

En virtut d'això, dispo:

Article únic. *Modificació de l'Ordre d'1 de juliol de 1986, per la qual s'aprova el Reglament tècnic de control i certificació de llavors de cereals.*

L'annex número 3 de l'Ordre d'1 de juliol de 1986, per la qual s'aprova el Reglament tècnic de control i certificació de llavors de cereals, queda modificat de la manera següent:

En la columna relativa al pes màxim del lot expressat en quilograms, se substitueix la xifra «25.000» per «30.000» pel que fa al blat, l'ordi, l'avena, el sègol, l'espelta, el triticale i l'arròs.

Disposició final primera. *Títol competencial.*

La present disposició es dicta a l'empara de l'article 149.1.13a de la Constitució, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de bases i coordinació de la planificació general de l'activitat econòmica.

Disposició final segona. *Entrada en vigor.*

La present Ordre entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 22 de desembre de 2006.–La ministra d'Agricultura, Pesca i Alimentació, Elena Espinosa Mangana.

CAP DE L'ESTAT

22949 *LLEI 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació. («BOE» 312, de 30-12-2006.)*

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegeu i entengueu aquesta Llei.
Sapiguen: Que les Corts Generals han aprovat la Llei següent i jo la sanciono.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

I

L'evolució recent del mercat de treball a Espanya s'ha caracteritzat per un fort increment de l'ocupació, que se situa en el primer trimestre de 2006 en el 4,9 per 100 en taxa de variació interanual. L'increment de l'ocupació s'ha produït tant en els contractes indefinits com en els temporals, encara que més intensament en aquests últims. El notable augment de l'ocupació, tot i que ha anat acompanyat d'una acceleració de la població activa, ha determinat un descens de la taxa d'atur, des de l'11,5 per 100 el 2002 i 2003 fins al 9,2 per 100 el 2005, i el 9,1 per 100 en el primer trimestre de 2006, fet que significa que, per primera vegada des de 1979, la taxa està per sota del 10 per 100.

Malgrat això, encara persisteixen problemes en el mercat de treball espanyol que s'han de superar, amb la finalitat de complir els compromisos de l'Estratègia de Lisboa i, en general, de millorar la situació dels treballadors. Entre aquests problemes, la superació dels quals

està entre els objectius principals d'aquesta Llei, figuren la reduïda taxa d'ocupació i activitat de les dones espanyoles, el fet que la taxa d'atur encara superi lleugerament la mitjana de la Unió Europea, taxa especialment elevada en el cas dels joves, les dones i les persones amb discapacitat, la persistència de segmentacions entre contractes temporals i indefinits i, sobretot, l'elevada taxa de temporalitat, la més alta de la Unió Europea, i per damunt del doble de la mitjana d'aquesta.

En relació amb la taxa de temporalitat són rellevants, a més, els nivells particularment alts de les corresponents als joves, les dones, els treballadors menys qualificats i de salaris inferiors i els treballadors amb discapacitat.

II

A l'hora d'afrontar els desequilibris del nostre mercat de treball, convé recordar que la concertació i el diàleg social desenvolupats a Espanya en els últims trenta anys han contribuït decisivament a les profundes transformacions polítiques, econòmiques i socials que ha experimentat el nostre país en aquest període.

El destacat paper exercit en aquest procés per part dels interlocutors socials, i més concretament per les organitzacions representatives dels empresaris i dels treballadors, ha estat possible gràcies al reconeixement que l'article 7 de la Constitució fa d'aquestes organitzacions per a la defensa i promoció dels interessos que els són propis.

L'experiència dels més de vint-i-cinc anys transcorreguts des de l'aprovació de l'Estatut dels treballadors ens ensenya que els canvis i les reformes del model de relacions laborals i del mercat de treball de les quals s'han derivat efectes més positius per a l'economia espanyola, per a la creació de llocs de treball i per millorar la situació dels treballadors, són sempre les que han tingut l'origen en el diàleg, en la concertació i en el consens social.

Per això, el mercat de treball va ser, lògicament, un dels àmbits del diàleg social que es van incloure en la Declaració per al diàleg social «Competitivitat, ocupació estable i cohesió social», subscripta el 8 de juliol de 2004 pel president del Govern, els presidents de la Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials (CEOE) i de la Confederació Espanyola de la Petita i Mitjana Empresa (CEPYME) i els secretaris generals de la Confederació Sindical de Comissions Obreres (CCOO) i de la Unió General de Treballadors (UGT).

En la indicada Declaració, el Govern, les organitzacions empresarials i els sindicats van compartir el diagnòstic sobre el doble problema del mercat de treball espanyol, insuficient volum d'ocupació i alt nivell de temporalitat. A més, es van comprometre a analitzar els elements que incideixen en la creació de llocs de treball, en la seva estabilitat i en la utilització no justificada de la contractació temporal. Per a això, s'havien de tenir en compte les noves formes d'organització empresarial del treball. L'impuls de les polítiques actives d'ocupació i dels serveis públics d'ocupació, així com l'adequada protecció dels treballadors davant la manca d'ocupació, també van ser considerats objectius imprescindibles i inajornables.

III

El diàleg social sobre mercat de treball es va iniciar encomanant a una comissió d'experts la realització d'un informe per avaluar el funcionament de les polítiques d'ocupació des de les reformes laborals empreses en el període 1992-1994 fins a l'actualitat. La comissió d'experts va fer lliurament del seu informe, «Més i millor ocupació

en un nou escenari socioeconòmic: per una flexibilitat i seguretat laborals efectives», el gener del 2005.

Des de la primavera de 2005, el Govern, les organitzacions empresarials i els sindicats han desenvolupat un procés de diàleg i negociació sobre el mercat de treball. Les reunions tingudes per la Mesa de Diàleg Social, juntament amb els documents de propostes presentats per totes les parts, han permès aprofundir de manera detallada i precisa en el conjunt d'aspectes que, segons el parer de cada interlocutor, incideixen en el creixement de l'ocupació, la millora de l'estabilitat laboral i la utilització adequada de la contractació temporal.

Havent donat per conclosos els treballs que preveu la Declaració de juliol de 2004 en els àmbits específics relatius al mercat de treball, el Govern, CEOE, CEPYME, CCOO i UGT van signar el passat 9 de maig l'«Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació», que constitueix una nova manifestació de la concertació social i del consens que, com es va assenyalar abans, tradicionalment ha produït uns efectes tan positius per al mercat de treball.

Després de ratificar el seu compromís amb el diàleg i la negociació com a instrument per emprendre canvis que millorin el funcionament del mercat laboral, els signants assenyalen en el preàmbul de l'Acord que «és fonamental impulsar un model de creixement econòmic equilibrat i durador basat en la competitivitat de les empreses, l'increment de la productivitat i la cohesió social. La millora de l'estabilitat de l'ocupació, objectiu d'aquest Acord, contribueix a avançar en aquesta direcció».

El Govern i els interlocutors socials recorden també que «les polítiques laborals i d'ocupació han d'anar necessàriament acompanyades de polítiques sòlides en educació i formació, en infraestructures, en recerca, desenvolupament i innovació i en matèria industrial i mediambiental, elements essencials per al creixement i la qualitat de l'ocupació».

L'«Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació», en tant que plasmació del consens entre les parts, constitueix un punt d'equilibri que s'orienta en la direcció de donar suport a la creació de llocs de treball i sostenir-la, així com de millorar el funcionament del mercat laboral i l'estabilitat de l'ocupació.

Les mesures que inclou l'Acord es dirigeixen, per tant, a afrontar els desequilibris del nostre mercat de treball, l'insuficient volum d'ocupació i l'elevada temporalitat, les quals es poden agrupar en tres grans capítols.

En primer lloc, l'Acord conté mesures dirigides a impulsar l'ocupació i a donar-hi suport, la contractació indefinida i la conversió d'ocupació temporal en fix, bonificar i estimular els nous contractes indefinits i reduir les cotitzacions empresarials al Fons de Garantia Salarial i per desocupació, aquestes últimes centrades en l'ocupació estable.

En segon lloc, l'Acord inclou mesures per limitar la utilització successiva de contractes temporals, així com per introduir més transparència en la subcontractació d'obres i serveis entre empreses quan comparteixen un mateix centre de treball. També es preveu el reforç dels recursos humans i materials de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, i articular la participació dels interlocutors socials en la definició dels seus objectius i programes.

En tercer lloc, s'acorden mesures destinades, d'una banda, a potenciar l'eficiència de les polítiques actives d'ocupació i la capacitat d'actuació del Sistema Nacional d'Ocupació, i, de l'altra, a millorar la protecció dels treballadors davant la falta d'ocupació, tant en matèria de pro-

tecció per desocupació com en les prestacions del Fons de Garantia Salarial.

En definitiva, l'Acord suposa una aposta estratègica del Govern, les organitzacions empresarials i els sindicats per l'estabilitat de l'ocupació.

IV

Els signants de l'«Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació» han encomanat al Govern l'adopció de les disposicions necessàries per donar execució de les mesures que s'hi inclouen amb la màxima urgència possible, i han manifestat el seu ple respecte a la potestat constitucional conferida a les Corts Generals en aquelles matèries de les quals derivin compromisos legislatius.

