

# *Novedades Legislativas*

La Reforma Laboral.  
Análisis del Real Decreto Ley 5/2006,  
de 9 de junio.

Nº7/2006



## **Introducción**

---

Las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME y las Sindicales CCOO y UGT, junto con el Gobierno, tras más de año y medio de negociaciones, firmaron el 9 de mayo de 2006, el documento final sobre la Reforma Laboral, que bajo la denominación de Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, implicará a través de la modalidad legislativa de un Real Decreto-Ley que será aprobado por el Gobierno la modificación de distintos textos legales y materias socio-laborales.

El documento final ha quedado reducido respecto al documento de trabajo que el Gobierno presentó a los agentes sociales en octubre de 2005, donde se recogían un conjunto más amplio de modificaciones.

Las novedades legislativas introducirán modificaciones en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2006, en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y el desarrollo de normativa respecto a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El acuerdo modifica:

- ◆ El contrato para el fomento de la contratación indefinida.
- ◆ El Programa de Fomento de Empleo para 2006.
- ◆ La regulación de los contratos de duración determinada.
- ◆ El contrato para la formación.
- ◆ El contrato de inserción.
- ◆ Distintas medidas en caso de contrata y subcontratas de obras y servicios.
- ◆ La redacción del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, sobre cesión ilegal de trabajadores.
- ◆ El límite temporal de contratación de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.
- ◆ Las prestaciones por desempleo.
- ◆ Las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.
- ◆ La normativa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El acuerdo, ha sido desarrollado legislativamente por el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

### ***1. Modificaciones en el contrato para el fomento de la contratación indefinida***

---

Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, reguló en su disposición adicional primera, el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, que se puede concertar con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

- ◆ Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:
  - Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.
  - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
  - Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
  - Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
  - Minusválidos.
- ◆ En la redacción inicial de dicha disposición además de a los trabajadores pertenecientes a los colectivos anteriores, también se podía concertar este contrato con los trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2003, es decir se limitó temporalmente hasta la citada fecha la posibilidad de celebrar contratos temporales o formativos que podían acogerse a este nuevo tipo de contrato. Por ello, los contratos temporales o formativos formalizados con posterioridad al 31-12-03, no podían transformarse en un contrato para el fomento de la contratación indefinida. Todo ello, sin perjuicio que en su caso, si que pudieran transformarse en indefinidos con derecho a las bonificaciones de los programas de empleo que anualmente se han aprobado.

La reforma que se introduce, permitirá la posibilidad de transformación en contratos para el fomento de la contratación indefinida de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.

Hay que recordar, que la mayor significación que tiene este contrato, es que cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, en lugar de la cuantía de la indemnización de 45 días por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades, a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

La nueva regulación, establece expresamente, la posibilidad de depósito a los efectos de la limitación de los salarios de tramitación, mediante el depósito de la diferencia entre la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un tope de 12 mensualidades y los 33 días de salario por año de servicio con un tope de 24 mensualidades, establecidos para estos contratos en caso de extinción por causas objetivas declaradas improcedentes.

Se mantiene vigentes las causas de exclusión de este contrato, no siendo posible concertarlo cuando la empresa en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo cuando la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el apartado 4 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Alcance de la reforma**

Se posibilita la transformación en contratos para el fomento de la contratación indefinida los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.

Se establece expresamente la posibilidad de depósito de la diferencia de indemnización entre los 20 días de salario por año de servicio, con un tope de 12 mensualidades y los 33 días de salario por año de servicio con un tope de 24 mensualidades, establecidos para estos contratos en caso de extinción por causas objetivas declaradas improcedentes, con el objeto de limitar o no devengar salarios de tramitación.

## **II. Modificaciones en el programa de bonificaciones de fomento al empleo**

El Programa de Fomento al Empleo, el vigente establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2006, se modifica respecto a los colectivos de trabajadores a los que a partir de la entrada en vigor de la reforma se les podrá formalizar un contrato de trabajo acogido al programa de bonificaciones de fomento al empleo.

### **1. Contratación inicial**

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

- a) Mujeres.
- b) Jóvenes con edades comprendidas entre dieciséis y treinta años, ambas inclusive.
- c) Mayores de cuarenta y cinco años.
- d) Demandantes de empleo inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante, al menos, seis meses.
- e) Personas con discapacidad.
- f) Trabajadores en situación de exclusión social.
- g) Víctimas de violencia de género.

La regulación anterior, establecía los siguientes colectivos:

- a) *Mujeres desempleadas, entre dieciséis y cuarenta y cinco años.*
- b) *Mujeres desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.*
- c) *Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante seis o más meses.*
- d) *Desempleados mayores de cuarenta y cinco años y hasta cincuenta y cinco.*
- e) *Desempleados mayores de cincuenta y cinco años y hasta sesenta y cinco.*
- f) *Desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.*

- g) Desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social, así como a los perceptores de la renta agraria.*
- h) Desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.*
- i) Mujeres desempleadas inscritas en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.*

La modificación más significativa respecto a los colectivos de trabajadores con derecho a bonificación, se centra en la inclusión de los jóvenes con edades comprendidas entre dieciséis y treinta años, ambas inclusive, ya que hasta la fecha solamente tenían derecho a las bonificaciones por su condición de género las mujeres, ampliándose ahora a todos los jóvenes hasta los 30 años. Por otro lado, desaparece la diferenciación entre mayores de 45 años y 55 años, y se eliminan los colectivos de desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación, y los desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social, así como a los perceptores de la renta agraria.

Por otro lado, se incluyen también en el programa general de bonificaciones a las personas discapacitadas, lo que implica una modificación respecto a la normativa vigente, ya que dichas bonificaciones venían reguladas en normas específicas.

### **Colectivos de trabajadores con derecho a bonificación**

- a) Mujeres.*
- b) Jóvenes con edades comprendidas entre dieciséis y treinta años, ambas inclusive.*
- c) Mayores de cuarenta y cinco años.*
- d) Demandantes de empleo inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante, al menos, seis meses.*
- e) Personas con discapacidad.*
- f) Trabajadores en situación de exclusión social.*
- g) Víctimas de violencia de género.*

## **2. Bonificaciones para mayores de 60 años**

En la reforma, se mantienen en su regulación actual las bonificaciones para los trabajadores de sesenta o más años, con una antigüedad en la empresa de cinco o más años.

Hay que señalar, que en este año 2006, las bonificaciones en estos supuestos se aplican sobre las cuotas correspondientes a la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, de la siguiente cuantía:

- ♦ 50 por 100 para los que reúnan los requisitos por primera vez en 2006.
- ♦ 60 por 100 para los que ya reunían los requisitos en 2005.
- ♦ 70 por 100 para los que ya reunían los requisitos en 2004.
- ♦ 80 por 100 para los que ya reunían los requisitos en 2003.
- ♦ 90 por 100 para los que ya reunían los requisitos en 2002.

Dichos porcentajes se incrementarán en un 10 por 100 en cada ejercicio hasta alcanzar un máximo del 100 por 100.

Si al cumplir sesenta años de edad el trabajador no tuviere la antigüedad en la empresa de cinco años, la bonificación a la que se refiere el párrafo anterior será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad.

### **Bonificaciones para mayores de 60 años**

Se mantienen en su regulación actual las bonificaciones para los trabajadores de sesenta o más años, con una antigüedad en la empresa de cinco o más años.

## **3. Bonificaciones por transformación de contratos en indefinidos**

Una de las novedades más importantes que las medidas de reformas acordadas va a introducir en el programa de fomento del empleo, es sin lugar a dudas, la desaparición de las bonificaciones por la transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales que hasta la fecha venían estableciendo los distintos programas anuales de fomento del empleo.

Con las nuevas modificaciones, seguirá siendo objeto de bonificación la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, suprimiéndose las restantes bonificaciones a las conversiones de contratos temporales en indefinidos.

Con carácter excepcional, dentro de un Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo, se bonificará la conversión en indefinidos de los contratos temporales, anterior, suscritos con anterioridad al uno de junio de 2006, siempre que la transformación se efectúe con anterioridad al uno de enero de 2007.

Por ello, únicamente los contratos de duración determinada o temporales, formalizados antes del 01-06-06, y que se transformen en indefinidos como límite hasta el día 31-12-06, darán derecho a bonificaciones. Por tanto, en virtud de la nueva regulación los contratos de duración determinada o temporales formalizados con posterioridad al 01-06-06, o los que se transformen a partir del 01-01-07, no tendrán derecho a las bonificaciones previstas.

### Bonificaciones por transformación de contratos en indefinidos

- ◆ Se suprimen las bonificaciones por transformaciones de contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.
- ◆ De forma transitoria, los contratos de duración determinada o temporales formalizados antes del 01-06-06, y que se transformen en indefinidos antes del 01-01-07, tendrán derecho a las bonificaciones.
- ◆ Se mantiene el derecho a bonificación para los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
- ◆ Las transformaciones realizadas antes de la reforma mantendrán las bonificaciones establecidas en la normativa anterior.

### 4. Importe de las bonificaciones

Otra de las novedades del acuerdo para la reforma laboral, se refiere al importe de las bonificaciones establecidas por el programa de fomento del empleo, en tal sentido, se modifica la tradicional fórmula del cálculo de la bonificación de cuota mediante la aplicación de un porcentaje sobre la base de cotización, por unos importe fijos establecidos en cuantía anual que determinan el importe de la bonificación, cuya cuantía mensual para la empresa vendrá determinada por el importe prorrateado del importe anual.

