aboamento polo Fondo de Garantía Salarial para os casos de despedimento ou extinción dos contratos conforme o artigo 50 desta lei, calcularase sobre a base de trinta días por ano de servizo, co límite fixado no parágrafo anterior.»

Cinco. Modifícase o parágrafo primeiro do número 7 do artigo 33, que queda redactado do seguinte modo:

«7. O dereito a solicitar do Fondo de Garantía Salarial o pagamento das prestacións que resultan dos números anteriores prescribirá ao ano da data do acto de conciliación, sentenza, auto ou resolución da autoridade laboral en que se recoñeza a débeda por salarios ou se fixen as indemnizacións.»

Seis. Modifícase o parágrafo primeiro do número 8 do artigo 33, que queda redactado nos seguintes termos:

«8. Nas empresas de menos de vinte e cinco traballadores, o Fondo de Garantía Salarial aboará o 40 por 100 da indemnización legal que corresponda aos traballadores cuxa relación laboral se extingue como consecuencia do expediente instruído en aplicación do artigo 51 desta lei ou pola causa prevista na alínea c) do artigo 52, ou conforme o artigo 64 da Lei 22/2003, do 9 de xullo, concursal.»

Sete. O número 4 do artigo 42 queda redactado do seguinte modo:

«4. Sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación a que se refire o artigo 64 desta lei, cando a empresa concerte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar os representantes legais dos seus traballadores sobre os seguintes asuntos:

- a) Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.
- b) Obxecto e duración da contrata.
- c) Lugar de execución da contrata.
- d) Se for o caso, número de traballadores que serán ocupados pola contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.
- e) Medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

Cando a empresa principal, a contratista ou a subcontratista compartan de forma continuada un mesmo centro de traballo, a primeira deberá dispor dun libro rexistro en que se reflicta a información anterior respecto de todas as empresas citadas. Este libro estará ao dispor dos representantes legais dos traballadores.»

Oito. Engádesse un novo número 6 ao artigo 42 coa seguinte redacción:

«6. Os traballadores das empresas contratistas e subcontratistas, cando non teñan representación legal, terán dereito a formular aos representantes dos traballadores da empresa principal cuestións relativas ás condicións de execución da actividade laboral, en canto compartan centro de traballo e carezan de representación.

O disposto no parágrafo anterior non será de aplicación ás reclamacións do traballador respecto da empresa de que depende.»

Nove. Engádesse un novo número 7 ao artigo 42 coa seguinte redacción:

«7. Os representantes legais dos traballadores da empresa principal e das empresas contratistas e subcontratistas, cando compartan de forma continuada centro de traballo, poderanse reunir para efectos de coordinación entre eles e en relación coas condicións de execución da actividade laboral nos termos previstos no artigo 81 desta lei.

A capacidade de representación e ámbito de actuación dos representantes dos traballadores, ben como o seu crédito horario, virán determinados pola lexislación vixente e, se é o caso, polos convenios colectivos de aplicación.»

Dez. O artigo 43 queda redactado nos seguintes termos:

«Artigo 43. *Cesión de traballadores.*

1. A contratación de traballadores para cedelos temporalmente a outra empresa soamente se poderá efectuar a través de empresas de traballo temporal debidamente autorizadas nos termos que legalmente se establezan.

2. En todo caso, enténdese que se incorre na cesión ilegal de traballadores establecida neste artigo cando se produza algunha das seguintes circunstancias: que o obxecto dos contratos de servizos entre as empresas se limite a unha mera posta á disposición dos traballadores da empresa cedente á empresa cesionaria, ou que a empresa cedente careza dunha

actividade ou dunha organización propia e estable, ou non conte cos medios necesarios para o desenvolvemento da súa actividade, ou non exerza as funcións inherentes á súa condición de empresario.

3. Os empresarios, cedente e cesionario, que infrinxan o sinalado nos números anteriores responderán solidariamente das obrigas contraídas cos traballadores e coa Seguridade Social, sen prexuízo das demais responsabilidades, mesmo penais, que procedan por tales actos.