A través del Decret Llei del qual procedeix aquesta Llei, s'ha donat urgent execució a les mesures contingudes a l'Acord que exigeixen l'adopció o la modificació de normes amb rang de llei. Com que les mesures s'han d'executar en l'àmbit de les relacions laborals, depenen per fer-ho de manera substancial dels criteris i les actituds dels seus protagonistes, la norma recull amb fidelitat els criteris i les propostes que han expressat els interlocutors socials signants de l'Acord, com a garantia de l'efectivitat de la nova regulació.

Aquesta Llei s'estructura en tres capítols. El primer inclou les mesures d'impuls de la contractació indefinida i, entre aquestes, el nou Programa de foment de l'ocupació, l'estímul de la conversió de contractes temporals en indefinits i la reducció de cotitzacions empresarials. El segon capítol recull diverses modificacions de la legislació laboral per millorar la utilització de la contractació temporal, la transparència en la subcontractació d'obres i serveis i la seva delimitació respecte de la cessió il·legal de treballadors i les prestacions del Fons de Garantia Salarial. I el tercer, les millores de la protecció per desocupació de col·lectius específics.

El nou Programa de foment de l'ocupació es dirigeix fonamentalment a impulsar la utilització de la contractació indefinida inicial per part de les empreses. Amb aquesta finalitat es concentren els suports públics en la contractació estable i s'afavoreix la conversió de llocs de treball que avui són temporals en fixos mitjançant un pla extraordinari de caràcter excepcional i vigència limitada. Per tal d'assolir els objectius assenyalats amunt, es modifica el sistema d'incentius a la contractació indefinida d'acord amb els criteris següents: millor selecció dels col·lectius beneficiaris; simplificació de les quanties de les bonificacions; ampliació de la durada dels incentius amb l'objectiu d'afavorir el manteniment del lloc de treball; i substitució dels percentatges de bonificació actuals per quanties fixes de bonificació, excepte en el cas de la contractació de persones amb discapacitat pels centres especials d'ocupació.

D'altra banda, partint del fet que l'Acord Interconfederal d'Estabilitat en l'Ocupació de 1997, signat per CEOE, CEPYME, CCOO i UGT, mereix una valoració positiva a la vista dels seus resultats, no sembla oportú introduir alteracions substancials en la legislació laboral. Tanmateix, és necessari revisar els límits temporals actualment vigents, que conté la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat, que limiten la possibilitat de conversió en contractes de foment de la contractació indefinida els contractes temporals subscrits abans del 31 de desembre de 2003, fet que pot haver impedit en els últims anys conversions en contractes indefinits de determinats contractes temporals subscrits després d'aquesta data.

Igualment, per contribuir a l'objectiu de mantenir la creació de llocs de treball i fomentar la utilització de la contractació indefinida, s'estableix una cotització empresarial per atur per als contractes indefinits inferior a l'actual, que es concreta en una reducció inicial de 0,25 punts percentuals aplicable des de l'1 de juliol de 2006 i que va seguida d'una altra reducció addicional de 0,25 punts percentuals a partir de l'1 de juliol de 2008, que ha d'establir la corresponent Llei de pressupostos generals de l'Estat. Així mateix, s'elimina el recàrrec en la cotització per atur en els contractes temporals subscrits per empreses de treball temporal i es redueix la cotització empresarial al Fons de Garantia Salarial, sense afectar, per això, l'equilibri financer de la institució.

En matèria de contractació temporal, ja que l'objectiu prioritari és la necessitat de reduir la temporalitat, en l'Estatut dels treballadors, Text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, s'inclouen uns límits temporals per als successius contractes d'aquest caràcter que pot subscriure una empresa amb un treballador. També es deroga la figura del contracte temporal d'inserció, que no ha complert les expectatives per a les quals s'havia creat, i es modifica la regulació dels límits màxims d'edat dels treballadors amb què es poden subscriure contractes per a la formació.

En relació amb la subcontractació d'obres i serveis, s'actualitzen alguns elements de la legislació vigent amb l'objectiu d'assegurar que l'organització empresarial de la producció mitjançant diverses fórmules de descentralització productiva sigui compatible amb la protecció dels treballadors, especialment quan es tracti d'empreses principal, contractistes i subcontractistes, que comparteixen de manera continuada un mateix centre de treball. D'altra banda, es separa la subcontractació d'obres i serveis entre empreses de les pràctiques que incorren en la figura de la cessió il·legal de treballadors, tenint present que, segons la nostra legislació, la contractació de treballadors per cedir-los temporalment a una altra empresa només es pot efectuar legalment a través d'empreses de treball temporal. Amb aquesta finalitat, s'incorpora a l'Estatut dels treballadors una definició de la cessió il·legal de treballadors, que trasllada a la llei la jurisprudència sobre aquesta matèria.

Dins de les modificacions de l'Estatut dels treballadors, es millora la protecció dels treballadors dispensada pel Fons de Garantia Salarial en cas d'insolvència empresarial. Per a això, es modifiquen els límits de càlcul actualment aplicats (quantia del salari mínim, consideració de les pagues extraordinàries, nombre de dies de salari i indemnització deguts), i s'inclouen entre les indemnitzacions protegides pel FOGASA algunes que no figuren en l'actual redacció de l'article 33 de l'Estatut dels treballadors (indemnitzacions per determinades extincions de contractes per causes objectives o en el marc d'un procediment concursal, així com les causades per finalització de contractes temporals).

La protecció dels treballadors davant la falta d'ocupació es completa a través de les modificacions que introdueix el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny. Un examen del sistema de protecció per atur ha permès identificar determinats col·lectius específics la protecció dels quals convé reforçar com són, entre d'altres, els més grans de quaranta-cinc anys sense responsabilitats familiars, així com els treballadors fixos discontinus. Per tot això, s'inclouen una sèrie de mesures per millorar la cobertura i protecció d'aquests col·lectius.

D'altra banda, entre els objectius compartits pels signants de l'Acord hi figura el de reforçar el Sistema de la Inspecció de Treball i Seguretat Social per millorar-ne l'eficàcia i l'eficiència. Per a això, la Llei articula la necessària consulta i participació dels interlocutors socials en la definició dels objectius i programes de la Inspecció, en els àmbits estatal i autonòmic.

Finalment, per tal de potenciar la capacitat d'actuació del Sistema Nacional d'Ocupació, s'inclou en aquesta Llei el necessari establiment d'un pla global de modernització del Servei Públic d'Ocupació Estatal, que garanteixi l'adequada coordinació amb els serveis públics d'ocupació autonòmics.

V

Així mateix, en coherència amb el compromís assumit pels signants de la Declaració per al Diàleg Social de 8 de juliol de 2004 quant a l'estudi de la revaloració d'institucions laborals com ara la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, s'inclou en aquesta Llei una disposició, també consensuada, perquè assumeixi funcions d'observatori de la negociació col·lectiva, i es preveu que el Govern adapti el seu marc jurídic institucional.

VI

El creixement més sòlid és el que es basa en l'ocupació estable i el desenvolupament de més qualitat és el que es basa en l'ocupació de qualitat.

Per tal que l'economia espanyola i el nostre mercat de treball puguin començar a beneficiar-se d'una manera immediata dels efectes positius que sens dubte derivaran de les mesures que inclou l'«Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació» és necessari i urgent posar-les en marxa com més aviat millor, especialment quan es tracta de mesures consensuades entre el Govern, CEOE, CEPYME, CCOO i UGT.

L'aplicació conjunta i coordinada del conjunt de mesures acordades, totes aquestes en la direcció adequada, ha de suposar un avanç cap als objectius de reduir progressivament la taxa de temporalitat, preservar i impulsar la creació de llocs de treball, afermar la seguretat i els drets dels treballadors i no reduir la flexibilitat necessària per al funcionament de les empreses.

La signatura pública el passat 9 de maig de l'«Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació» ha permès a tots els que intervenen en el mercat de treball conèixer el contingut de les mesures acordades. A l'hora de procedir a la seva execució normativa, cal ressaltar que algunes d'aquestes mesures (en particular les referides al Pla extraordinari per a la conversió d'ocupació temporal en fix) inclouen terminis taxats que ja poden estar afectant decisions empresarials sobre contractació estable de treballadors o sobre conversió de contractes temporals en fixos.

La creació de llocs de treball, l'impuls de la contractació indefinida, la reducció de la taxa de temporalitat, la millora de la protecció dels treballadors davant la falta d'ocupació i la modernització dels serveis públics d'ocupació en tots els casos són objectius tan legítims com inajornables, dels quals sens dubte derivaran efectes molt beneficiosos per a la nostra economia i el nostre mercat de treball i, més en general, per a la societat espanyola.

CAPÍTOL I

Mesures d'impuls de la contractació indefinida

SECCIÓ 1a PROGRAMA DE FOMENT DE L'OCUPACIÓ

Article 1. Objecte del Programa i beneficiaris.

1. El present Programa regula les bonificacions per la contractació indefinida, tant a temps complet com a temps parcial i inclosa la modalitat de fix discontinu, dels treballadors desocupats inscrits a l'oficina d'ocupació. També es regulen les bonificacions per al manteniment de l'ocupació de determinats treballadors.