Con dicha fórmula de cálculo, se elimina asimismo la diferenciación existente sobre las bases en las que se aplicaban las bonificaciones, normalmente en la aportación empresarial sobre la base contingencias comunes, aunque en algunos supuestos los porcentajes de bonificación afectaban a todas las bases de cotización (contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y cuotas de recaudación conjunta).

Serán beneficiarios de las bonificaciones las empresas así como los trabajadores autónomos que suscriban contratos indefinidos a tiempo completo, incluidos los fijos discontinuos, con las cuantías y duraciones que se establecen en el cuadro adjunto.

Se extienden estas bonificaciones a las personas pertenecientes a los colectivos señalados en el cuadro adjunto, que se incorporen con carácter indefinido como socios trabajadores o de trabajo a las cooperativas o sociedades laborales.

### Nuevas bonificaciones por fomento del empleo

- ◆ Se modifica la fórmula del cálculo de la bonificación de cuota mediante la aplicación de un porcentaje sobre la base de cotización.
- ◆ Se establecen unos importe fijos establecidos en cuantía anual que determinan el importe de la bonificación.
- ◆ La bonificación mensual vendrá determinada por el importe prorrateado de la cuantía anual.

Los importes de bonificación serán los siguientes:

### Bonificaciones empresariales

		Cuantía anual	Duración
Mujeres.	Desempleadas y víctimas de violencia de género.	850 €	4 años
	24 meses siguientes al parto.	1.200 €	4 años
	5 años inactividad, con trabajo anterior al menos 3 años.	1.200 €	4 años
Mayores de 45 años.	Requisitos edad.	1.200 €	Toda vigencia
Jóvenes.	De 16 a 30 años.	800 €	4 años
Parados.	6 meses inscritos ininterrumpidos.	600 €	4 años
Exclusión social.	Situación de exclusión.	600 €	4 años
Personas con discapacidad.	Condición discapacitado.	3.000 €	Toda vigencia
Personas con discapacidad severa, procedentes de enclaves naturales.	RD 365/2005.	3.200 €	Toda vigencia

## 5. Bonificaciones en los contratos a tiempo parcial

Las cuantías señaladas en los cuadros anteriores determinan el importe de la bonificación cuando el trabajador es contratado a tiempo completo, cuando el contrato formalizado sea indefinido a tiempo parcial, las bonificaciones previstas en el cuadro adjunto se reconocerán en las siguientes proporciones:

- ♦ El 100%, cuando la jornada es igual o superior a los 3/4.
- ♦ El 75%, cuando la jornada laboral sea superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.
- ♦ El 50%, cuando la jornada laboral sea superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
- ♦ El 25%, cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo.

Dicha previsión determina que los importes anuales de bonificación no se reducen, si el contrato a tiempo parcial es igual o superior a las 3/4 partes de la jornada habitual a tiempo completo.

### Contratos a tiempo parcial

Siguientes proporciones bonificaciones:

- 75%** jornada entre 1/2 y 3/4 jornada.
- 50%** superior a 1/4 jornada.
- 25%** inferior a 1/4 jornada.

#### Ejemplo

Trabajador mayor de 45 años, con contrato indefinido a tiempo parcial de 40% de la jornada.

- Bonificación anual establecida: 1.200€
- Porcentaje jornada a tiempo parcial: 40%
- Porcentaje bonificación: 50%
- Importe bonificación: 50% de 1.200 = 600€ anuales

## 6. Regulación vigente del Programa fomento del empleo

Las modificaciones señaladas sobre los colectivos e importes de las bonificaciones en el programa de fomento del empleo, también implican otras modificaciones en la regulación de dicho programa, y aunque se mantiene casi en su integridad la regulación de la LPGE de 2006, se introducen algunas modificaciones respecto al mantenimiento de las bonificaciones en transformaciones de contratos, exclusiones y limitaciones de las bonificaciones.

### Requisitos de los beneficiarios.

Los beneficiarios de las ayudas previstas en esta norma deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social tanto en la fecha de la concesión de las bonificaciones como durante la percepción de las mismas. La falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones dará lugar a la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente programa, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo.
- b) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

### Exclusiones del programa de fomento del empleo.

Las bonificaciones previstas en el programa no se aplicarán en los siguientes supuestos:

- a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2.º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, u otras disposiciones legales.
- b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario, o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.  
No será de aplicación la exclusión recogida en el párrafo anterior cuando se trate de la contratación, por parte de trabajadores autónomos sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.
- c) Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen

prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

No se aplicará lo establecido anteriormente en los supuestos de transformación de los contratos, que se estará a la regulación de la transformación. Lo dispuesto en el párrafo precedente será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- d) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.
- e) Incorporaciones de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los doce meses.

Las empresas o entidades que hayan extinguido o extingan, por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de la presente norma y de las distintas vigentes desde 1997, quedarán excluidas por un período de doce meses, de las bonificaciones contempladas en la presente disposición. La citada exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas.

El período de exclusión se contará a partir del **reconocimiento** o la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

### **Regulación vigente del Programa de Fomento del Empleo**

- ◆ Se establece una nueva regulación, pero se mantiene casi en su integridad la regulación establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2006, las novedades más significativas son el colectivo de trabajadores a los que se dirige el programa y los importes de las bonificaciones.
- ◆ En los requisitos de acceso al programa y las causas de exclusión reguladas en la LPGE 2006, se introducen algunas modificaciones y matizaciones.
- ◆ Se excluyen todas las relaciones laborales especiales.
- ◆ Se incluyen una nueva exclusión para los trabajadores que en los seis meses anteriores hubiesen estado contratados en la empresa con contratos temporales, formativos, de relevo o sustitución, salvo en los supuestos de transformaciones.
- ◆ Se elimina la exclusión de los tres meses en caso de contratos indefinidos que hayan finalizado por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.
- ◆ Se especifica como causa de exclusión el reconocimiento de despido como improcedente por la empresa.

### **Cuantías máximas de las bonificaciones.**

Se mantiene la misma regulación, sobre concurrencia e incompatibilidad de las bonificaciones establecida en la LPGE 2006, añadiendo un nuevo límite sobre la cuantía máxima de la bonificación, dado el nuevo régimen de bonificaciones en cuantía anual que podría ser utilizado en contratos a tiempo parcial con muy escasa jornada para la obtención de bonificaciones superiores a los costes sociales.

Por ello, el Real Decreto-Ley 5/2006, establece, que las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.

### **Mantenimiento de bonificaciones.**

Durante la vigencia de los programas de fomento de empleo en años anteriores, se había planteado en alguna ocasión si era posible transformar los contratos inicialmente formalizados tiempo completo acogidos a dichos programas con bonificación de cuotas en contratos a tiempo parcial, y en tal sentido, la Dirección General de Trabajo, venía considerando que únicamente era posible mantener la bonificación en estos casos, si la reducción de jornada le venía impuesta al empresario, como en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de un minusválido físico, psíquico o sensorial, o de un familiar en los términos del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, declarando la en otros supuestos de transformación la pérdida del derecho a las bonificaciones.

La nueva regulación, establece que será posible dicha transformación manteniendo las bonificaciones, así cuando, durante la vigencia de un contrato bonificado al amparo de la nueva norma, que se hubiera concertado a tiempo parcial, se transforme en a tiempo completo, o viceversa, no se perderán las bonificaciones, sino que se percibirán conforme corresponda al nuevo contrato, sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo periodo de bonificación.

En el supuesto de que se reitere la novación del contrato a que se refiere el párrafo anterior, se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo.

No se producirá tampoco la pérdida de las bonificaciones en los supuestos en que los trabajadores jubilados parcialmente incrementen anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.



Por otro lado, hay que señalar, que la Disposición transitoria primera del Real Decreto-Ley, establece la posibilidad de aplicar también estas transformaciones con mantenimiento de la bonificación que corresponda al nuevo contrato, para los contratos de fomento del empleo suscritos con anterioridad a dicho Real Decreto-Ley.

### **Transformaciones de contratos de fomento del empleo**

- ◆ Se regula expresamente la posibilidad de transformación de tiempo completo a parcial, o viceversa, manteniendo las bonificaciones que correspondan al nuevo contrato.
- ◆ Se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo.
- ◆ No se producirá tampoco la pérdida de las bonificaciones en los supuestos en que los trabajadores jubilados parcialmente incrementen anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario.
- ◆ También se establece la posibilidad de aplicar estas transformaciones para los contratos de fomento del empleo suscritos con anterioridad a dicho Real Decreto-Ley.

### **7. Regulación del contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad**

Como novedad sobre el texto inicial del Acuerdo, en el Real Decreto-Ley se regula también expresamente el contrato temporal de fomento del empleo para personas discapacitadas, que se encontraba regulado en el artículo 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, con una serie de modificaciones posteriores, la Disposición Adicional primera del Real Decreto-Ley, establece la regulación vigente de dicho contrato, con una regulación prácticamente idéntica a la anterior, con la modificación de no considerar causa de exclusión para formalizar dicho contrato la amortización de puestos de trabajo en los 12 meses anteriores por extinción de causas objetivas basada en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores (causas económicas, técnicas, productivas o de organización). La regulación vigente es la siguiente:

Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a trabajadores con discapacidad desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento o a pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

1. La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses.
2. A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.
3. No podrán contratar temporalmente al amparo de la presente disposición las empresas que en los doce meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo. El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.
4. A estos contratos les será de aplicación la subvención establecida en el artículo 12 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos ( para adaptar puestos de trabajo y EPis).
5. La transformación de los contratos de duración determinada regulados en esta disposición en contratos indefinidos dará derecho a la obtención de las subvenciones establecidas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.
6. Los empresarios deberán contratar a los trabajadores a través de la Oficina de Empleo y formalizar los contratos por escrito en el modelo oficial que se facilite por el Servicio Público de Empleo Estatal.