4. Os traballadores sometidos ao tráfico prohibido terán dereito a adquirir a condición de fixos, á súa escolla, na empresa cedente ou cesionaria. Os dereitos e obrigas do traballador na empresa cesionaria serán os que correspondan en condicións ordinarias a un traballador que preste servizos no mesmo ou equivalente posto de traballo, ben que a antigüidade se computará desde o inicio da cesión ilegal.»

Once. O artigo 81 queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 81. *Locais e taboleiro de anuncios.*

Nas empresas ou centros de traballo, sempre que as súas características o permitan, porase ao dispor dos delegados de persoal ou do comité de empresa un local adecuado en que poidan desenvolver as súas actividades e comunicarse cos traballadores, ben como un ou varios taboleiros de anuncios. A representación legal dos traballadores das empresas contratistas e subcontratistas que compartan de forma continuada centro de traballo poderán facer uso deses locais nos termos que acorden coa empresa. As posibles discrepancias serán resoltas pola autoridade laboral, despois de informe da Inspección de Traballo.»

Doce. O número 1 da disposición adicional segunda queda redactado do seguinte modo:

«1. As empresas que celebren contratos en prácticas con traballadores con discapacidade terán dereito a unha redución, durante a vixencia do contrato, do 50 por 100 da cota empresarial da Seguridade Social correspondente a continxencias comúns.»

Trece. A disposición adicional décimo quinta queda redactada nos seguintes termos:

«Disposición adicional décimo quinta. *Aplicación dos límites ao encadementamento de contratos nas administracións públicas.*

O disposto no artigo 15.5 desta lei producirá efectos no ámbito das administracións públicas e os seus organismos autónomos, sen prexuízo da aplicación dos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade no acceso ao emprego público, polo que non será obstáculo para a obriga de proceder á cobertura dos postos de traballo de que se trate a través dos procedementos ordinarios, de acordo co establecido na normativa aplicable.»

Artigo 13. *Modificación da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal.*

A alínea c) do artigo 8 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, queda redactada nos seguintes termos:

«c) Cando nos doce meses inmediatamente anteriores á contratación a empresa amortízase os postos de traballo que se pretendan cubrir por despedimento improcedente ou polas causas previstas



nos artigos 50, 51 e 52, alínea c), do Estatuto dos traballadores, excepto nos supostos de forza maior.»

**Artigo 14.** *Modificación do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto.*

Engádesse un novo número 12 ao artigo 7 do texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, coa seguinte redacción:

«12. Non dispor a empresa principal do libro rexistro das empresas contratistas ou subcontratistas que compartan de forma continuada un mesmo centro de traballo a que se refire o artigo 42.4 do Estatuto dos traballadores, cando isto comporte a ausencia de información aos representantes legais dos traballadores.»

### CAPÍTULO III

#### **Mellora da protección por desemprego de colectivos específicos**

**Artigo 15.** *Modificación do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño.*

Un. O punto 4) do número 1 do artigo 208 queda redactado nos termos seguintes:

«4) Igualmente, encontraranse en situación legal de desemprego os traballadores fixos descontínuos, incluídos os que realicen traballos fixos e periódicos que se repitan en datas certas, nos períodos de inactividade produtiva.

As referencias aos fixos descontínuos do título III desta lei e da súa normativa de desenvolvemento inclúen tamén os traballadores que realicen traballos fixos e periódicos que se repitan en datas certas.»

Dous. A alínea b) do número 1 do punto 1 do artigo 215, que queda redactado do seguinte modo:

«b) Ter esgotado a prestación por desemprego, carecer de responsabilidades familiares e ser maior de corenta e cinco anos de idade na data do esgotamento.»