2. Així mateix, es regulen amb caràcter excepcional bonificacions per als contractes temporals que se subscriguin amb treballadors amb discapacitat o amb persones que es trobin en situació d'exclusió social, sempre que, en els dos casos, estiguin desocupats i inscrits a l'oficina d'ocupació, així com amb persones que tinguin acreditada la condició de víctima de violència de gènere en els termes de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, o de víctima de violència domèstica.

3. Poden ser beneficiaris de les bonificacions que estableix aquest Programa de foment de l'ocupació les empreses, inclosos els treballadors autònoms, i societats laborals o cooperatives a les quals s'incorporin treballadors com a socis treballadors o de treball, sempre que aquestes últimes hagin optat per un règim de Seguretat Social propi de treballadors per compte d'altri.

També poden ser beneficiaris de les bonificacions esmentades les empreses, inclosos els treballadors autònoms, i societats laborals i cooperatives a què es refereix el paràgraf anterior, en el cas de transformació de contractes temporals en contractes o vincles societaris indefinits, en els supòsits que inclou aquest Programa de foment de l'ocupació.

4. Queden exclosos dels beneficis d'aquest Programa l'Administració General de l'Estat i els organismes que regulen el títol III i la disposició addicional desena de la Llei 6/1997, de 14 d'abril, d'organització i funcionament de l'Administració General de l'Estat, així com les administracions autonòmiques i les entitats locals i els seus organismes públics.

No s'ha d'aplicar el que estableix aquest apartat quan es tracti de la contractació de treballadors amb discapacitat per centres especials d'ocupació de titulació pública.

5. La quantia i durada de les bonificacions s'han de regir pel que estableixen els articles següents, i a efectes informatius s'inclou un quadre resum de les bonificacions a l'annex d'aquesta Llei.

Article 2. Àmbit d'aplicació i incentius a la contractació.

1. Els ocupadors que contractin indefinidament a temps complet, d'acord amb els requisits i les condicions que assenyalen aquesta secció, es poden bonificar en la quota empresarial a la Seguretat Social en la següent durada i quantia mensual o, si s'escau, pel seu equivalent diari, pel treballador contractat que pertanyi a algun dels col·lectius següents:

a) Dones en general: 70,83 euros/mes (850 euros/any) durant 4 anys.

b) Dones que siguin contractades en els vint-i-quatre mesos següents a la data del part, o de l'adopció o acolliment tant preadoptiu com permanent: 100 euros/mes (1.200 euros/any) durant 4 anys.

c) Dones que es reincorporin al lloc de treball després de cinc anys d'inactivitat laboral, sempre que, abans de la retirada del mercat de treball, hagin estat d'alta en qualsevol règim de Seguretat Social durant un mínim de 3 anys: 100 euros/mes (1.200 euros/any) durant 4 anys.

d) Més grans de quaranta-cinc anys: 100 euros/mes (1.200 euros/any) durant tota la vigència del contracte.

e) Joves de setze a trenta anys, tots dos inclusivament: 66,67 euros/mes (800 euros/any) durant 4 anys.

f) Treballadors inscrits com a desocupats ininterrompudament a l'oficina d'ocupació, com a mínim durant sis mesos: 50 euros/mes (600 euros/any) durant 4 anys.

2. Els ocupadors que contractin persones amb discapacitat tenen dret a les bonificacions següents:

1) En el supòsit de contractació indefinida, tenen dret a una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si s'escau, del seu equivalent diari per treballador contractat, de 375 euros/mes (4.500 euros/any) durant tota la vigència del contracte. Es gaudeix de la mateixa bonificació en el supòsit de transformació en indefinits dels contractes temporals de foment de l'ocupació establerts amb persones amb discapacitat, o de transformació en indefinits de contractes formatius subscrits amb treballadors amb discapacitat.

2) En el supòsit del número anterior, la bonificació és de 425 euros/mes (5.100 euros/any) si el treballador amb discapacitat està inclòs en algun dels grups següents:

a) Persones amb paràlisi cerebral, persones amb malaltia mental o persones amb discapacitat intel·lectual, amb un grau de minusvalidesa reconegut igual o superior al 33 per 100.

b) Persones amb discapacitat física o sensorial, amb un grau de minusvalidesa reconegut igual o superior al 65 per 100.

3) Si en el moment de la contractació el treballador amb discapacitat té 45 anys o més o si es tracta d'una dona, la bonificació que correspongui d'acord amb els números anteriors, s'incrementa, respectivament, en 100 euros/mes (1.200 euros/any) o en 70,83 euros/mes (850 euros/any), sense que els increments establerts en aquest número siguin compatibles entre si.

4) En cas que les persones amb discapacitat siguin contractades mitjançant el contracte temporal de foment de l'ocupació, la bonificació puja a 291,66 euros/mes (3.500 euros/any) durant tota la vigència del contracte.

La bonificació és de 341,66 euros/mes (4.100 euros/any) si el treballador amb discapacitat està inclòs en algun dels grups següents:

i) Persones amb paràlisi cerebral, persones amb malaltia mental o persones amb discapacitat intel·lectual, amb un grau de minusvalidesa reconegut igual o superior al 33 per 100.

ii) Persones amb discapacitat física o sensorial, amb un grau de minusvalidesa reconegut igual o superior al 65 per 100.

Si en el moment de la contractació el treballador té 45 anys o més, o si es tracta d'una dona, la bonificació que correspongui d'acord amb els paràgrafs anteriors s'incrementa, en els dos supòsits, en 50 euros/mes (600 euros/any), increments que són compatibles entre si.

5) Per tenir dret als beneficis que estableix aquest apartat, els treballadors amb discapacitat han de tenir un grau de minusvalidesa igual o superior al 33 per 100, o l'establerta específicament en cada cas. També s'hi consideren inclosos els pensionistes de la Seguretat Social que tinguin reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa, així com els pensionistes de classes passives que tinguin recone-

guda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat.

3. No obstant el que estableix l'apartat anterior, quan es tracti de treballadors amb discapacitat, que compleixin els requisits a què es refereix el seu últim paràgraf, contractats per un centre especial d'ocupació, mitjançant un contracte indefinit o temporal, inclosos els contractes formatius, s'han d'aplicar les bonificacions del 100 per 100 de la quota empresarial a la Seguretat Social, incloses les d'accidents de treball i malaltia professional i les quotes de recaptació conjunta. Els centres especials d'ocupació gaudeixen de la mateixa bonificació en el supòsit de transformació en indefinits dels contractes temporals de foment d'ocupació de persones amb discapacitat o de transformació en indefinits dels contractes formatius subscrits amb treballadors amb discapacitat.

4. Els ocupadors que contractin indefinidament persones que tinguin acreditada la condició de víctima de violència de gènere en els termes de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, o de víctima de violència domèstica, sense que sigui necessària la condició d'estar a l'atur, tenen dret, des de la data de subscripció del contracte, a una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si s'escau, pel seu equivalent diari, per treballador contractat, de 70,83 euros/mes (850 euros/any) durant 4 anys.

En cas que se subscriguin contractes temporals amb aquestes persones, es té dret a una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si s'escau, pel seu equivalent diari, per treballador contractat, de 50 euros/mes (600 euros/any), durant tota la vigència del contracte.

5. Els ocupadors que contractin indefinidament treballadors en situació d'exclusió social, inclosos en els col·lectius indicats en la disposició addicional segona d'aquesta Llei, i que tinguin acreditada aquesta condició pels serveis socials o òrgans competents, es poden acollir a les bonificacions mensuals de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si s'escau, pel seu equivalent diari, per treballador contractat, de 50 euros/mes (600 euros/any) durant 4 anys.

En cas que la contractació sigui temporal, dona dret a una bonificació de 41,67 euros/mes (500 euros/any), durant tota la vigència del contracte.

6. També s'incentiva la transformació en indefinits dels contractes formatius, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació, sigui quina sigui la data de subscripció i de transformació en indefinit, amb una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si s'escau, pel seu equivalent diari, per treballador contractat, de 41,67 euros/mes (500 euros/any) durant 4 anys, sense perjudici del que estableix l'article 3.

7. En tots els casos esmentats en aquest article, excepte els que preveu l'apartat 3, quan el contracte indefinit o temporal sigui a temps parcial les bonificacions previstes en cada cas s'apliquen en les proporcions següents:

a) El 100 per 100, quan la jornada laboral sigui igual o superior a les tres quartes parts de la jornada habitual o a temps complet.

b) El 75 per 100, quan la jornada laboral sigui igual o superior a la meitat de la jornada habitual o a temps complet i inferior a les tres quartes parts de la jornada.

c) El 50 per 100, quan la jornada laboral sigui igual o superior a la quarta part de la jornada habitual o a temps complet i inferior a la meitat de la jornada.

d) El 25 per 100, quan la jornada laboral sigui inferior al 25 per 100 de la jornada habitual o a temps complet.

8. Els contractes de treball que se subscriguin amb els treballadors inclosos en els col·lectius a què es refereix aquest article s'han de formalitzar en el model oficial que faciliti el Servei Públic d'Ocupació Estatal.

Article 3. *Pla extraordinari per a la conversió d'ocupació temporal en fixa.*

1. Els contractes de durada determinada o temporals, inclosos els formatius, de relleu i de substitució per jubilació, subscrits abans de l'1 de juliol de 2006, que es transformin en indefinits abans de l'1 de gener de 2007 donen dret a una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si s'escau, pel seu equivalent diari, per treballador contractat, de 66,67 euros/mes (800 euros/any), durant 3 anys.