### **III. Modificaciones en el encadenamiento de contratos temporales**

Desaparecida la contratación temporal como medida de fomento de empleo en el año 1994, la contratación temporal se circunscribe a los supuestos de duración determinada que respondan a una necesidad objetiva y coyuntural de la empresa, previstas en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, y desarrollado reglamentariamente por el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, en los que el trabajo que constituye su objeto sea limitado en el tiempo, lo que; exige una estricta correspondencia entre la temporalidad y la naturaleza del trabajo.

Dada la problemática de la contratación temporal, en la regulación del Estatuto de los Trabajadores, ya se establecían mecanismos de previsión y cautela para estas modalidades contractuales, así en los apartados 2 y 3 del citado artículo 15, se regulan dos supuestos que motivaban la consideración o presunción de indefinidos de los contratos temporales irregulares.

Así el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, establece que adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o



de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

Y el artículo 15.3 del mismo texto legal, ya regulaba que se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley. El concepto de fraude de ley, es el de conductas que al amparo de una norma (ley de cobertura) persiguen un resultado contrario al querido y previsto por las leyes (ley defraudada), aprovechando una legalidad externa y aparente para traspasar en la realidad los linderos impuestos por esa misma legalidad, por la equidad y por la buena fe, con daño de otros y con lesión del orden social. Normativamente, la proscripción del fraude de ley y del abuso de derecho, conceptos que no cabe confundir aunque sean objeto de cita conjunta en numerosos pronunciamientos jurisprudenciales, tienen su asiento en los artículos 6.4, 7.2 y 12.4 del Código Civil, y es por tanto de aplicabilidad directa al conjunto del ordenamiento jurídico.

El fundamento normativo de la contratación temporal, establece la "causalidad" como elemento determinante para la procedencia legal de los contratos formalizados para duración limitada o temporales; precisamente es el divorcio entre la causa formal invocada y los hechos que caracterizan la realidad de la misma, el que configura la existencia de fraude de ley.

La aplicación práctica de esta norma ha merecido la reacción jurisdiccional y administrativa. La jurisprudencia se ha venido ocupando de la cuestión, definiéndolo como actuación aparentemente lícita y bajo cobertura legal, para obtener un resultado no buscado por la norma utilizada y prohibido por el ordenamiento (T.S. 22-12-89); o como aquellas conductas que configuran una utilización desviada de la norma para lograr un resultado antijurídico (T.S. 21-2-97, 14-3-97, 29-5-97, 17-3-98).

Junto a la problemática del fraude de ley, otro hecho venía a introducir importantes repercusiones en la contratación temporal, el encadenamiento de contratos.

Partiendo del hecho, que los contratos sucesivos con un mismo trabajador pueden ser lícitos cuando cada contrato temporal responda en la realidad a la causa que lo justifique y observe las formalidades establecidas al efecto, si bien con sometimiento en ocasiones a un plazo máximo, a cuyo efecto las interrupciones cortas no vienen a romper la unidad de la relación laboral que entraña la serie contractual (T.S. 20-2-97, 29-5-97, 21-1-98.), situando la jurisprudencia en no menos de 20 días el lapso que ha de mediar entre los diferentes contratos para que pueda romperse la referida unidad contractual.

Al hilo de la misma cuestión, la de la sucesión de contratos temporales, se plantea también el problema del alcance de la irregularidad advertida en uno de los contratos de la serie, y si tal irregularidad puede ser sanada por posterior contrato de carácter temporal o si, por el contrario, tal irregularidad afecta a toda la serie contractual, lo que enlaza con la cuestión sobre si deben analizarse todos los contratos sucesivos o sólo el último.

Los criterios unificadores de la jurisprudencia (STS de 21-01-98, 15-02-00, 22-04-02, 28-02-05), habían establecido las siguientes conclusiones:

- ♦ Si no hay solución de continuidad en la secuencia de contratos temporales, deben ser examinados todos los contratos encadenados.
- ♦ Si se han producido interrupciones inferiores a 20 días, deben ser examinados todos los contratos.
- ♦ Si se ha producido una interrupción superior a 20 días, solo procede controlar y examinar los celebrados con posterioridad.
- ♦ No obstante cabe el control sobre toda la cadena de contratos, sin atender a la duración de las interrupciones en supuestos excepcionales en que se acredite una unidad esencial en el vínculo laboral.

En este contexto, nuevas perspectivas se abrieron en este tema tras la STS de 16 de mayo de 2005, respecto al complemento por antigüedad de los contratos temporales sucesivos, rectificando el criterio, el TS entiende que la antigüedad constituye un problema de características especiales diferentes al de legalidad de una cadena contractual, y que resultan indiferentes las interrupciones en la cadena contractual, determinando que es el convenio colectivo quien debe determinar las consecuencias de la interrupción.

### ***Novedades de la reforma***

La Reforma Laboral acordada incide en uno de sus apartados en dicha materia, introduciendo una nueva redacción al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo que:

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

La nueva regulación viene por tanto a determinar un mecanismo añadido a los dos anteriores ya existentes en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, para considerar a los trabajadores con contratos temporales la condición de fijos. La problemática en la

aplicación de este precepto se centrara previsiblemente en la conceptualización del “mismo puesto de trabajo” al que se referirá la norma, y su incidencia como en los supuestos ya regulados exigirá en caso de incumplimientos empresariales el reconocimiento judicial de dicha condición de fijos, teniendo en cuenta que hasta la fecha las reclamaciones judiciales para el elevadísimo número de contratos de duración determinada que se formalizan, más de 14 millones al año, no han sido demasiado numerosas proporcionalmente. Hay que señalar que la nueva norma no exigirá que los contratos sean irregulares o en fraude de ley, lo que permitirá a partir de su entrada en vigor, que los órganos jurisdiccionales no tengan que entrar a analizar la regularidad del contrato en estos supuestos, sino efectuar un cómputo meramente temporal, del número de contratos y si se corresponden al mismo puesto de trabajo.

#### ***Encadenamiento de contratos temporales suscritos a partir de la vigencia de la norma***

- ◆ En un plazo de 30 meses contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o por ETT, mediante misma o diferente modalidad de duración determinada adquirirán la condición de trabajadores fijos.
- ◆ Posibilidad de establecer en convenio otras medidas.
- ◆ No resulta de aplicación a los formativos, de relevo e interinidad.

#### ***Requisitos de la nueva norma***

- ◆ Periodo de referencia 30 meses.
- ◆ Dos o más contratos duración determinada.
- ◆ Con duración superior a 24 meses.
- ◆ No es necesario que sean irregulares.
- ◆ Contratos sucesivos o no.
- ◆ Mismo puesto de trabajo en la misma empresa.
- ◆ Contratos directos o con ETT.
- ◆ Misma o diferente modalidad (eventual/obra).
- ◆ Suscritos a partir de vigencia de la norma.

Se incluirá una Disposición Transitoria de la norma que dé ejecución al Acuerdo para regular la entrada en vigor de la regla establecida en la nueva redacción del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:

Lo previsto en el artículo 15.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir de la entrada en vigor de esta norma.

Respecto de los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a la entrada en vigor de esta norma.

#### ***Encadenamiento de contratos temporales***

- ◆ Se introduce una nueva redacción al artículo 15 ET para considerar a los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por ETT, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.
- ◆ Esta norma no se aplicará a los contratos formativos, de relevo e interinidad.
- ◆ La nueva regulación, será de aplicación a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir de la entrada en vigor de esta norma. A efectos de cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo, se tomará en consideración el vigente a la entrada en vigor de esta norma.

#### ***IV. Modificaciones en la ley de empresas de trabajo temporal***

En coherencia con las modificaciones introducidas en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, sobre encadenamiento de contratos temporales, se suprimirá el inciso del artículo 8 c) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, que establecía la prohibición de formalizar contratos de puesta a disposición con una ETT, cuando en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un periodo de tiempo superior a doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal.

## V. Reducción de cotizaciones empresariales

Las cotizaciones a la Seguridad Social de las empresas, serán objeto de una reducción, en los siguientes términos:

- a) Se reducirán las cotizaciones empresariales por desempleo de los contratos indefinidos, disminuyendo 0,25 puntos la cotización **desde el 1 de julio de 2006** pasando del actual 6% al 5,75%, y un 0,25 adicional desde el 1 de julio de 2008 pasando del 5,75% al 5,50%, hasta alcanzar una rebaja total de 0,50 puntos.
- b) Se igualará la cotización empresarial por desempleo de los contratos de duración determinada a tiempo completo celebrados por las empresas de trabajo temporal a la de la contratación de duración determinada directa, pasando del actual 7,70% al 6,70% **desde el 1 de julio de 2006**.
- c) Se reducirá el actual tipo de cotización empresarial al FOGASA, quedando establecido en el 0,2% **desde el 1 de julio de 2006**.

### Reducción de cotizaciones

- ◆ Desempleo se reduce 0,25 puntos a partir 1 de julio para contratos indefinidos (del 6% se pasa al 5,75%, y otra reducción del 0,25% en julio de 2008).
- ◆ Desempleo ETT se reduce un 1% pasando del 7,70% al 6,70% (01-07-06).
- ◆ FOGASA 0,2% desde 01-07-06.