Tres. O punto 4) do número 1 do artigo 215 queda redactado nos seguintes termos:

«4) Os desempregados maiores de corenta e cinco anos na data en que esgotasen un dereito a prestacións por desemprego de setecentos vinte días de duración, que cumpran todos os requisitos establecidos no número 1.1 deste artigo, excepto o relativo ao período de espera, terán dereito a un subsidio especial con carácter previo á solicitude do subsidio por desemprego previsto nas alíneas a) e b) dese número 1.1, sempre que non xerasesen dereito a unha nova prestación de nivel contributivo ou non tivesen dereito ao subsidio previsto no número anterior.

Así mesmo, e sen prexuízo do acceso ao subsidio previsto no parágrafo anterior se se reúnen os requisitos nel exixidos, cando se extinga a relación laboral dos traballadores fixos descontínuos que esgotasen un dereito á prestación por desemprego de calquera duración, aínda que con posterioridade ao esgotamento e antes da extinción da relación laboral percibisen subsidio por desemprego nos

períodos de inactividade produtiva, e no momento da solicitude sexan maiores de corenta e cinco anos, terán dereito ao subsidio previsto no parágrafo anterior, nos termos establecidos nel, sempre que cotizasen como fixos descontínuos un mínimo de nove anos ao longo da súa vida laboral.»

**Artigo 16.** *Situación legal de desemprego por finalización da relación societaria temporal dos socios traballadores de cooperativas.*

Incorpóranse ao Real decreto 1043/1985, do 19 de xuño, polo que se amplía a protección por desemprego aos socios traballadores de cooperativas de traballo asociado, unha alínea c) no número 1 do artigo 2, e unha alínea d) no artigo 3, e modifícase o número 1 do artigo 5, coa seguinte redacción:

«c) Por finalización do período ao cal se limitou o vínculo societario de duración determinada.»

«d) No suposto de finalización do período ao cal se limitou o vínculo societario de duración determinada, será necesaria certificación do consello reitor da baixa na cooperativa por esa causa e a súa data de efectos.»

«1. Os socios traballadores que se encontren en situación legal de desemprego deberán solicitar da entidade xestora competente o recoñecemento do dereito ás prestacións dentro dos quince días seguintes á notificación do acordo de expulsión da cooperativa ou, se é o caso, da acta de conciliación ou da resolución xudicial, do acordo de non admisión da cooperativa ao interesado, da resolución da autoridade laboral á cooperativa, ou da data en que finalizou o período ao cal se limitou o vínculo societario de duración determinada. En caso de presentar a solicitude fóra do indicado prazo, observarase o disposto nas normas de carácter xeral.»

Disposición adicional primeira. *Contrato temporal de fomento do emprego para persoas con discapacidade.*

1. As empresas poderán contratar temporalmente para a realización das súas actividades, calquera que for a natureza delas, traballadores con discapacidade desempregados inscritos na oficina de emprego, cun grao de minusvalidez igual ou superior ao 33 por cento ou pensionistas da Seguridade Social que teñan recoñecida unha pensión de incapacidade permanente no grao de total, absoluta ou grande invalidez e pensionistas de clases pasivas que teñan recoñecida unha pensión de xubilación ou de retiro por incapacidade permanente para o servizo ou inutilidade.

2. A duración destes contratos non poderá ser inferior a doce meses nin superior a tres anos. Cando se concerten por un prazo inferior ao máximo establecido poderanse prorrogar antes da súa terminación por períodos non inferiores a doce meses.

3. Á terminación do contrato o traballador terá dereito a percibir unha compensación económica equivalente a doce días de salario por ano de servizo.

4. Non poderán contratar temporalmente ao abeiro da presente disposición as empresas que nos doce meses anteriores á contratación extinguisen contratos indefinidos por despedimento recoñecido ou declarado improcedente ou por despedimento colectivo.

O período de exclusión contarase a partir do recoñecemento ou da declaración de improcedencia do despedimento ou da extinción derivada do despedimento colectivo.

5. A estes contratos seralles de aplicación a subvención establecida no artigo 12 do Real decreto 1451/1983, do 11 de maio, polo que, en cumprimento do previsto na Lei 13/1982, do 7 de abril, se regula o emprego selectivo e as medidas de fomento do emprego dos traballadores minusválidos.