2. En cas que els contractes siguin a temps parcial, la bonificació s'aplica en els termes de l'article 2.7.

3. Els contractes de treball a què es refereix aquest article s'han de formalitzar en el model oficial que faciliti el Servei Públic d'Ocupació Estatal.

Article 4. *Bonificacions per al manteniment de l'ocupació i la igualtat d'oportunitats.*

1. Els contractes de treball de caràcter indefinit dels treballadors de seixanta anys o més, amb una antiguitat en l'empresa de cinc anys o més, donen dret a la bonificació del 50 per 100 de l'aportació empresarial en la cotització a la Seguretat Social per contingències comunes, excepte per incapacitat temporal que en derivi, sobre les quotes meritades des de la data de compliment dels requisits abans assenyalats, i s'incrementa anualment la bonificació esmentada en un 10 per 100 transcorregut un any des que s'apliqui, fins a assolir un màxim del 100 per 100.

Si, en complir seixanta anys, el treballador no té l'antiguitat en l'empresa de cinc anys, la bonificació a què es refereix el paràgraf anterior serà aplicable a partir de la data en què arribi a l'antiguitat esmentada.

2. Els contractes de treball de caràcter indefinit de les dones treballadores que siguin suspesos per maternitat o per excedència per tenir cura de fill donen dret, quan es produeixi la reincorporació efectiva de la dona al treball en els dos anys següents a la data de l'inici del permís de maternitat, sempre que aquesta incorporació sigui a partir de l'1 de juliol de 2006, a una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si s'escau, pel seu equivalent diari per treballador contractat, de 100 euros al mes (1.200 euros/any) durant els 4 anys següents a la reincorporació efectiva de la dona al treball.

En el supòsit que el contracte sigui d'una durada determinada o temporal, es té dret a aquesta mateixa bonificació si en el moment de la reincorporació el contracte es transforma en indefinit.

En cas que els contractes siguin a temps parcial, la bonificació s'aplica en els termes de l'article 2.7.

Article 5. *Requisits dels beneficiaris.*

Els beneficiaris de les bonificacions que preveu aquest Programa han de complir els requisits següents:

a) Estar al corrent en el compliment de les seves obligacions tributàries i de Seguretat Social tant en la data d'alta dels treballadors com durant l'aplicació de les bonificacions corresponents. Si durant el període de bonificació hi hagués una falta d'ingrés dins el termini reglamentari de les obligacions esmentades, es produeix la pèrdua automàtica de les bonificacions que regula el present Programa, respecte de les quotes corresponents a períodes no ingressats en el termini esmentat, període que es té en

compte com a consumit per al còmput del temps màxim de bonificació.

b) No haver estat exclosos de l'accés als beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació per la comissió d'infraccions molt greus no prescrites, tot això de conformitat amb el que preveu l'article 46.2 de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, Text refós aprovat en el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

Article 6. *Exclusions.*

1. Les bonificacions que preveu aquest Programa no s'apliquen en els supòsits següents:

a) Relacions laborals de caràcter especial que preveu l'article 2 de l'Estatut dels treballadors, Text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, o altres disposicions legals, amb excepció de la relació laboral de treballadors amb discapacitat en el centre especial d'ocupació.

b) Contractacions que afectin el cònjuge, ascendents, descendents i altres parents, per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament, de l'empresari o dels qui tinguin el control empresarial, exercixin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les entitats o de les empreses que revesteixin la forma jurídica de societat, així com les que es produeixin amb aquests últims. No és aplicable aquesta exclusió quan l'ocupador sigui un treballador autònom sense assalariats, i contracti un sol familiar de menys de quaranta-cinc anys, que no convisqui a la seva llar ni estigui a càrrec seu.

c) Contractacions realitzades amb treballadors que en els vint-i-quatre mesos anteriors a la data de la contractació hagin prestat serveis en la mateixa empresa, grup d'empreses o entitat mitjançant un contracte per temps indefinit, o en els últims sis mesos mitjançant un contracte de durada determinada o temporal o mitjançant un contracte formatiu, de relleu o de substitució per jubilació.

No s'ha d'aplicar el que estableix el paràgraf anterior en els supòsits de transformació dels contractes, en què cal atènyer-se al que preveuen els articles 2.6, 3 i 4.2.

El que disposa aquest apartat també és aplicable en el supòsit de vinculació laboral anterior del treballador amb empreses a les quals el sol·licitant dels beneficis hagi succeït en virtut del que estableix l'article 44 de l'Estatut dels treballadors.

d) Treballadors que hagin finalitzat la seva relació laboral de caràcter indefinit en una altra empresa en un termini de tres mesos previs a la formalització del contracte. Aquesta exclusió no s'ha d'aplicar quan la finalització del contracte sigui per acomiadament reconegut o declarat improcedent, o per acomiadament col·lectiu.

2. Les empreses que hagin extingit o extingeixin per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu contractes bonificats queden excloses per un període de dotze mesos de les bonificacions que estableix aquest Programa. L'esmentada exclusió afecta un nombre de contractes igual al de les extincions produïdes.

El període d'exclusió es compta a partir del reconeixement o de la declaració d'improcedència de l'acomiadament o de l'extinció derivada de l'acomiadament col·lectiu.

3. Quan es tracti de contractacions amb treballadors amb discapacitat, només els són aplicables les exclusions de la lletra c), si el contracte previ ha estat per temps indefinit, i de la lletra d) de l'apartat 1, així com la que estableix l'apartat 2.

No obstant això, l'exclusió que estableix la lletra d) de l'apartat 1 no és aplicable en el supòsit d'incorporació a

les empreses col·laboradores dels treballadors amb discapacitat procedents d'enclavaments laborals.

Article 7. *Concurrència, quantia màxima i incompatibilitat de les bonificacions.*

1. En el supòsit en què la contractació d'un treballador pugui donar lloc simultàniament a la seva inclusió en més d'un dels supòsits per als quals estan previstes bonificacions en aquest Programa, només és possible aplicar-les respecte d'un d'aquests, de manera que correspon l'opció al beneficiari en el moment de formalitzar l'alta del treballador en la Seguretat Social que dóna dret a l'aplicació de les bonificacions.

No obstant el que assenyala el paràgraf anterior, les bonificacions en les cotitzacions que preveuen els contractes indefinits amb treballadors de seixanta anys o més i amb una antiguitat en l'empresa de cinc anys o més són compatibles amb les bonificacions establertes amb caràcter general, sense que en cap cas la suma de les bonificacions aplicables pugui superar el 100 per 100 de la quota empresarial a la Seguretat Social, sense perjudici, si s'escau, del que disposa l'article 112 bis del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

2. Les bonificacions no poden superar, en cap cas, el 100 per 100 de la quota empresarial a la Seguretat Social que hauria correspost ingressar.

3. Les bonificacions aquí previstes no poden superar, en concurrència amb altres mesures de suport públic establertes per a la mateixa finalitat, el 60 per 100 del cost salarial anual corresponent al contracte que es bonifica, excepte en el cas dels treballadors amb discapacitat contractats pels centres especials d'ocupació, en què cal atènyer-se al que estableix la normativa reguladora de les ajudes i subvencions destinades a la integració laboral de les persones amb discapacitat en aquests centres.

Article 8. *Manteniment de bonificacions.*

1. Quan durant la vigència d'un contracte bonificat a l'empara d'aquesta Llei que s'hagi concertat a temps parcial aquest es transformi en un de temps complet, o viceversa, no es perden les bonificacions, sinó que s'han de percebre conforme correspongui al nou contracte, sense que això suposi l'inici de cap nou període de bonificació.

En el supòsit que es reiteri la novació del contracte a què es refereix el paràgraf anterior, es perden les bonificacions a partir de la segona novació, llevat que aquesta última sigui de temps parcial a temps complet.

No es produeix tampoc la pèrdua de les bonificacions en els supòsits en què els treballadors jubilats parcialment incrementin anualment la reducció de la seva jornada de treball i salari, d'acord amb el que estableix la normativa aplicable.

2. Es poden mantenir les bonificacions de les quotes a la Seguretat Social que es gaudeixin per la contractació indefinida d'un treballador quan aquest hagi extingit voluntàriament un contracte acollit a mesures previstes en els programes de foment de l'ocupació aplicables a partir del 17 de maig de 1997, incloses les mesures regulades en aquest Programa de Foment, i sigui contractat sense solució de continuïtat mitjançant un nou contracte indefinit, a temps complet o parcial, inclosa la modalitat de fix discontinu, per una altra empresa o entitat, dins del mateix grup d'empreses.

En aquest cas, al nou contracte li són aplicables les bonificacions de les quotes a la Seguretat Social que respecte del treballador gaudeixi l'anterior ocupador,

en la mateixa quantia i pel temps que falti per completar el període total previst en el moment de la seva contractació indefinida inicial. En el supòsit que el contracte sigui a temps parcial i es transformi en un de temps complet o viceversa, cal atènyer-se al que estableix l'apartat anterior.

Si el primer ocupador ha percebut alguna altra ajuda de foment de l'ocupació per la mateixa contractació, no està obligat a retornar-la, ni té dret a una nova ajuda, si s'escau, pel nou contracte.