## VI. Prestaciones del fondo de garantía salarial

### 1. Protección por salarios adeudados

Se mejorará la protección por el FOGASA de los salarios adeudados a los trabajadores en caso de insolvencia empresarial, modificando el artículo 33.1 del ET de la siguiente manera:

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

### 2. Protección por indemnizaciones

Se mejorará la protección por el FOGASA de las indemnizaciones reconocidas por despido, extinción o finalización de contratos modificando el artículo 33.2 del ET de la siguiente manera:

- a) El salario diario, base de cálculo de la indemnización, se ampliará del duplo del salario mínimo interprofesional al triple del salario mínimo.
- b) El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, se calculará sobre la base de 30 días por año de servicio, frente a los 25 días actualmente aplicables, respetando el límite máximo de una anualidad.
- c) Se incluirán entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por extinción por las causas objetivas previstas en los artículos 52 a), b) y e) del Estatuto de los Trabajadores( hasta la fecha únicamente era en el supuesto de causas económicas).
- d) Se incluirán entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por extinción del contrato de conformidad con el artículo 64 de la Ley Concursal.
- e) Se incluirán entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por finalización de los contratos temporales (hasta ahora no incluidas).
- f) Se incluirá entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las conciliadas judicialmente, promoviéndose una mayor participación de los representantes del Fondo en dichas conciliaciones.

En el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la protección por el FOGASA en las empresas de menos de 25 trabajadores, se incluirán entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por extinción del contrato de conformidad con el artículo 64 de la Ley Concursal.

### Prestaciones FOGASA en caso de salarios adeudados

- ◆ Se amplía el tope de la cobertura del FOGASA del duplo al **triple del SMI**.
- ◆ El número máximo de días se amplía de 120 a **150 días**.
- ◆ Se incluyen en el cálculo la parte proporcional de pagas extras.

## **Prestaciones FOGASA por indemnizaciones despido**

- ◆ Se amplia el cálculo del salario diario del duplo al triple SMI.
- ◆ La indemnización se calculará sobre la base de 30 días.
- ◆ Se incluirá como indemnizaciones protegidas las extinciones por causa objetivas previstas Art. 52.a), b), y e).
- ◆ Se incluirán las debidas por extinción del Art. 64 Ley Concursal.
- ◆ Las de finalización contratos temporales.
- ◆ En empresas de -25 trabajadores se incluirán las debidas por el Art. 64 Ley Concursal.

## **VII. Inspección de trabajo y seguridad social**

### **1. Refuerzo de efectivos**

Se reforzarán sus efectivos y medios técnicos y materiales mediante:

- a) El incremento de la plantilla de funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Está planificado que, frente a los 772 Inspectores y 799 Subinspectores en activo al inicio de la legislatura, se alcance la cifra de 904 Inspectores y 923 Subinspectores al final de 2007y la cifra de 954 Inspectores y 968 Subinspectores en el año que concluye la legislatura, junto con el correspondiente incremento del personal de apoyo.
- b) La mejora de la dotación informática y, donde sea necesario, habilitación de nuevas dependencias para las Inspecciones Provinciales.

### **2. Participación agentes sociales**

Se articulará la participación de los interlocutores sociales en la definición de los objetivos y programas del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social mediante la constitución de Órganos de representación de carácter consultivo en los ámbitos estatal y autonómico, a través de la introducción en la norma por la que se dé ejecución a este Acuerdo de una disposición que se redactará en los siguientes términos:

*“Las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas y podrán formular propuestas sobre los objetivos y programas del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, a través de órganos de representación de carácter consultivo de composición tripartita y paritaria.*

*A tal efecto, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales dictará, en el plazo de tres meses, las normas oportunas para la constitución del órgano correspondiente en el ámbito de la Administración General del Estado. Las Comunidades Autónomas, en función de su capacidad de autoorganización, establecerán las correspondientes instancias de esta participación de las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas.”*

### **3. Participación en visitas de inspección e información**

Los firmantes de este Acuerdo analizarán la participación de los representantes de los trabajadores y de las empresas en las visitas de inspección y la información sobre los resultados de las mismas cuando de ellas se deriven efectos que se refieran a derechos colectivos o hayan concluido en requerimientos o actas de infracción o liquidación.

### **4. Contenido prioritario de las actuaciones inspectoras**

Las actuaciones de la Inspección se desarrollarán, prioritariamente, a través de actuaciones y campañas planificadas y programadas. Las mismas tendrán también un carácter informativo así como de promoción y divulgación de la normativa laboral, y no solo un contenido estrictamente sancionador.

Junto a la atención de las restantes competencias que están asignadas legalmente al Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales, se potenciará progresivamente el número de actuaciones dirigidas a las materias siguientes:

- a) Revisión del fraude en la contratación temporal en empresas o sectores con una tasa de temporalidad superior a la media.
- b) Igualdad de trato y no discriminación.
- c) Empleo irregular: inmigrantes y economía sumergida.
- d) Empleo de personas con discapacidad.

**Antonio Benavides**

Inspector de Trabajo

## **Mejora del crecimiento y del empleo**

**RCL 2006\1208 Legislación (Disposición Vigente a 19/6/2006)**

**Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 mayo**

Jefatura del Estado

BOE 14 junio 2006, núm. 141, [pág. 22670];

### **Empleo. Mejora del crecimiento y del empleo**

#### **Texto:**

I

La evolución reciente del mercado de trabajo en España se ha caracterizado por un fuerte incremento del empleo, que se sitúa en el primer trimestre de 2006 en el 4,9% en tasa de variación interanual. El incremento del empleo se ha producido tanto en los contratos indefinidos como en los temporales, aunque más intensamente en estos últimos. El notable aumento del empleo, pese a que ha ido acompañado de una aceleración de la población activa, ha determinado un descenso de la tasa de paro, desde el 11,5% en 2002 y 2003 hasta el 9,2% en 2005 y el 9,1% en el primer trimestre de 2006, lo que significa que dicha tasa se encuentra, por primera vez desde 1979, por debajo del 10%.

Pese a ello, todavía persisten problemas en el mercado de trabajo español que deben superarse, con la finalidad de cumplir los compromisos de la Estrategia de Lisboa y, en general, de mejorar la situación de los trabajadores. Entre estos problemas, cuya superación se encuentra entre los objetivos principales de este Real Decreto-Ley, figuran la reducida tasa de ocupación y actividad de las mujeres españolas, el que la tasa de paro todavía supere ligeramente a la media de la Unión Europea, siendo especialmente elevada en el caso de los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad, la persistencia de segmentaciones entre contratos temporales e indefinidos y, sobre todo, la elevada tasa de temporalidad, la más alta de la Unión Europea, y por encima del doble de la media de ésta.

En relación con la tasa de temporalidad, además son relevantes los niveles particularmente elevados de las correspondientes a los jóvenes, las mujeres, los trabajadores menos cualificados y de menores salarios y los trabajadores con discapacidad.

II

A la hora de afrontar los desequilibrios de nuestro mercado de trabajo, conviene recordar que la concertación y el diálogo social desarrollados en España en los últimos treinta años han contribuido decisivamente a las profundas transformaciones políticas, económicas y sociales que ha experimentado nuestro país en ese período.

El destacado papel desempeñado en este proceso por los interlocutores sociales, y más concretamente por las organizaciones representativas de los empresarios y de los trabajadores, ha sido posible gracias al reconocimiento que el artículo 7 de la Constitución (RCL 1978, 2836; ApNDL 2875) hace de tales organizaciones para la defensa y promoción de los intereses que les son propios.

La experiencia de los más de veinticinco años transcurridos desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1980, 607; ApNDL 3006) nos enseña que los cambios y reformas del modelo de relaciones laborales y del mercado de trabajo de las que se han derivado efectos más positivos para la economía española, para la creación de empleo y para mejorar la situación de los trabajadores, son siempre aquellas que han tenido su origen en el diálogo, en la concertación y en el consenso social.

Por ello, el mercado de trabajo fue, lógicamente, uno de los ámbitos del diálogo social que se incluyeron en la Declaración para el Diálogo Social «Competitividad, Empleo estable y Cohesión social» suscrita el 8 de julio de 2004 por el Presidente del Gobierno, los Presidentes de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y los Secretarios Generales de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC OO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT).

En la indicada Declaración, el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos compartieron el diagnóstico sobre el doble problema del mercado de trabajo español, insuficiente volumen de empleo y alto nivel de temporalidad. Además, se comprometieron a analizar los elementos que inciden en la creación de empleo, en su estabilidad y la utilización no justificada de la contratación temporal. Para ello, habían de tenerse en cuenta las nuevas formas de organización empresarial del trabajo. El impulso de las políticas activas de empleo y de los Servicios Públicos de Empleo, así como la adecuada protección de los trabajadores ante la falta de empleo, fueron considerados también objetivos imprescindibles e inaplazables.

III

El diálogo social sobre mercado de trabajo se inició encomendando a una comisión de expertos la realización de un informe para evaluar el funcionamiento de las políticas de empleo desde las reformas laborales acometidas en el período 1992-1994 hasta la actualidad. La comisión de expertos hizo entrega de su informe, «Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas», en enero de 2005.

Desde la primavera de 2005, el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos han venido desarrollando un proceso de diálogo y negociación sobre el mercado de trabajo. Las reuniones celebradas por la Mesa de Diálogo Social, junto con los documentos

de propuestas presentados por todas las partes, han permitido profundizar de forma detallada y precisa en el conjunto de aspectos que, a juicio de cada interlocutor, inciden en el crecimiento del empleo, la mejora de la estabilidad laboral y la utilización adecuada de la contratación temporal.