6. A transformación dos contratos de duración determinada regulados nesta disposición en contratos indefinidos dará dereito á obtención das subvencións establecidas no Real decreto 1451/1983, do 11 de maio.

7. Os empresarios deberán contratar os traballadores a través da oficina de emprego e formalizar os contratos por escrito no modelo oficial que facilite o Servizo Público de Emprego Estatal.

8. O Goberno poderá modificar o establecido nesta disposición, de acordo co artigo 17.3 da Lei do Estatuto dos traballadores, despois de consultar as organizacións empresariais e sindicais máis representativas.

Disposición adicional segunda. *Exclusión social e fomento do emprego.*

Para os efectos do Programa de Fomento do Emprego regulado na sección 1.<sup>a</sup> do capítulo I deste real decreto lei, a situación de exclusión social acreditarase pola pertenza a algún dos colectivos relacionados a seguir:

a) Perceptores de rendas mínimas de inserción, ou calquera outra prestación de igual ou similar natureza, segundo a denominación adoptada en cada comunidade autónoma.

b) Persoas que non poidan acceder ás prestacións a que se fai referencia no parágrafo anterior, por algunha das seguintes causas:

1.º Falta de período exixido de residencia ou empareamento, ou para a constitución da unidade perceptora.

2.º Ter esgotado o período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Mozos maiores de dezaioito anos e menores de trinta, procedentes de institucións de protección de menores.

d) Persoas con problemas de drogadicción ou alcoholismo que se encontren en procesos de rehabilitación ou reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuxa situación penitenciaria lles permita acceder a un emprego, ben como liberados condicionais e exreclusos.

f) Menores internos incluídos no ámbito de aplicación da Lei orgánica 5/2002, do 12 de xaneiro, reguladora da responsabilidade penal dos menores, cuxa situación lles permita acceder a un emprego, ben como os que se encontran en situación de liberdade vixiada e os exinternos.

Disposición adicional terceira. *Financiamento, aplicación e control dos incentivos do Programa de Fomento do Emprego.*

1. As bonificacións previstas para as contratacións establecidas no Programa de Fomento do Emprego regulado neste real decreto lei financiaranse con cargo á correspondente partida orzamentaria do Servizo Público de Emprego Estatal.

2. As bonificacións de cotas da Seguridade Social serán aplicadas polos empregadores con carácter automático nos correspondentes documentos de cotización, sen prexuízo do seu control e revisión pola Inspección de Traballo e Seguridade Social, pola Tesouraría Xeral de Seguridade Social e polo Servizo Público de Emprego Estatal.

3. A Tesouraría Xeral da Seguridade Social facilitará mensualmente ao Servizo Público de Emprego Estatal o número de traballadores obxecto de bonificacións de cotas á Seguridade Social, desagregados por cada un dos colectivos de bonificación, coas súas respectivas bases de cotización e as deducións que se apliquen de acordo cos programas de incentivos ao emprego e que son financiadas polo Servizo Público de Emprego Estatal.

4. Coa mesma periodicidade, a Dirección Xeral do Servizo Público de Emprego Estatal facilitará á Dirección Xeral de Inspección de Traballo e Seguridade Social a información necesaria sobre o número de contratos comunicados obxecto de bonificacións de cotas, detallados por colectivos, ben como canta información relativa ás cotizacións e deducións aplicadas a eles for precisa, para o efecto de facilitar a este centro directivo a planificación e programación da actuación inspectora que permita vixiar a adecuada aplicación das bonificacións previstas nos correspondentes programas de incentivos ao emprego, polos suxeitos beneficiarios.

Disposición adicional cuarta. *Modificacións futuras da cotización e prestacións do Fondo de Garantía Salarial.*

As modificacións futuras no tipo de cotización e na contía das prestacións do Fondo de Garantía Salarial estarán determinadas pola situación do excedente financeiro deste, que se poderá utilizar como fondo de estabilización para o financiamento das necesidades anuais do organismo, todo isto despois de consulta ao seu consello reitor.