3. En cas de successió d'empreses, en virtut del que estableix l'article 44 de l'Estatut dels treballadors, el nou ocupador no perd el dret a les bonificacions de què ha gaudit l'anterior, i se'n beneficia pel temps que resti fins al període màxim que correspongui.

Article 9. *Reintegrant dels beneficis.*

1. En els supòsits d'obtenció de les bonificacions sense complir els requisits exigits, cal procedir a la devolució de les quantitats deixades d'ingressar per bonificació de quotes a la Seguretat Social amb el recàrrec i els interessos de demora corresponents, segons el que estableixen les normes recaptadores en matèria de Seguretat Social.

2. L'obligació de reintegrament que estableix el paràgraf anterior s'entén sense perjudici del que preveu la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

SECCIÓ 2a CONTRACTE DE FOMENT DE LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA

Article 10. *Modificació de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat.*

La Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat, queda modificada de la manera següent:

U. La lletra b) de l'apartat 2 de la disposició addicional primera queda redactada en els termes següents:

«b) Treballadors que, en la data de subscripció del nou contracte de foment de la contractació indefinida, estiguin empleats en la mateixa empresa mitjançant un contracte de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, subscrit abans del 31 de desembre de 2007.»

Dos. S'afegeix un segon paràgraf a l'apartat 4 de la disposició addicional primera amb la redacció següent:

«Si es procedeix segons el que disposa l'article 56.2 de l'Estatut dels treballadors, l'empresari ha de dipositar en el jutjat social la diferència entre la indemnització ja percebuda pel treballador segons l'article 53.1.b) de la mateixa Llei i l'assenyalada en el paràgraf anterior.»

SECCIÓ 3a REDUCCIÓ DE COTITZACIONS EMPRESARIALS PER CONTRACTES INDEFINITS

Article 11. *Modificació de la Llei 30/2005, de 29 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2006.*

El número 2 de l'apartat nou de l'article 110 de la Llei 30/2005, de 29 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2006, queda redactat en els termes següents:

«2. A partir de l'1 de juliol de 2006, els tipus de cotització són els següents:

A. Per a la contingència d'atur:

a) Contractació indefinida, inclosos els contractes indefinits a temps parcial i fixos discontinus, així com la contractació de durada determinada en les modalitats de contractes formatius en pràctiques, de relleu, interiníat i contractes, sigui quina sigui la modalitat utilitzada, fets amb treballadors discapacitats: el 7,30 per cent, del qual el 5,75 per cent és a càrrec de l'empresari i l'1,55 per cent a càrrec del treballador.

b) Contractació de durada determinada:

1r Contractació de durada determinada a temps complet: el 8,30 per cent, del qual el 6,70 per cent és a càrrec de l'empresari i l'1,60 per cent a càrrec del treballador.

2n Contractació de durada determinada a temps parcial: 9,30 per cent, del qual el 7,70 per cent és a càrrec de l'empresari i l'1,60 per cent a càrrec del treballador.

El tipus de cotització per als treballadors per compte d'altri de caràcter eventual, inclosos en el règim especial agrari de la Seguretat Social, és el que fixa l'apartat 1r, paràgraf b) anterior, per a la contractació de durada determinada a temps complet, llevat quan sigui aplicable el tipus de cotització que preveu el paràgraf a) anterior, per a contractes concrets de durada determinada o per a treballadors discapacitats. La quota a ingressar pel treballador i per l'empresari es redueix, respectivament, en un 30 per cent.

B. Per a la cotització al Fons de Garantia Salarial, el 0,20 per cent a càrrec exclusiu de l'empresa.

C. Per a la cotització per formació professional, el 0,70 per cent, del qual el 0,60 per cent és a càrrec de l'empresa i el 0,10 per cent a càrrec del treballador.»

CAPÍTOL II

Modificació de la legislació laboral per millorar la utilització de la contractació temporal, les prestacions del Fons de Garantia Salarial i la transparència en la subcontractació d'obres i serveis i la seva delimitació respecte de la cessió il·legal de treballadors

Article 12. *Modificació de l'Estatut dels treballadors, Text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.*

L'Estatut dels treballadors, Text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda modificat de la manera següent:

U. La lletra a) de l'apartat 2 de l'article 11 queda redactada de la manera següent:

«a) Es pot subscriure amb treballadors més grans de setze anys i de menys de vint-i-un que no tinguin la titulació requerida per fer un contracte en pràctiques.

El límit màxim d'edat és de vint-i-quatre anys quan el contracte es concerta amb aturats que s'incorporin com a alumnes treballadors als programes d'escoles taller i cases d'oficis.

El límit màxim d'edat no és aplicable quan el contracte es concerta amb desocupats que s'incorporin com a alumnes treballadors als programes de tallers d'ocupació o es tracti de persones amb discapacitat.»

Dos. L'apartat 5 de l'article 15 queda redactat en els termes següents:

«5. Sense perjudici del que disposen els apartats 2 i 3 d'aquest article, els treballadors que en un període de trenta mesos hagin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb solució de continuïtat o sense, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, mitjançant dos contractes temporals o més, ja sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquireixen la condició de treballadors fixos.

Ateses les peculiaritats de cada activitat i les característiques del lloc de treball, la negociació col·lectiva estableix requisits dirigits a prevenir la utilització abusiva de contractes de durada determinada amb diferents treballadors per desenvolupar el mateix lloc de treball cobert anteriorment amb contractes d'aquest caràcter, amb solució de continuïtat o sense, inclosos els contractes de posada a disposició fets amb empreses de treball temporal.

El que disposa aquest apartat no és aplicable a la utilització dels contractes formatius, de relleu i interinitat.»

Tres. Es modifica el paràgraf segon de l'article 33.1, que queda redactat en els termes següents:

«Als efectes anteriors, es considera salari la quantitat reconeguda com a tal en acte de conciliació o en resolució judicial per tots els conceptes a què es refereix l'article 26.1, així com els salaris de tramitació en els supòsits en què legalment escaigui, sense que el Fons pugui abonar, per un concepte o un altre, conjuntament o separatament, un import superior a la quantitat resultant de multiplicar el triple del salari mínim interprofessional diari, incloent-hi la part proporcional de les pagues extraordinàries, pel nombre de dies de salari pendent de pagament, amb un màxim de cent cinquanta dies.»

Quatre. Es modifica l'apartat 2 de l'article 33, que queda redactat de la manera següent:

«2. En els casos de l'apartat anterior, el Fons de Garantia Salarial ha d'abonar indemnitzacions reconegudes com a conseqüència de sentència, acte, acte de conciliació judicial o resolució administrativa a favor dels treballadors a causa d'acomiadament o extinció dels contractes conforme als articles 50, 51 i 52 d'aquesta Llei, i d'extinció de contractes conforme a l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal, així com les indemnitzacions per extinció de contractes temporals o de durada determinada en els casos que legalment escaiguin. En tots els casos amb el límit màxim d'una anualitat, sense que el salari diari, base del càlcul, pugui passar del triple del salari mínim interprofessional, incloent-hi la part proporcional de les pagues extraordinàries.

L'import de la indemnització, als únics efectes d'abonament pel Fons de Garantia Salarial per als casos d'acomiadament o extinció dels contractes conforme a l'article 50 d'aquesta Llei, es calcula

sobre la base de trenta dies per any de servei, amb el límit fixat en el paràgraf anterior.

Cinc. Es modifica el paràgraf primer de l'apartat 7 de l'article 33, que queda redactat de la manera següent:

«7. El dret a sol·licitar del Fons de Garantia Salarial el pagament de les prestacions que resulten dels apartats anteriors prescriu al cap d'un any de la data de l'acte de conciliació, sentència, acte o resolució de l'autoritat laboral en què es reconegui el deute per salaris o es fixin les indemnitzacions.»

Sis. Es modifica el paràgraf primer de l'apartat 8 de l'article 33, que queda redactat en els termes següents:

«8. En les empreses de menys de vint-i-cinc treballadors, el Fons de Garantia Salarial ha d'abonar el 40 per 100 de la indemnització legal que correspongui als treballadors la relació laboral dels quals s'hagi extingit com a conseqüència de l'expedient instruït en aplicació de l'article 51 d'aquesta Llei o per la causa que preveu el paràgraf c) de l'article 52, o segons l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal.»

Set. L'apartat 4 de l'article 42 queda redactat de la manera següent:

«4. Sense perjudici de la informació sobre previsions en matèria de subcontractació a què es refereix l'article 64 d'aquesta Llei, quan l'empresa concerta un contracte de prestació d'obres o serveis amb una empresa contractista o subcontractista, ha d'informar els representants legals dels seus treballadors sobre els aspectes següents:

- a) Nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista.
- b) Objecte i durada de la contracta.
- c) Lloc d'execució de la contracta.
- d) Si s'escau, nombre de treballadors que han de ser ocupats per la contracta o subcontracta en el centre de treball de l'empresa principal.
- e) Mesures previstes per a la coordinació d'activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.

Quan les empreses principal, contractista o subcontractista comparteixin de manera continuada un mateix centre de treball, la primera ha de disposar d'un llibre registre en què es reflecteixi la informació anterior respecte de totes les empreses esmentades. Aquest llibre ha d'estar a disposició dels representants legals dels treballadors.»