Dando por concluidos los trabajos previstos en la Declaración de julio de 2004 en los ámbitos específicos relativos al mercado de trabajo, el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC OO y UGT firmaron el pasado 9 de mayo el «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo», que constituye una nueva manifestación de la concertación social y del consenso que, como se señaló antes, tan positivos efectos ha producido tradicionalmente para el mercado de trabajo.

Después de ratificar su compromiso con el diálogo y la negociación como instrumento para abordar cambios que mejoren el funcionamiento del mercado laboral, los firmantes señalan en el preámbulo del Acuerdo que «resulta fundamental impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el incremento de la productividad y la cohesión social. La mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección».

El Gobierno y los interlocutores sociales recuerdan también que «las políticas laborales y de empleo deben ir necesariamente acompañadas de políticas sólidas en educación y formación, en infraestructuras, en investigación, desarrollo e innovación y en materia industrial y medioambiental, elementos esenciales para el crecimiento y la calidad del empleo».

El «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo», en tanto que plasmación del consenso entre las partes, constituye un punto de equilibrio que se orienta en la dirección de apoyar y sostener la creación de empleo así como mejorar el funcionamiento del mercado laboral y la estabilidad del empleo.

Las medidas que incluye el Acuerdo se dirigen, por tanto, a afrontar los desequilibrios de nuestro mercado de trabajo, insuficiente volumen de empleo y elevada temporalidad, pudiéndose agrupar tales medidas en tres grandes capítulos.

En primer lugar, el Acuerdo contiene medidas dirigidas a impulsar y apoyar el empleo, la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo, bonificando y estimulando los nuevos contratos indefinidos y reduciendo las cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial y por desempleo, centradas estas últimas en el empleo estable.

En segundo lugar el Acuerdo incluye medidas para limitar la utilización sucesiva de contratos temporales, así como para introducir mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando comparten un mismo centro de trabajo. Se contempla también el refuerzo de los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, articulando la participación de los interlocutores sociales en la definición de sus objetivos y programas.

En tercer lugar, se acuerdan medidas destinadas, por una parte, a potenciar la eficiencia de las políticas activas de empleo y la capacidad de actuación del Sistema Nacional de Empleo, y, por otra, a mejorar la protección de los trabajadores ante la falta de empleo, tanto en materia de protección por desempleo como en las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

En suma, el Acuerdo supone una apuesta estratégica del Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos por la estabilidad del empleo.

#### IV

Los firmantes del «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo» han encomendado al Gobierno la adopción de las disposiciones necesarias para dar ejecución a las medidas incluidas en el mismo con la mayor urgencia posible, manifestando su pleno respeto a la potestad constitucional conferida a las Cortes Generales en aquellas materias de las que se deriven compromisos legislativos.

Este Real Decreto-Ley tiene, por tanto, por objeto dar urgente ejecución a aquellas medidas contenidas en el Acuerdo que exigen la adopción o modificación de normas con rango de Ley. Puesto que las medidas se van a ejecutar en el ámbito de las relaciones laborales, dependiendo por ello de manera sustancial de los criterios y actitudes de sus protagonistas, la Norma recoge con fidelidad los criterios y propuestas que han expresado los interlocutores sociales firmantes del Acuerdo, como garantía de la efectividad de la nueva regulación.

El Real Decreto-Ley se estructura en tres capítulos. El primero de ellos incluye las medidas de impulso de la contratación indefinida y, entre ellas, el nuevo Programa de Fomento del Empleo, el estímulo de la conversión de contratos temporales en indefinidos y la reducción de cotizaciones empresariales. El segundo capítulo recoge diversas modificaciones de la legislación laboral para mejorar la utilización de la contratación temporal, la transparencia en la subcontratación de obras y servicios y su delimitación respecto de la cesión ilegal de trabajadores y las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial. Y el tercero, las mejoras de la protección por desempleo de colectivos específicos.

El nuevo Programa de Fomento del Empleo se dirige fundamentalmente a impulsar la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas. A tal fin se concentran los apoyos públicos en la contratación estable y se favorecen la conversión de empleos que hoy son temporales en fijos mediante un Plan extraordinario de carácter excepcional y vigencia limitada. Para alcanzar los objetivos arriba señalados, se modifica el sistema de incentivos a la contratación indefinida de acuerdo con los siguientes criterios: mejor selección de los colectivos beneficiarios; simplificación de las cuantías de las bonificaciones; ampliación de la duración de los incentivos con el objetivo de favorecer el mantenimiento del empleo; y sustitución de los porcentajes de bonificación actuales por cuantías fijas de bonificación.



Por otra parte, partiendo de que el Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo de 1997, firmado por CEOE, CEPYME, CC OO y UGT, merece a la vista de sus resultados una valoración positiva, no parece oportuno introducir alteraciones sustanciales en la legislación laboral. Sin embargo, resulta necesario revisar los límites temporales actualmente vigentes, contenidos en la Ley 12/2001, de 9 de julio (RCL 2001, 1674), de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, que limitan la posibilidad de conversión en contratos de fomento de la contratación indefinida a los contratos temporales suscritos con anterioridad a 31 de diciembre de 2003, lo que puede haber impedido en los últimos años conversiones en contratos indefinidos de determinados contratos temporales celebrados después de esa fecha.

Igualmente, para contribuir al objetivo de mantener la creación de empleo y fomentar la utilización de la contratación indefinida, se establece una cotización empresarial por desempleo para los contratos indefinidos menor que la actual, que se concreta en una reducción inicial de 0,25 puntos porcentuales aplicable desde el 1 de julio de 2006 y que irá seguida de otra reducción adicional de 0,25 puntos porcentuales a partir del 1 de julio de 2008 que se establecerá en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Asimismo, se elimina el recargo en la cotización por desempleo en los contratos temporales celebrados por empresas de trabajo temporal y se reduce la cotización empresarial al Fondo de Garantía Salarial, sin por ello afectar el equilibrio financiero de la institución.

En materia de contratación temporal, siendo objetivo prioritario la necesidad de reducir la temporalidad, se incluyen en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995, 997), límites temporales para los sucesivos contratos de este carácter que puede suscribir una empresa con un trabajador. Se deroga también la figura del contrato temporal de inserción, que no ha cumplido las expectativas para las que se había creado, y se modifica la regulación de los límites máximos de edad de los trabajadores con los que se pueden suscribir contratos para la formación.

En relación con la subcontratación de obras y servicios, se actualizan algunos elementos de la legislación vigente con el objetivo de asegurar que la organización empresarial de la producción mediante diversas fórmulas de descentralización productiva sea compatible con la protección de los trabajadores, especialmente cuando se trate de empresas principal, contratistas y subcontratistas que comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo. Por otra parte, se procede a deslindar la subcontratación de obras y servicios entre empresas de las prácticas que incurren en la figura de la cesión ilegal de trabajadores, teniendo presente que, según nuestra legislación, la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo puede efectuarse legalmente a través de empresas de trabajo temporal. Con esta finalidad, se incorpora al Estatuto de los Trabajadores una definición de la cesión ilegal de trabajadores, que traslada a la ley la jurisprudencia sobre esta materia.

Dentro de las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, se mejora la protección de los trabajadores dispensada por el Fondo de Garantía Salarial en caso de insolvencia empresarial. Para ello, se modifican los límites y topes de cálculo actualmente aplicados (cuantía del salario mínimo, consideración de las pagas extraordinarias, número de días de salario e indemnización adeudados), y se incluyen entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA algunas que no figuran en la actual redacción del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores (indemnizaciones por determinadas extinciones de contratos por causas objetivas o en el marco de un procedimiento concursal, así como las debidas por finalización de contratos temporales).

La protección de los trabajadores ante la falta de empleo se ve completada a través de las modificaciones que se introducen en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Un examen del sistema de protección por desempleo ha permitido identificar determinados colectivos específicos cuya protección conviene reforzar como son, entre otros, los mayores de cuarenta y cinco años sin responsabilidades familiares así como los trabajadores fijos discontinuos. Por todo ello, se incluyen una serie de medidas para mejorar la cobertura y protección de esos colectivos.

Por otro lado, entre los objetivos compartidos por los firmantes del Acuerdo figura el de reforzar el Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para mejorar la eficacia y la eficiencia del mismo. Para ello, se articula en el Real Decreto-Ley la necesaria consulta y participación de los interlocutores sociales en la definición de los objetivos y programas de la Inspección, en los ámbitos estatal y autonómico.

Finalmente, con objeto de potenciar la capacidad de actuación del Sistema Nacional de Empleo, se incluye en el Real Decreto-Ley el necesario establecimiento de un Plan Global de Modernización del Servicio Público de Empleo Estatal, que garantice la adecuada coordinación con los Servicios Públicos de Empleo autonómicos.

## V

Asimismo, en coherencia con el compromiso asumido por los firmantes de la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004 en cuanto al estudio de la revalorización de instituciones laborales como la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se incluye en este Real Decreto-Ley una disposición, igualmente consensuada, para que asuma funciones de observatorio de la negociación colectiva, previéndose la adaptación por el Gobierno de su marco jurídico institucional.

## VI

El Gobierno está convencido de que el crecimiento más sólido es el que se basa en el empleo estable y de que el desarrollo de más calidad es el que se basa en el empleo de calidad.