Disposición adicional quinta. *Xestión da formación profesional e Lei xeral de subvencións.*

1. A Fundación Tripartita para a Formación no Emprego actuará como entidade colaboradora e de apoio técnico do Servizo Público de Emprego Estatal no marco do Sistema de Formación Profesional, nos termos que se establezan regulamentariamente.

2. No ámbito da formación profesional considerase para efectos do disposto no artigo 31.3 da Lei 38/2003, do 17 de novembro, xeral de subvencións, que o beneficiario cumpriu o alí establecido cando xustifique de modo razoado que a escolla do provedor responde aos criterios de eficacia e economía, tendo en conta a formación que se vai realizar e o ámbito en que esta se desenvolve.

Para estes efectos, a normativa reguladora da formación profesional poderá concretar os ditos criterios.

Disposición adicional sexta. *Modernización dos servizos públicos de emprego.*

O Goberno instrumentará nun prazo de tres meses desde a entrada en vigor deste real decreto lei un plan global de modernización do Servizo Público de Emprego Estatal que garanta a adecuada coordinación cos servizos públicos de emprego autonómicos ben como a modernización e mellora dos recursos materiais e tecnolóxicos da rede de oficinas e que contará cunha adecuada dotación orzamentaria que se reflectirá na Lei de orzamentos xerais do Estado para 2007. Este plan incluírá necesariamente un plan estratéxico de recursos humanos do Servizo Público de Emprego Estatal para mellorar a súa estrutura organizativa e a situación laboral e retributiva do seu persoal.

Disposición adicional sétima. *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*

1. Sen prexuízo do respecto á autonomía colectiva das partes, a Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a que se refire a disposición derradeira segunda da Lei do Estatuto dos traballadores, asumirá funcións de observatorio da negociación colectiva que englobará a información, o estudo, a documentación e a difusión.

2. Co fin de garantir o funcionamento eficaz da Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o Goberno poderá adaptar o marco xurídico institucional desta de xeito que se garanta a participación das organizacións empresariais e sindicais máis representativas; así mesmo proporcionaralle o apoio técnico e os medios que sexan necesarios.

Disposición transitoria primeira. *Réxime aplicable aos contratos formalizados con anterioridade á entrada en vigor deste real decreto lei.*

1. Os contratos de traballo para a formación e de inserción concertados con anterioridade á entrada en vigor deste real decreto lei rexeranse pola normativa legal ou convencional vixente na data en que se celebraron.

2. Os contratos temporais de fomento do emprego para persoas con discapacidade concertados con anterioridade ao 1 de xullo de 2006 rexeranse pola normativa legal ou convencional vixente na data en que se celebraron.

3. As bonificacións nas cotas empresariais da Seguridade Social que se viñesen desfrutando polos contratos celebrados con anterioridade ao 1 de xullo de 2006 rexeranse pola normativa vixente no momento da súa celebración ou, se for o caso, no momento de iniciarse o disfrute da bonificación.

Sen prexuízo do disposto no parágrafo anterior, a estes contratos seralles de aplicación o establecido no artigo 8 deste real decreto lei.

Disposición transitoria segunda. *Réxime de entrada en vigor da limitación do encadeamento de contratos temporais.*

O previsto no artigo 15.5 da Lei do Estatuto dos traballadores será de aplicación aos traballadores que subscriban tales contratos a partir da entrada en vigor deste real decreto lei.

Respecto dos contratos subscritos polo traballador con anterioridade, para os efectos do cómputo do número de contratos, do período e do prazo previsto no citado artigo 15.5, tomarase en consideración o vixente á entrada en vigor deste real decreto lei.

Disposición transitoria terceira. *Tipos de cotización aplicables aos contratos de inserción subsistentes.*

A cotización á Seguridade Social, desemprego, Fondo de Garantía Salarial e formación profesional polos contratos de inserción subsistentes na data de entrada en vigor deste real decreto lei realizarase aplicando as bases e tipos de cotización vixentes na data de nacemento das cotas correspondentes, sendo o tipo de cotización pola continxencia de desemprego o establecido en cada momento para a contratación indefinida.