Vuit. S'afegeix un nou apartat 6 a l'article 42 amb la redacció següent:

«6. Els treballadors de les empreses contractistes i subcontractistes, quan no tinguin representació legal, tenen dret a formular als representants dels treballadors de l'empresa principal qüestions relatives a les condicions d'execució de l'activitat laboral, mentre comparteixin centre de treball i no tinguin representació.

El que disposa el paràgraf anterior no és aplicable a les reclamacions del treballador respecte de l'empresa de la qual depèn.»

Nou. S'afegeix un nou apartat 7 a l'article 42 amb la redacció següent:

«7. Els representants legals dels treballadors de l'empresa principal i de les empreses contractistes i

subcontractistes, quan comparteixin centre de treball de manera continuada, es poden reunir als efectes de coordinació entre ells i en relació amb les condicions d'execució de l'activitat laboral en els termes que preveu l'article 81 d'aquesta Llei.

La capacitat de representació i àmbit d'actuació dels representants dels treballadors, així com el seu crèdit horari, estan determinats per la legislació vigent i, si s'escau, pels convenis col·lectius d'aplicació.»

Deu. L'article 43 queda redactat en els termes següents:

«Article 43. *Cessió de treballadors.*

1. La contractació de treballadors per cedir-los temporalment a una altra empresa només es pot efectuar a través d'empreses de treball temporal degudament autoritzades en els termes que legalment s'estableixin.

2. En tot cas, s'entén que s'incorre en la cessió il·legal de treballadors que preveu el present article quan es produeixi alguna de les circumstàncies següents: que l'objecte dels contractes de serveis entre les empreses es limiti a una mera posada a disposició dels treballadors de l'empresa cedent a l'empresa cessionària, o que l'empresa cedent no tingui activitat o una organització pròpia i estable, o no disposi dels mitjans necessaris per a l'exercici de la seva activitat, o no exerceixi les funcions inherents a la seva condició d'empresari.

3. Els empresaris, cedent i cessionari, que infringeixin el que assenyalen els apartats anteriors han de respondre solidàriament de les obligacions concretes amb els treballadors i amb la Seguretat Social, sense perjudici de les altres responsabilitats, fins i tot penals, que escaiguin pels actes esmentats.

4. Els treballadors sotmesos al tràfic prohibit tenen dret a adquirir la condició de fixos, segons la seva elecció, en l'empresa cedent o cessionària. Els drets i les obligacions del treballador en l'empresa cessionària són els que corresponguin en condicions ordinàries a un treballador que presti serveis en el mateix lloc de treball o equivalent, si bé l'antiguitat es computa des de l'inici de la cessió il·legal.»

Onze. L'article 81 queda redactat de la manera següent:

«Article 81. *Locals i tauler d'anuncis.*

A les empreses o centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, s'ha de posar a disposició dels delegats de personal o del comitè d'empresa un local adequat en el qual puguin exercir les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors, així com un o diversos taulers d'anuncis. La representació legal dels treballadors de les empreses contractistes i subcontractistes que comparteixin de manera continuada un centre de treball poden fer ús dels locals esmentats en els termes que acordin amb l'empresa. Les possibles discrepàncies es resolen per l'autoritat laboral, amb l'informe previ de la Inspecció de Treball.»

Dotze. L'apartat 1 de la disposició addicional segona queda redactat de la manera següent:

«1. Les empreses que estableixin contractes en pràctiques amb treballadors amb discapacitat tenen dret a una reducció, durant la vigència del contracte, del 50 per 100 de la quota empresarial

de la Seguretat Social corresponent a contingències comunes.»

Tretze. La disposició addicional quinzena queda redactada en els termes següents:

«Disposició addicional quinzena. *Aplicació dels límits a l'encadenament de contractes a les administracions públiques.*

El que disposa l'article 15.5 d'aquesta Llei produeix efectes en l'àmbit de les administracions públiques i els seus organismes autònoms, sense perjudici de l'aplicació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública, motiu pel qual no és obstacle per a l'obligació de procedir a cobrir els llocs de treball de què es tracti a través dels procediments ordinaris, d'acord amb el que estableix la normativa aplicable.»

Article 13. *Modificació de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal.*

La lletra c) de l'article 8 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, queda redactada en els termes següents:

«c) Quan en els dotze mesos immediatament anteriors a la contractació l'empresa hagi amortitzat els llocs de treball que es pretenguin cobrir per acomiadament improcedent o per les causes que preveuen els articles 50, 51 i 52, apartat c), de l'Estatut dels treballadors, excepte en els supòsits de força major.»

Article 14. *Modificació del Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.*

S'afegeix un nou apartat 12 a l'article 7 del Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, amb la redacció següent:

«12. No disposar l'empresa principal del llibre registre de les empreses contractistes o subcontractistes que comparteixin de manera continuada un mateix centre de treball a què es refereix l'article 42.4 de l'Estatut dels treballadors, quan això comporti l'absència d'informació als representants legals dels treballadors.»

CAPÍTOL III

Millora de la protecció per atur de col·lectius específics

Article 15. *Modificació del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny.*

U. El número 4 de l'apartat 1 de l'article 208 queda redactat en els termes següents:

«4. També es troben en situació legal d'atur els treballadors fixos discontinus, inclosos els que duguin a terme treballs fixos i periòdics que es repeteixin en dates certes, en els períodes d'inactivitat productiva.

Les referències als fixos discontinus del títol III d'aquesta Llei i de la seva normativa de desplegament inclouen també els treballadors que duguin a terme treballs fixos i periòdics que es repeteixin en dates certes.»

Dos. La lletra b) del número 1 de l'apartat 1 de l'article 215, que queda redactat de la manera següent:

«b) Haver exhaurit la prestació per atur, no tenir responsabilitats familiars i ser més gran de quaranta-cinc anys en la data de l'exhauriment.»

Tres. El número 4 de l'apartat 1 de l'article 215 queda redactat en els termes següents:

«4. Els aturats més grans de quaranta-cinc anys en la data en què hagin exhaurit un dret a prestacions per atur de set-cents vint dies de durada, que compleixin tots els requisits que estableix l'apartat 1.1 d'aquest article, excepte el relatiu al període d'espera, tenen dret a un subsidi especial amb caràcter previ a la sol·licitud del subsidi per atur que preveuen els paràgrafs a) i b) de l'esmentat apartat 1.1, sempre que no hagin generat dret a una nova prestació de nivell contributiu o no tinguin dret al subsidi que preveu l'apartat anterior.

Així mateix, i sense perjudici de l'accés al subsidi que preveu el paràgraf anterior si es compleixen els requisits que s'hi exigeixen, quan s'extingeixi la relació laboral dels treballadors fixos discontinus que hagin exhaurit un dret a la prestació per desocupació de qualsevol durada, encara que amb posterioritat a aquest exhauriment i abans de l'extinció de la relació laboral hagin percebut subsidi per atur en els períodes d'inactivitat productiva, i en el moment de la sol·licitud siguin més grans de quaranta-cinc anys, tenen dret al subsidi que preveu el paràgraf anterior, en els termes que s'hi estableixen, sempre que hagin cotitzat com a fixos discontinus un mínim de nou anys al llarg de la seva vida laboral.»

Article 16. *Situació legal de desocupació per finalització de la relació societària temporal dels socis treballadors de cooperatives.*

S'incorporen al Reial decret 1043/1985, de 19 de juny, pel qual s'amplia la protecció per atur als socis treballadors de cooperatives de treball associat, una lletra c) a l'apartat 1 de l'article 2, i una lletra d) a l'article 3, i es modifica l'apartat 1 de l'article 5, amb la redacció següent:

«c) Per finalització del període a què es va limitar el vincle societari de durada determinada.»

«d) En el supòsit de finalització del període a què es va limitar el vincle societari de durada determinada, és necessària una certificació del Consell Rector de la baixa en la cooperativa per la dita causa i la seva data d'efecte.»

«1. Els socis treballadors que es trobin en situació legal de desocupació han de sol·licitar de l'entitat gestora competent el reconeixement del dret a les prestacions dins els quinze dies següents a la notificació de l'acord d'expulsió de la cooperativa o, si s'escau, de l'acta de conciliació o de la resolució judicial, de l'acord de no-admissió de la cooperativa a l'interessat, de la resolució de l'autoritat laboral a la cooperativa, o de la data en què va finalitzar el període al qual es va limitar el vincle societari de durada determinada. En cas de presentar la sol·licitud fora del termini indicat, cal atènyer-se al que disposen les normes de caràcter general.»

Disposició addicional primera. *Contracte temporal de foment de l'ocupació per a persones amb discapacitat.*

1. Les empreses poden contractar temporalment per a la realització de les seves activitats, sigui quina

sigui la seva naturalesa, treballadors amb discapacitat desocupats inscrits a l'oficina d'ocupació, amb un grau de minusvalidesa igual o superior al 33 per cent o a pensionistes de la Seguretat Social que tinguin reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa i a pensionistes de classes passives que tinguin reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat.

2. La durada d'aquests contractes no pot ser inferior a dotze mesos ni superior a tres anys. Quan es concertin per un termini inferior al màxim establert es poden prorrogar abans que s'acabin per períodes no inferiors a dotze mesos.