Para que la economía española y nuestro mercado de trabajo puedan empezar a beneficiarse de manera inmediata de los positivos efectos que sin duda se derivarán de las medidas incluidas en el «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo» resulta

necesario y urgente ponerlas en marcha cuanto antes, tanto más cuando se trata de medidas consensuadas entre el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC OO y UGT.

El Gobierno tiene la convicción de que la aplicación conjunta y coordinada del conjunto de medidas acordadas, todas ellas en la dirección adecuada, supondrán un avance hacia los objetivos de reducir progresivamente la tasa de temporalidad, preservar e impulsar la creación de empleo, afianzar la seguridad y los derechos de los trabajadores y no reducir la flexibilidad necesaria para el funcionamiento de las empresas.

La firma pública el pasado 9 de mayo del «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo» ha permitido a cuantos intervienen en el mercado de trabajo conocer el contenido de las medidas acordadas. A la hora de proceder a su ejecución normativa, debe resaltarse que alguna de esas medidas (en particular, las referidas al plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo) incluyen plazos tasados que pueden estar afectando ya a decisiones empresariales sobre contratación estable de trabajadores o sobre conversión de contratos temporales en fijos.

La creación de empleo, el impulso de la contratación indefinida, la reducción de la tasa de temporalidad, la mejora de la protección de los trabajadores ante la falta de empleo y la modernización de los Servicios Públicos de Empleo son en todos los casos objetivos tan legítimos como inaplazables, de los que sin duda van a derivarse efectos muy beneficiosos para nuestra economía y nuestro mercado de trabajo y, más en general, para la sociedad española.

Por todo ello, el Gobierno considera que el conjunto de las medidas acordadas debe ser puesto en práctica con carácter inmediato, lo que difícilmente se lograría a través de los procedimientos legislativos ordinarios, ni siquiera a través de su tramitación parlamentaria por el procedimiento de urgencia, previéndose una entrada en vigor aplazada al primer día del mes siguiente a su publicación para determinados aspectos de contenido económico, con el fin de posibilitar el conocimiento material de la Norma y las necesarias adaptaciones, tanto en el ámbito empresarial como en el de la gestión recaudatoria y de las prestaciones por desempleo.

El Gobierno entiende, por tanto, que concurren en este caso las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución para la utilización del Real Decreto-Ley.

En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución, a propuesta conjunta de los Ministros de Economía y Hacienda y de Trabajo y Asuntos Sociales y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 9 de junio de 2006, dispongo:

## **Capítulo I - Medidas de impulso de la contratación indefinida**

### **Sección 1ª - Programa de fomento del empleo**

#### **Artículo 1. Objeto del Programa y beneficiarios**

1. El presente Programa regula las bonificaciones por la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial e incluida la modalidad de fijo discontinuo, de los trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo. Igualmente se regulan las bonificaciones para el mantenimiento del empleo de determinados trabajadores.
2. Asimismo, se regulan con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social, siempre que, en ambos casos, estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo, así como con personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre (RCL 2004, 2661 y RCL 2005, 735), de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica.
3. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este Programa de Fomento del Empleo las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.
4. Quedarán excluidos de los beneficios del presente Programa la Administración General del Estado y los Organismos regulados en el Título III y en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril (RCL 1997, 879), de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos Públicos.
5. La cuantía y duración de las bonificaciones se regirán por lo establecido en los artículos siguientes, incluyéndose a efectos informativos un cuadro-resumen de las mismas en el anexo de este Real Decreto-Ley.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación**

1. Los empleadores que contraten indefinidamente a tiempo completo, de acuerdo con los requisitos y condiciones que se señalan en esta Sección, se podrán bonificar en la cuota empresarial a la Seguridad Social en la siguiente duración y cuantía mensual o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado perteneciente a alguno de los siguientes colectivos:
  - a) Mujeres en general: 70,83 euros/mes (850/año) durante 4 años.

- b)** Mujeres que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.
- c)** Mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad laboral, siempre que, anteriormente a la retirada del mercado de trabajo, hubiesen estado de alta en cualquier régimen de Seguridad Social durante un mínimo de 3 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.
- d)** Mayores de cuarenta y cinco años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.
- e)** Jóvenes de dieciséis a treinta años, ambos inclusive: 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante 4 años.
- f)** Trabajadores inscritos como desempleados ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante, al menos, seis meses: 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.

**2.** Los empleadores, incluidos los Centros Especiales de Empleo, que contraten indefinidamente a personas con discapacidad tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 250 euros/mes (3.000 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

Cuando se trate de la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, procedentes de enclaves laborales, la bonificación a que tendrá derecho la empresa colaboradora será de 266,67 euros/mes (3.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento de empleo la bonificación ascenderá a 183,33 euros/mes (2.200 euros/año), durante toda la vigencia del contrato. Tendrán derecho a la misma bonificación los Centros Especiales de Empleo que contraten a estos trabajadores mediante cualquier contrato temporal, incluidos los formativos.

Para tener derecho a los beneficios establecidos en este apartado los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100 o la específicamente establecida en el caso de enclaves laborales. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

**3.** Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

**4.** Los empleadores que contraten indefinidamente a trabajadores en situación de exclusión social, incluidos en los colectivos relacionados en la disposición adicional segunda de este Real Decreto-Ley, y que tengan acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes, podrán acogerse a las bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado, de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que la contratación sea temporal dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

**5.** Igualmente se incentivará la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración y de su transformación en indefinido, con una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante 4 años, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.

**6.** En todos los casos mencionados en este artículo, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas en cada caso se aplicarán en las siguientes proporciones:

- a)** El 100%, cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo.
- b)** El 75%, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.
- c)** El 50%, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
- d)** El 25%, cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo.

**7.** Los contratos de trabajo que se celebren con los trabajadores incluidos en los colectivos a que se refiere este artículo se formalizarán en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

### Artículo 3. Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo

1. Los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, celebrados con anterioridad al 1 de junio de 2006, que se transformen en indefinidos, antes del 1 de enero de 2007, darán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 66,67 euros/mes (800 euros/año), durante 3 años.
2. En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6.
3. Los contratos de trabajo a que se refiere este artículo se formalizarán en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

### Artículo 4. Bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades

1. Los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de sesenta o más años, con una antigüedad en la empresa de cinco o más años, darán derecho a la bonificación del 50% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, sobre las cuotas devengadas desde la fecha de cumplimiento de los requisitos anteriormente señalados, incrementándose anualmente dicha bonificación en un 10% transcurrido un año desde su aplicación, hasta alcanzar un máximo del 100%.

Si, al cumplir sesenta años de edad, el trabajador no tuviere la antigüedad en la empresa de cinco años, la bonificación a la que se refiere el párrafo anterior será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad.

2. Los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 1 de julio de 2006, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 100 euros al mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.

En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.6.

### Artículo 5. Requisitos de los beneficiarios

Los beneficiarios de las bonificaciones previstas en este Programa deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el período de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho período como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.
- b) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (RCL 2000, 1804, 2136).

### Artículo 6. Exclusiones

1. Las bonificaciones previstas en este Programa no se aplicarán en los siguientes supuestos:

- a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, u otras disposiciones legales.
- b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos. No será de aplicación esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.
- c) Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

No se aplicará lo establecido en el párrafo anterior en los supuestos de transformación de los contratos, en que se estará a lo previsto en los artículos 2.5, 3 y 4.2.

Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

- d) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.
- e) Incorporaciones de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los doce meses.

**2.** Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

**3.** Cuando se trate de contrataciones con trabajadores con discapacidad, sólo les será de aplicación las exclusiones de la letra c), si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido, y de la letra d) del apartado 1, así como la establecida en el apartado 2.

No obstante, la exclusión establecida en la letra d) del apartado 1 no será de aplicación en el supuesto de incorporación a las empresas colaboradoras de los trabajadores con discapacidad procedentes de enclaves laborales.

### **Artículo 7. Concurrencia, cuantía máxima e incompatibilidad de las bonificaciones**

**1.** En el supuesto en que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en este Programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social que da derecho a la aplicación de las bonificaciones.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, las bonificaciones en las cotizaciones previstas para los contratos indefinidos con trabajadores de sesenta o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años serán compatibles con las bonificaciones establecidas con carácter general, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, sin perjuicio, en su caso, de lo dispuesto en el artículo 112 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (RCL 1994, 1825).

**2.** Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.

**3.** Las bonificaciones aquí previstas no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los Centros Especiales de Empleo, en que se estará a lo establecido en la normativa reguladora de las ayudas y subvenciones destinadas a la integración laboral de las personas con discapacidad en estos Centros.

### **Artículo 8. Mantenimiento de bonificaciones**

**1.** Cuando, durante la vigencia de un contrato bonificado al amparo de este Real Decreto-Ley que se hubiera concertado a tiempo parcial, se transforme en a tiempo completo, o viceversa, no se perderán las bonificaciones, sino que se percibirán conforme corresponda al nuevo contrato, sin que ello suponga el inicio de ningún nuevo período de bonificación.

En el supuesto de que se reitere la novación del contrato a que se refiere el párrafo anterior, se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo.

No se producirá tampoco la pérdida de las bonificaciones en los supuestos en que los trabajadores jubilados parcialmente incrementen anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

**2.** Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas previstas en los Programas de fomento del empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, incluidas las medidas reguladas en este Programa de Fomento, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas.

En este caso, al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial. En el supuesto de que el contrato fuera a tiempo parcial y se transforme en a tiempo completo o viceversa, se estará a lo establecido en el apartado anterior.

Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento del empleo por la misma contratación, no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

**3.** En caso de sucesión de empresas, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el nuevo empleador no perderá el derecho a las bonificaciones disfrutadas por el anterior, beneficiándose de ellas por el tiempo que reste hasta el período máximo que correspondiera.



## Artículo 9. Reintegro de los beneficios

1. En los supuestos de obtención de las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.
2. La obligación de reintegro establecida en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de lo previsto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

## Sección 2ª - Contrato de fomento de la contratación indefinida

### Artículo 10. Modificación de la Ley 12/2001, de 9 de julio (RCL 2001, 1674), de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad

La Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, queda modificada como sigue:

**Uno.** La letra b) del apartado 2 de la disposición adicional primera queda redactada en los siguientes términos:

«b) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007».

**Dos.** Se añade un segundo párrafo al apartado 4 de la disposición adicional primera con la siguiente redacción:

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

## Sección 3ª - Reducción de cotizaciones empresariales por contratos indefinidos

### Artículo 11. Modificación de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre (RCL 2005, 2570 y RCL 2006, 672, 722), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006

El número 2 del apartado Nueve del artículo 110 de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, queda redactado en los siguientes términos:

«2. A partir del 1 de julio de 2006, los tipos de cotización serán los siguientes:

**A.** Para la contingencia de desempleo:

**a)** Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos en prácticas, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores discapacitados: el 7,30 por 100, del que el 5,75 por 100 será a cargo del empresario y el 1,55 por 100 a cargo del trabajador.

**b)** Contratación de duración determinada:

**1º** Contratación de duración determinada a tiempo completo: el 8,30 por 100, del que el 6,70 por 100 será a cargo del empresario y el 1,60 por 100 a cargo del trabajador.

**2º** Contratación de duración determinada a tiempo parcial: 9,30 por 100, del que el 7,70 por 100 será a cargo del empresario y el 1,60 por 100 a cargo del trabajador.

El tipo de cotización para los trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual, incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, será el fijado en el apartado 1º, párrafo b) anterior, para la contratación de duración determinada a tiempo completo, salvo cuando sea de aplicación el tipo de cotización previsto en el párrafo a) anterior, para contratos concretos de duración determinada o para trabajadores discapacitados. La cuota a ingresar por el trabajador y por el empresario se reducirá, respectivamente, en un 30 por 100.

**B.** Para la cotización al Fondo de Garantía Salarial, el 0,20 por 100 a cargo exclusivo de la empresa.

**C.** Para la cotización por Formación Profesional, el 0,70 por 100, siendo el 0,60 por 100 a cargo de la empresa y el 0,10 por 100 a cargo del trabajador».



## **Capítulo II - Modificación de la legislación laboral para mejorar la utilización de la contratación temporal, las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial y la transparencia en la subcontratación de obras y servicios y su delimitación respecto de la cesión ilegal de trabajadores**

### **Artículo 12. Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995, 997)**

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

**Uno.** La letra a) del apartado 2 del artículo 11 queda redactada del siguiente modo:

«a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintinueve años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

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

**Dos.** El apartado 5 del artículo 15 queda redactado en los siguientes términos:

«5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad».

**Tres.** Se modifica el párrafo segundo del artículo 33.1, que queda redactado en los siguientes términos:

«A los anteriores efectos, se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento cincuenta días».

**Cuatro.** Se modifica el apartado 2 del artículo 33, que queda redactado del siguiente modo:

«2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 de esta Ley, y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio (RCL 2003, 1748), Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del triple del Salario Mínimo Interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 de esta Ley, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior».

**Cinco.** Se modifica el párrafo primero del apartado 7 del artículo 33, que queda redactado del siguiente modo:

«7. El derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago de las prestaciones que resultan de los apartados anteriores prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la Autoridad Laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones».

**Seis.** Se modifica el párrafo primero del apartado 8 del artículo 33, que queda redactado en los siguientes términos:

«8. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 de esta Ley o por la causa prevista en el párrafo c) del artículo 52, o conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal».

**Siete.** El apartado 4 del artículo 42 queda redactado del siguiente modo:

«4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 de esta Ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá

informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

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

**Ocho.** Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 42 con la siguiente redacción:

«6. Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

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

**Nueve.** Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 42 con la siguiente redacción:

«7. Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 de esta Ley.

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

**Diez.** El artículo 43 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 43. Cesión de trabajadores.

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal».

**Once.** El artículo 81 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 81. Locales y tablón de anuncios.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo».

**Doce.** El apartado 1 de la disposición adicional segunda queda redactado del siguiente modo:

«1. Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes».

**Trece.** La disposición adicional decimoquinta queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoquinta. Aplicación de los límites al encadenamiento de contratos en las Administraciones públicas. Lo dispuesto en el artículo 15.5 de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos autónomos, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al

empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable».

### **Artículo 13. Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio (RCL 1994, 1555), por la que se regulan las empresas de trabajo temporal**

La letra c) del artículo 8 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, queda redactada en los siguientes términos:

«c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor».

### **Artículo 14. Modificación del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (RCL 2000, 1804, 2136)**

Se añade un nuevo apartado 12 al artículo 7 del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:

«12. No disponer la empresa principal del libro registro de las empresas contratistas o subcontratistas que compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo a que se refiere el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando ello comporte la ausencia de información a los representantes legales de los trabajadores».

## **Capítulo III - Mejora de la protección por desempleo de colectivos específicos**

### **Artículo 15. Modificación del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (RCL 1994, 1825)**

**Uno.** El número 4) del apartado 1 del artículo 208 queda redactado en los términos siguientes:

«4) Igualmente, se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, en los periodos de inactividad productiva.

Las referencias a los fijos discontinuos del título III de esta Ley y de su normativa de desarrollo incluyen también a los trabajadores que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas».

**Dos.** La letra b) del número 1 del apartado 1 del artículo 215 que queda redactado del siguiente modo:

«b) Haber agotado la prestación por desempleo, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de cuarenta y cinco años de edad en la fecha del agotamiento».

**Tres.** El número 4) del apartado 1 del artículo 215 queda redactado en los siguientes términos:

«4) Los desempleados mayores de cuarenta y cinco años en la fecha en que hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de setecientos veinte días de duración, que cumplan todos los requisitos establecidos en el apartado 1.1 de este artículo, excepto el relativo al periodo de espera, tendrán derecho a un subsidio especial con carácter previo a la solicitud del subsidio por desempleo previsto en los párrafos a) y b) de dicho apartado 1.1, siempre que no hubiesen generado derecho a una nueva prestación de nivel contributivo o no tuviesen derecho al subsidio previsto en el apartado anterior.

Asimismo, y sin perjuicio del acceso al subsidio previsto en el párrafo anterior si se reúnen los requisitos en él exigidos, cuando se extinga la relación laboral de los trabajadores fijos discontinuos que hayan agotado un derecho a la prestación por desempleo de cualquier duración, aunque con posterioridad a dicho agotamiento y antes de la extinción de la relación laboral hubieran percibido subsidio por desempleo en los periodos de inactividad productiva, y en el momento de la solicitud sean mayores de cuarenta y cinco años, tendrán derecho al subsidio previsto en el párrafo anterior, en los términos establecidos en el mismo, siempre que hayan cotizado como fijos discontinuos un mínimo de nueve años a lo largo de su vida laboral».

### **Artículo 16. Situación legal de desempleo por finalización de la relación societaria temporal de los socios trabajadores de cooperativas**

Se incorporan al Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio (RCL 1985, 1586; ApNDL 10620), por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, una letra c) en el apartado 1 del artículo 2, y una letra d) en el artículo 3, y se modifica el apartado 1 del artículo 5, con la siguiente redacción:

«c) Por finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada».

«d) En el supuesto de finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada, será necesaria certificación del Consejo Rector de la baja en la cooperativa por dicha causa y su fecha de efectos».

«1. Los socios trabajadores que se encuentren en situación legal de desempleo deberán solicitar de la entidad gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones dentro de los quince días siguientes a la notificación del acuerdo de expulsión de la Cooperativa o, en su caso, del acta de conciliación o de la resolución judicial, del acuerdo de no admisión de la Cooperativa al interesado, de la resolución de la Autoridad Laboral a la Cooperativa, o de la fecha en que finalizó el período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada. En caso de presentar la solicitud fuera del indicado plazo se estará a lo dispuesto en las normas de carácter general».

### **Disposición adicional primera. Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad**

1. Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a trabajadores con discapacidad desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100 o a pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
2. La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por periodos no inferiores a doce meses.
3. A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.
4. No podrán contratar temporalmente al amparo de la presente disposición las empresas que en los doce meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo. El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.
5. A estos contratos les será de aplicación la subvención establecida en el artículo 12 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo (RCL 1983, 1174; ApNDL 9800), por el que, en cumplimiento de lo previsto en Ley 13/1982, de 7 de abril (RCL 1982, 1051; ApNDL 9798), se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
6. La transformación de los contratos de duración determinada regulados en esta disposición en contratos indefinidos dará derecho a la obtención de las subvenciones establecidas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.
7. Los empresarios deberán contratar a los trabajadores a través de la Oficina de Empleo y formalizar los contratos por escrito en el modelo oficial que se facilite por el Servicio Público de Empleo Estatal.
8. El Gobierno podrá modificar lo establecido en esta disposición, de acuerdo con el artículo 17.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, previa consulta a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

### **Disposición adicional segunda. Exclusión social y fomento del empleo**

A efectos del Programa de Fomento del empleo regulado en la sección 1ª del capítulo I de este Real Decreto-Ley, la situación de exclusión social se acreditará por la pertenencia a alguno de los colectivos relacionados a continuación:

- a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
  - 1º Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
  - 2º Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores.
- d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002, de 12 de enero (RCL 2002, 1217), Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

### **Disposición adicional tercera. Financiación, aplicación y control de los incentivos del Programa de Fomento del empleo**

1. Las bonificaciones previstas para las contrataciones establecidas en el Programa de Fomento del empleo regulado en este Real Decreto-Ley, se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.
2. Las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social se aplicarán por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal.
3. La Tesorería General de la Seguridad Social facilitará mensualmente al Servicio Público de Empleo Estatal, el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que se apliquen de acuerdo con los programas de incentivos al empleo y que son financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.
4. Con la misma periodicidad, la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, facilitará a la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el número de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, detallados por colectivos, así como cuanta información relativa a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos sea precisa, al efecto de facilitar a este centro directivo la planificación y programación de la actuación inspectora

que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en los correspondientes programas de incentivos al empleo, por los sujetos beneficiarios de la misma.