Disposición transitoria cuarta. *Aplicación das novas prestacións do Fondo de Garantía Salarial.*

As prestacións do Fondo de Garantía Salarial que se establecen na nova redacción do artigo 33 da Lei do Esta-

tuto dos traballadores serán aplicables ás solicitudes de prestacións que se presenten a partir a entrada en vigor deste real decreto lei.

Disposición derogatoria única. *Derrogación normativa.*

1. Quedan derogados:

a) Do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo:

1.º O artigo 15.1.d).

2.º As referencias ao contrato de inserción contidas nos artigos 8.2, 15.6 e 49.1.c).

3.º A disposición adicional décimo sexta.

b) O artigo 44 da Lei 42/1994, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social.

c) As disposicións adicionais cuarta, punto tres, e quinta da Lei 24/2001, do 27 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social.

d) A disposición adicional cuarta da Lei 45/2002, do 12 de decembro, de medidas urxentes para a reforma do sistema de protección por desemprego e mellora da ocupabilidade.

e) A disposición adicional quincuaxésima da Lei 30/2005, do 29 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2006, excepto os números 1 e 2 do número dez.

2. Derróganse as referencias ás bonificacións nas cotas empresariais á Seguridade Social, incluídas as de accidente de traballo e enfermidade profesional e as cotas de recadación conxunta, pola contratación de traballadores con discapacidade, ou a súa incorporación como socios a cooperativas de traballo asociado, contidas nas normas que se citan a seguir, manténdose en vigor o resto de axudas ou subvencións:

a) Real decreto 1451/1983, do 11 de maio, que en cumprimento do previsto na Lei 13/1982, do 7 de abril, regula o emprego selectivo e as medidas de fomento do emprego dos traballadores minusválidos.

b) Orde do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais do 16 de outubro de 1998 que establece as bases reguladoras para a concesión das axudas e subvencións públicas destinadas ao fomento da integración laboral dos minusválidos en centros especiais de emprego e traballo autónomo.

c) Real decreto 290/2004, do 20 de febreiro, que regula os enclaves laborais como medida de fomento do emprego das persoas con discapacidade.

3. Así mesmo, quedan derogadas cantas disposicións de igual ou inferior rango se opoñan ao disposto neste real decreto lei.

Disposición derradeira primeira. *Consulta e participación dos interlocutores sociais na definición dos obxectivos e programas do Sistema da Inspección de Traballo e Seguridade Social.*

As organizacións sindicais e empresariais máis representativas serán consultadas e poderán formular propostas sobre os obxectivos e programas do Sistema de Inspección de Traballo e Seguridade Social, no ámbito da Administración xeral do Estado e das comunidades autónomas, a través de órganos de representación de carácter consultivo de composición tripartita e paritaria.

Para tal efecto, o ministro de Traballo e Asuntos Sociais ditará, no prazo de tres meses, as normas oportunas para a constitución do órgano correspondente no ámbito da Administración xeral do Estado. As comunidades autónomas, en función da súa capacidade de autoor-

ganización, establecerán as correspondentes instancias desta participación das organizacións sindicais e empresariais máis representativas.

Disposición derradeira segunda. *Autorizacións ao Goberno.*

1. Co fin de afondar na consecución dos obxectivos a que responde este real decreto lei, autorízase o Goberno para que, en función da evolución que experimente o emprego, especialmente dos traballadores que teñan maiores dificultades de acceso ao mercado de traballo ou para o mantemento do emprego, poida introducir, despois de consulta ás organizacións sindicais e empresariais máis representativas, modificacións no Programa de Fomento do Emprego que se regula nel, tanto no que se refire aos colectivos beneficiarios, como aos incentivos aplicables e ás condicións exixidas para a súa aplicación e, así mesmo, para que poida establecer programas específicos para mellorar a formación e cualificación profesional e facilitar a estabilidade no emprego e a reinserción laboral dos traballadores que perdesen o emprego como consecuencia de procesos de liberalización do comercio e da globalización.