3. Quan s'acabi el contracte el treballador té dret a percebre una compensació econòmica equivalent a dotze dies de salari per any de servei.

4. No poden contractar temporalment a l'empareda de la present disposició les empreses que en els dotze mesos anteriors a la contractació hagin extingit contractes indefinits per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu.

El període d'exclusió es compta a partir del reconeixement o de la declaració d'improcedència de l'acomiadament o de l'extinció derivada de l'acomiadament col·lectiu.

5. A aquests contractes els és aplicable la subvenció que estableix l'article 12 del Reial decret 1451/1983, d'11 de maig, pel qual, en compliment del que preveu la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regula l'ocupació selectiva i les mesures de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids.

6. La transformació dels contractes de durada determinada que regula aquesta disposició en contractes indefinits dóna dret a l'obtenció de les subvencions que estableix el Reial decret 1451/1983, d'11 de maig.

7. Els empresaris han de contractar els treballadors a través de l'oficina d'ocupació i formalitzar els contractes per escrit en el model oficial que faciliti el Servei Públic d'Ocupació Estatal.

8. El Govern pot modificar el que estableix aquesta disposició, d'acord amb l'article 17.3 de l'Estatut dels treballadors, amb la consulta prèvia a les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

Disposició addicional segona. *Exclusió social i foment de l'ocupació.*

A efectes del Programa de Foment de l'ocupació que regula la secció 1a del capítol I d'aquesta Llei, la situació d'exclusió social s'acredita per la pertinença a algun dels col·lectius indicats a continuació:

a) Perceptors de rendes mínimes d'inserció, o qualsevol altra prestació de naturalesa igual o similar natural, segons la denominació adoptada en cada comunitat autònoma.

b) Persones que no puguin accedir a les prestacions a què fa referència el paràgraf anterior, per alguna de les causes següents:

1r Falta de període exigít de residència o empadronament, o per a la constitució de la unitat perceptora.

2n Haver exhaurit el període màxim de percepció legalment establert.

c) Joves més grans de divuit anys i de menys de trenta, procedents d'institucions de protecció de menors.

d) Persones amb problemes de drogoaddicció o alcoholisme que es trobin en processos de rehabilitació o reinserció social.

e) Interns de centres penitenciaris la situació penitenciària dels quals els permeti accedir a un lloc de treball, així com alliberats condicionals i exreclusos.

f) Menors interns inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei orgànica 5/2002, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors, la situació dels quals els permeti accedir a un lloc de treball, així com els que es troben en situació de llibertat vigilada i els exinterns.

Disposició addicional tercera. *Finançament, aplicació i control dels incentius del Programa de foment de l'ocupació.*

1. Les bonificacions que preveuen les contractacions que estableix el Programa de foment de l'ocupació que regula aquesta Llei s'han de finançar amb càrrec a la corresponent partida pressupostària del Servei Públic d'Ocupació Estatal.

2. Les bonificacions de quotes de la Seguretat Social les han d'aplicar els ocupadors amb caràcter automàtic en els corresponents documents de cotització, sense perjudici del control i revisió de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, de la Tresoreria General de Seguretat Social i del Servei Públic d'Ocupació Estatal.

3. La Tresoreria General de la Seguretat Social ha de facilitar mensualment al Servei Públic d'Ocupació Estatal el nombre de treballadors objecte de bonificacions de quotes a la Seguretat Social, desagregats per cadascun dels col·lectius de bonificació, amb les seves respectives bases de cotització i les deduccions que s'apliquin d'acord amb els programes d'incentius a l'ocupació i que són finançades pel Servei Públic d'Ocupació Estatal.

4. Amb la mateixa periodicitat, la Direcció General del Servei Públic d'Ocupació Estatal ha de facilitar a la Direcció General d'Inspecció de Treball i Seguretat Social la informació necessària sobre el nombre de contractes comunicats objecte de bonificacions de quotes, detallats per col·lectius, així com tota la informació relativa a les cotitzacions i deduccions aplicades a aquests que sigui necessària, a l'efecte de facilitar a aquest centre directiu la planificació i programació de l'actuació inspectora que permeti vigilar l'adequada aplicació de les bonificacions previstes en els corresponents programes d'incentius a l'ocupació, pels subjectes beneficiaris d'aquesta.

Disposició addicional quarta. *Modificacions futures de la cotització i prestacions del Fons de Garantia Salarial.*

Les modificacions futures en el tipus de cotització i en la quantia de les prestacions del Fons de Garantia Salarial estan determinades per la situació de l'excedent financer d'aquest, que es pot utilitzar com a fons d'estabilització per al finançament de les necessitats anuals de l'organisme, tot això amb la consulta prèvia al seu Consell Rector.

Disposició addicional cinquena. *Gestió de la formació professional i Llei general de subvencions.*

1. La Fundació Tripartida per a la Formació en l'Ocupació ha d'actuar com a entitat col·laboradora i de suport tècnic del Servei Públic d'Ocupació Estatal en el marc del Sistema de Formació Professional, en els termes que s'estableixin per reglament.

2. En l'àmbit de la formació professional es considera als efectes del que disposa l'article 31.3 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, que el beneficiari ha complert el que s'hi estableix quan justifiqui de manera raonada que l'elecció del proveïdor respon als criteris d'eficàcia i economia, tenint en compte les iniciati-

ves de formació a realitzar i l'àmbit en què aquestes es desenvolupen.

A aquests efectes, la normativa reguladora de la formació professional pot concretar els criteris esmentats.

Disposició addicional sisena. *Modernització dels Serveis Públics d'Ocupació.*

El Govern ha d'instrumentar en un termini de tres mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei un pla global de modernització del Servei Públic d'Ocupació Estatal que garanteixi la modernització i millora dels recursos materials i tecnològics de la xarxa d'oficines i que ha de disposar d'una adequada dotació pressupostària que es reflecteixi en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2007. Aquest pla ha d'incloure necessàriament un pla estratègic de recursos humans del Servei Públic d'Ocupació Estatal per millorar la seva estructura organitzativa i la situació laboral i retributiva del seu personal.

Disposició addicional setena. *Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius.*

1. Sense perjudici del respecte a l'autonomia col·lectiva de les parts, la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius a què es refereix la disposició final segona de l'Estatut dels treballadors assumeix funcions d'observatori de la negociació col·lectiva que engloba la informació, l'estudi, la documentació i la difusió d'aquesta.

2. Amb la finalitat de garantir el funcionament eficaç de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, el Govern pot adaptar el seu marc jurídic institucional en què es garanteixi la participació de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives; així mateix li ha de proporcionar el suport tècnic i els mitjans que siguin necessaris.

Disposició addicional vuitena. *Modalitats de contractació en centres especials d'ocupació.*

Els contractes que concertin els centres especials d'ocupació amb treballadors amb discapacitat als quals sigui aplicable el Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin en els centres especials d'ocupació, s'han d'ajustar a qualsevol de les modalitats de contractació que preveu la legislació laboral, d'acord amb els requisits establerts en cada cas.

Disposició addicional novena. *Permisos de treball a estrangers, amb motiu de la seva participació en l'exposició internacional Expo Saragossa 2008.*

S'habilita el Govern per establir per reglament el procediment necessari per a la concessió de visats, permisos de treball i de residència, així com de targetes de residència en règim comunitari per als treballadors estrangers dels països participants, els de les organitzacions internacionals i els de les empreses contractades per aquests, així com dels desplaçats temporalment a Espanya, amb motiu de la seva participació en l'exposició internacional Expo Saragossa 2008.

La vigència de les autoritzacions i targetes que es concedeixin es prolonga fins al moment en què finalitzi la permanència a Espanya amb motiu de la celebració de l'exposició.

Les autoritzacions administratives i sol·licituds de visat, que regula la Llei orgànica 4/2000, d'1 de gener, per als treballadors abans esmentats, estan exemptes de taxes.

Disposició addicional desena. *Ocupació de joves.*

Amb la finalitat de facilitar l'ocupació dels treballadors i treballadores joves el Govern, en el termini de 9 mesos i amb acord previ amb els agents socials, ha de presentar mesures encaminades a regular formes de contractació que optimitzin la seva transició al mercat de treball.

Disposició addicional onzena. *Amortització de deutes de societats laborals i cooperatives de treball associat amb el Fons de Garantia Salarial.*

Les societats laborals i cooperatives de treball associat que deguin al Fons de Garantia Salarial quantitats derivades de convenis de recuperació signats amb el Fons de Garantia Salarial, el termini de venciment dels quals sigui anterior al 8 d'abril de 2001, queden exemptes de l'obligació de pagament d'aquests deutes, sempre que l'import d'aquests s'aporti íntegrament a les dites societats com a capital social.

Aquesta exempció queda sense efecte si la societat laboral o cooperativa perd la seva qualificació com a tal dins els 15 anys següents a la seva constitució.

El que disposen els paràgrafs anteriors també és aplicable a les societats laborals o cooperatives que s'hagin subrogat en convenis de recuperació, signats originàriament amb el Fons de Garantia Salarial per les seves empreses antecessores, sempre que aquestes tinguin a la data de la signatura el caràcter de societat laboral o cooperativa.