#### **Disposición adicional cuarta. Modificaciones futuras de la cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial**

Las modificaciones futuras en el tipo de cotización y en la cuantía de las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial estarán determinadas por la situación del excedente financiero del mismo, que podrá utilizarse como fondo de estabilización para la financiación de las necesidades anuales del organismo, todo ello previa consulta a su Consejo Rector.

#### **Disposición adicional quinta. Gestión de la formación profesional y Ley General de Subvenciones**

1. La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo actuará como entidad colaboradora y de apoyo técnico del Servicio Público de Empleo Estatal en el marco del Sistema de Formación Profesional, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

2. En el ámbito de la formación profesional se considerará a efectos de lo dispuesto en el artículo 31.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre (RCL 2003, 2684), General de Subvenciones que el beneficiario ha cumplido lo allí establecido cuando justifique de modo razonado que la elección del proveedor responde a los criterios de eficacia y economía, teniendo en cuenta la formación a realizar y el ámbito en que ésta se desarrolla.

A estos efectos, la normativa reguladora de la formación profesional podrá concretar dichos criterios.

#### **Disposición adicional sexta. Modernización de los Servicios Públicos de Empleo**

El Gobierno instrumentará en un plazo de tres meses desde la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley un Plan Global de Modernización del Servicio Público de Empleo Estatal que garantice la adecuada coordinación con los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos así como la modernización y mejora de los recursos materiales y tecnológicos de la red de oficinas y que contará con una adecuada dotación presupuestaria que se reflejará en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2007. Este Plan incluirá necesariamente un Plan Estratégico de Recursos Humanos del Servicio Público de Empleo Estatal para mejorar su estructura organizativa y la situación laboral y retributiva de su personal.

#### **Disposición adicional séptima. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos**

1. Sin perjuicio del respeto a la autonomía colectiva de las partes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a que se refiere la disposición final segunda de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, asumirá funciones de observatorio de la negociación colectiva que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.

2. Con el fin de garantizar el funcionamiento eficaz de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el Gobierno podrá adaptar el marco jurídico institucional de la misma en el que se garantice la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas; asimismo le proporcionará el apoyo técnico y los medios que sean necesarios.

#### **Disposición transitoria primera. Régimen aplicable a los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley**

1. Los contratos de trabajo para la formación y de inserción concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley se registrarán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

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

3. Las bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad al 1 de julio de 2006 se registrarán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a dichos contratos les será de aplicación lo establecido en el artículo 8 de este Real Decreto-Ley.

#### **Disposición transitoria segunda. Régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de contratos temporales**

Lo previsto en el artículo 15.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley.

Respecto de los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley.

#### **Disposición transitoria tercera. Tipos de cotización aplicables a los contratos de inserción subsistentes**

La cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional por los contratos de inserción subsistentes a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-Ley se realizará aplicando las bases y tipos de cotización vigentes en la fecha de devengo de las cuotas correspondientes, siendo el tipo de cotización por la contingencia de desempleo el establecido en cada momento para la contratación indefinida.



## **Disposición transitoria cuarta. Aplicación de las nuevas prestaciones del Fondo de Garantía Salarial**

Las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial que se establecen en la nueva redacción del artículo 33 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores serán aplicables a las solicitudes de prestaciones que se presenten a partir la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley.

## **Disposición derogatoria única. Derogación normativa**

1. Quedan derogados:

- a) Del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995, 997):
  - 1º El artículo 15.1.d).
  - 2º Las referencias al contrato de inserción contenidas en los artículos 8.2, 15.6 y 49.1.c).
  - 3º La disposición adicional decimosesta.
- b) El artículo 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre (RCL 1994, 3564 y RCL 1995, 515), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- c) Las disposiciones adicionales cuarta, apartado tres, y quinta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre (RCL 2001, 3248 y RCL 2002, 1348), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
- d) La disposición adicional cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (RCL 2002, 2901), de Medidas Urgentes para la Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad.
- e) La disposición adicional quincuagésima de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, excepto los apartados 1 y 2 del número Diez.

2. Se derogan las referencias a las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, por la contratación de trabajadores con discapacidad, o su incorporación como socios a cooperativas de trabajo asociado, contenidas en las normas que se citan a continuación, manteniéndose en vigor el resto de ayudas o subvenciones:

- a) Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo (RCL 1983, 1174; ApNDL 9800), por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
- b) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 16 de octubre de 1998 (RCL 1998, 2745) por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.
- c) Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero (RCL 2004, 475, 960), por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

3. Asimismo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto-Ley.

## **Disposición final primera. Consulta y participación de los interlocutores sociales en la definición de los objetivos y programas del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

Las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas y podrán formular propuestas sobre los objetivos y programas del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, a través de órganos de representación de carácter consultivo de composición tripartita y paritaria.

A tal efecto, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales dictará, en el plazo de tres meses, las normas oportunas para la constitución del órgano correspondiente en el ámbito de la Administración General del Estado. Las Comunidades Autónomas, en función de su capacidad de autoorganización, establecerán las correspondientes instancias de esta participación de las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

## **Disposición final segunda. Autorizaciones al Gobierno**

1. Con el fin de profundizar en la consecución de los objetivos a que responde este Real Decreto-Ley, se autoriza al Gobierno para que, en función de la evolución que experimente el empleo, especialmente de los trabajadores que tengan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo o para el mantenimiento del empleo, pueda introducir, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, modificaciones en el Programa de Fomento del Empleo que se regula en el mismo, tanto en lo que se refiere a los colectivos beneficiarios, como a los incentivos aplicables y a las condiciones exigidas para su aplicación, y asimismo para que pueda establecer programas específicos para mejorar la formación y cualificación profesional y facilitar la estabilidad en el empleo y la reinserción laboral de los trabajadores que hubieran perdido su empleo como consecuencia de procesos de liberalización del comercio y de la globalización.

2. Asimismo, el Gobierno podrá modificar las disposiciones incorporadas al Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, por el artículo 16 de este Real Decreto-Ley en cuanto a la situación legal de desempleo por finalización de la relación societaria temporal de los socios trabajadores de cooperativas.



**Disposición final tercera. Facultades de desarrollo**

El Gobierno y el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones necesarias para la ejecución de lo establecido en este Real Decreto-Ley, previa consulta a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

**Disposición final cuarta. Entrada en vigor**

El presente Real Decreto-Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo los capítulos I y III; las disposiciones adicionales primera, segunda, tercera y sexta, y la disposición derogatoria, apartados 1.b), 1.c), 1.d) y 1.e) y 2, que entrarán en vigor el 1 de julio de 2006.

**Anexo - Programa de Fomento de Empleo**

<b>Real Decreto-Ley para la mejora del crecimiento y del empleo</b> (Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)			
Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)	Duración
<b>Bonificaciones a la contratación indefinida</b>			
Mujeres.	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género [Art. 2.1.a) y 2.3].	850	4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto (Art. 2.1.b).	1.200	4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años (Art. 2.1.c).	1.200	4 años
Mayores de 45 años (Art. 2.1.d).		1.200	Toda la vigencia del contrato
Jóvenes.	De 16 a 30 años (Art. 2.1.c).	800	4 años
Otros colectivos y situaciones especiales.	Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social [Arts. 2.1.f) y 2.4].	600	4 años
	Personas con discapacidad (Art. 2.2).	3.000	Toda la vigencia del contrato
	Personas con discapacidad severa, procedentes de enclaves laborales (Art. 2.2).	3.200	Toda la vigencia del contrato
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación (Art. 2.5).	500	4 años
<b>Plan Extraordinario para la Conversión de Empleo Temporal en Fijo</b>			
	Conversiones en indefinidos de contratos temporales, incluidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, en todos los casos celebrados antes del 1 de junio de 2006, siempre que la conversión se realice antes del 1 de enero de 2007 (Art. 3).	800	3 años
<b>Bonificaciones en supuestos excepcionales de contratación temporal</b>			
	Personas con discapacidad (Art. 2.2).	2.200	Toda la vigencia del contrato
	Víctimas de violencia de género o doméstica (Art. 2.3).	600	Toda la vigencia del contrato
	Personas en situación de exclusión social (Art. 2.4).	500	Toda la vigencia del contrato
<b>Bonificaciones para el mantenimiento del empleo indefinido</b>			
	Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años (Art. 4.1).	50% de aportación empresarial por contingencias comunes salvo incapacidad temporal, incrementándose anualmente un 10%, hasta el 100%	Toda la vigencia del contrato
	Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad (Art. 4.2).	1.200	4 años