2. Así mesmo, o Goberno poderá modificar as disposicións incorporadas ao Real decreto 1043/1985, do 19 de xuño, polo artigo 16 deste real decreto lei canto á situación legal de desemprego por finalización da relación

societaria temporal dos socios traballadores de cooperativas.

Disposición derradeira terceira. *Facultades de desenvolvemento.*

O Goberno e o ministro de Traballo e Asuntos Sociais, no ámbito das súas competencias, ditarán as disposicións necesarias para a execución do establecido neste real decreto lei, despois de consultar as organizacións empresariais e sindicais máis representativas.

Disposición derradeira cuarta. *Entrada en vigor.*

Este real decreto lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado», salvo os capítulos I e III; as disposicións adicionais primeira, segunda, terceira e sexta, e a disposición derogatoria, números 1.b), 1.c), 1.d) e 1.e) e 2, que entrarán en vigor o 1 de xullo de 2006.

Dado en Madrid o 9 de xuño de 2006.

JUAN CARLOS R.

O presidente do Goberno,  
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

## ANEXO

### Programa de Fomento de Emprego

REAL DECRETO LEI PARA A MELLORA DO CRECEMENTO E DO EMPREGO (BONIFICACIÓNS EMPRESARIAIS Á CONTRATACIÓN LABORAL)

Colectivos	Descrición	Contía anual (en euros)	Duración
<i>Bonificacións á contratación indefinida</i>			
Mulleres.	Desempregadas, ben como as vítimas de violencia de xénero (art. 2.1.a) e 2.3).	850	4 anos.
	Contratadas nos 24 meses seguintes ao parto (art. 2.1.b)	1.200	4 anos.
	Contratadas despois de 5 anos de inactividade laboral se anteriormente á súa retirada traballaron, polo menos, 3 anos (art. 2.1.c).		
Maiores de 45 anos (art. 2.1.d).		1.200	Toda a vixencia do contrato.
Mozos.	De 16 a 30 anos (art. 2.1.c).	800	4 anos.
Outros colectivos e situacións especiais.	Parados de polo menos 6 meses e traballadores en situación de exclusión social (arts. 2.1.f) e 2.4).	600	4 anos.
	Persoas con discapacidade (art. 2.2).	3.000	Toda a vixencia do contrato.
	Persoas con discapacidade severa, procedentes de enclaves laborais (art. 2.2).	3.200	Toda a vixencia do contrato.
	Conversións en indefinidos de contratos formativos, de revezamento e substitución por xubilación (art. 2.5).	500	4 anos.

#### *Plan extraordinario para a conversión de emprego temporal en fixo*

Conversións en indefinidos de contratos temporais, incluídos os contratos formativos, de revezamento e de substitución por xubilación, en todos os casos celebrados antes do 1 de xuño de 2006, sempre que a conversión se realice antes do 1 de xaneiro de 2007 (art. 3).	800	3 anos.
--	-----	---------

Colectivos	Descrición	Contía anual (en euros)	Duración
<i>Bonificacións en supostos excepcionais de contratación temporal</i>			
	Persoas con discapacidade (art. 2.2).	2.200	Toda a vixencia do contrato.
	Vítimas de violencia de xénero ou doméstica (art. 2.3).	600	Toda a vixencia do contrato.
	Persoas en situación de exclusión social (art. 2.4).	500	Toda a vixencia do contrato.
<i>Bonificacións para o mantemento do emprego indefinido</i>			
	Contratos de carácter indefinido de traballadores de 60 ou máis anos cunha antigüidade na empresa de 5 ou máis anos (art. 4.1).	50 % de contribución empresarial por contingencias comúns salvo incapacidade temporal, incrementándose anualmente un 10 %, até o 100 %.	Toda a vixencia do contrato.
	Mulleres con contrato suspendido (indefinido ou temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas após a maternidade (art. 4.2).	1.200	4 anos.