Disposició addicional dotzena. *Estratègia global d'ocupació per a persones amb discapacitat.*

El Govern de la nació, en el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, i amb les consultes prèvies amb els interlocutors socials i amb les organitzacions representatives de persones amb discapacitat i les seves famílies, ha d'aprovar una Estratègia global d'acció per a l'ocupació de persones amb discapacitat 2007-2008.

Aquesta Estratègia ha de contenir un repertori, amb el seu corresponent calendari d'iniciatives i mesures normatives, programàtiques i pressupostàries, adreçades a promoure l'accés de les persones amb discapacitat al mercat de treball, millorar-ne l'ocupabilitat i la integració laboral.

Entre els objectius preferents, aquesta Estratègia pretén disminuir els índexs de desocupació i elevar les taxes d'activitat de les persones amb discapacitat, amb especial atenció a les dones amb discapacitat, i aquelles altres persones que per la seva discapacitat presenten dificultats severes d'accés al mercat de treball.

Disposició transitòria primera. *Règim aplicable als contractes formalitzats abans de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.*

1. Els contractes de treball per a la formació i d'inserció concertats abans del 15 de juny de 2006 es regeixen per la normativa legal o convencional vigent en la data en què es van subscriure.

2. Els contractes temporals de foment de l'ocupació per a persones amb discapacitat concertats abans de l'1 de juliol de 2006 es regeixen per la normativa legal o convencional vigent en la data en què es van subscriure.

3. Les bonificacions en les quotes empresarials de la Seguretat Social que es gaudeixin pels contractes subscrits abans de l'1 de juliol de 2006 es regeixen per la normativa vigent en el moment de la subscripció o, si s'escau, en el moment d'iniciar-se el gaudiment de la bonificació.

Sense perjudici del que disposa el paràgraf anterior, als esmentats contractes els és aplicable el que estableix l'article 8 d'aquesta Llei.

4. No obstant el que estableixen els apartats anteriors, es poden aplicar les bonificacions que preveu l'apartat 3 de l'article 2 als contractes de treball subscrits pels centres especials d'ocupació, sigui quina sigui la seva titularitat, amb treballadors amb discapacitat, entre l'1 de juliol de 2006 i la data d'entrada en vigor d'aquesta Llei, sempre que compleixin els requisits que estableix l'article esmentat.

La Tresoreria General de la Seguretat Social ha d'impulsar d'ofici la devolució de les diferències en les quotes corresponents als períodes ja ingressats com a conseqüència del que disposa el paràgraf anterior.

Disposició transitòria segona. *Règim d'entrada en vigor de la limitació de l'encadenament de contractes temporals.*

El que preveu la redacció que fa aquesta Llei de l'article 15.5 de l'Estatut dels treballadors és aplicable als contractes de treball subscrits a partir del 15 de juny de 2006.

Respecte als contractes subscrits pel treballador amb anterioritat, als efectes del còmput del nombre de contractes, del període i del termini que preveu l'esmentat article 15.5, es pren en consideració el vigent a 15 de juny de 2006.

Disposició transitòria tercera. *Tipus de cotització aplicables als contractes d'inserció subsistents.*

La cotització a la Seguretat Social, Desocupació, Fons de Garantia Salarial i Formació Professional pels contractes d'inserció subsistents l'1 de juliol de 2006 s'ha de fer aplicant les bases i tipus de cotització vigents en la data de meritació de les quotes corresponents, en què el tipus de cotització per la contingència de desocupació és l'establert en cada moment per a la contractació indefinida.

Disposició transitòria quarta. *Aplicació de les noves prestacions del Fons de Garantia Salarial.*

Les prestacions del Fons de Garantia Salarial que s'estableixen en la nova redacció de l'article 33 de l'Estatut dels treballadors són aplicables a les sol·licituds de prestacions que es presentin a partir del 15 de juny de 2006.

Disposició derogatòria única. *Derogació normativa.*

1. Queden derogats:

a) De l'Estatut dels treballadors, Text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març:

1r L'article 15.1.d).

2n Les referències al contracte d'inserció que contenen els articles 8.2, 15.6 i 49.1.c).

3r La disposició addicional setzena.

b) L'article 44 de la Llei 42/1994, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.

c) Les disposicions addicionals quarta, apartat tres, i cinquena de la Llei 24/2001, de 27 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.

d) La disposició addicional quarta de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat.

e) La disposició addicional cinquantesena de la Llei 30/2005, de 29 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2006, excepte els apartats 1 i 2 del número deu.

2. Es deroguen les referències a les bonificacions en les quotes empresarials a la Seguretat Social, incloses les d'accident de treball i malaltia professional i les quotes de recaptació conjunta, per la contractació de treballadors amb discapacitat, o la seva incorporació com a socis a cooperatives de treball associat, contingudes en les normes que s'esmenten a continuació, i es mantenen en vigor la resta d'ajudes o subvencions:

a) Reial decret 1451/1983, d'11 de maig, pel qual, en compliment del que preveu la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regula l'ocupació selectiva i les mesures de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids.

b) Ordre del Ministeri de Treball i Afers Socials de 16 d'octubre de 1998, per la qual s'estableixen les bases reguladores per a la concessió de les ajudes i subvencions públiques destinades al foment de la integració laboral dels minusvàlids en centres especials d'ocupació i treball autònom.

c) Reial decret 290/2004, de 20 de febrer, pel qual es regulen els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

3. Així mateix, queden derogades totes les disposicions del mateix rang o inferior que s'oposin al que disposa aquesta Llei.

Disposició final primera. Consulta i participació dels interlocutors socials i comunitats autònomes en la definició dels objectius i programes del Sistema de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Les organitzacions sindicals i empresarials més representatives han de ser consultades i poden formular propostes sobre els objectius i programes del Sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social, en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat i de les comunitats autònomes, a través d'òrgans de representació de caràcter consultiu de composició tripartida i paritària.

A aquest efecte, el ministre de Treball i Afers Socials ha de dictar, en el termini de tres mesos, les normes oportunes per a la constitució de l'òrgan corresponent en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat. Les comunitats autònomes, en funció de la seva capacitat d'autoorganització, han d'establir les corresponents instàncies d'aquesta participació de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives.

Disposició final segona. Autoritzacions al Govern.

1. Amb la finalitat d'aprofundir en la consecució dels objectius a què respon aquesta Llei, s'autoritza el Govern perquè, en funció de l'evolució que experimenti l'ocupació, especialment dels treballadors que tinguin més dificultats d'accés al mercat de treball o per mantenir l'ocupació, pugui introduir, amb la consulta prèvia a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, modificacions en el Programa de foment de l'ocupació que s'hi regula, tant pel que fa als col·lectius beneficiaris com als incentius aplicables i a les condi-

cions exigides per aplicar-los, i així mateix perquè pugui establir programes específics per millorar la formació i qualificació professional i facilitar l'estabilitat en l'ocupació i la reinserció laboral dels treballadors que hagin perdut la seva ocupació com a conseqüència de processos de liberalització del comerç i de la globalització.

2. Així mateix, el Govern pot modificar les disposicions incorporades al Reial decret 1043/1985, de 19 de juny, per l'article 16 d'aquesta Llei quant a la situació legal de desocupació per finalització de la relació societària temporal dels socis treballadors de cooperatives.

Disposició final tercera. Facultats de desplegament.

El Govern i el ministre de Treball i Afers Socials, en l'àmbit de les seves competències, han de dictar les disposicions necessàries per a l'execució del que estableix aquesta Llei, amb la consulta prèvia a les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

Disposició final quarta. Polítiques actives d'ocupació de les persones amb discapacitat.

1. El sistema de bonificació mitjançant percentatges de les cotitzacions socials per la contractació de persones amb discapacitat pels centres especials d'ocupació que estableix aquesta Llei és aplicable des de la seva entrada en vigor i fins que no s'adopti una altra decisió en virtut de l'avaluació a què es refereix l'apartat 2 següent, sense perjudici del que estableix l'apartat 4 de la disposició transitòria primera.

2. El Govern i les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, incloses les organitzacions del sector de la discapacitat, han d'avaluar el funcionament de les mesures que configuren el conjunt de les polítiques d'ocupació de les persones amb discapacitat, amb la finalitat de determinar les polítiques actives d'ocupació que s'aplicaran en el futur.

3. El Consell Nacional de la Discapacitat ha d'emetre un informe sobre l'avaluació a què es refereix aquesta disposició.

Disposició final cinquena. Contractació de treballadors en situació d'exclusió social.

Amb la finalitat de facilitar l'ocupació dels treballadors en situació d'exclusió social a què es refereix la disposició addicional segona, el Govern, en el termini de sis mesos des de l'aprovació d'aquesta Llei, i amb la consulta prèvia amb les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, incloses les del sector afectat, ha d'aprovar una norma amb rang de llei per regular el règim de les empreses d'inserció.

Disposició final sisena. Bonificacions en la cotització de les persones amb discapacitat que s'estableixin com a treballadors per compte propi.

Es fa una nova redacció de la disposició addicional onzena de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per atur i millora de l'ocupabilitat, i queda redactada de la manera següent:

«Disposició addicional onzena. *Bonificació de quotes a la Seguretat Social per a les persones amb discapacitat que s'estableixin com a treballadors per compte propi.*

Les persones amb discapacitat, que es donin d'alta inicial en el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte propi o autò-

noms, es beneficiaran, durant els cinc anys següents a la data d'alta, d'una bonificació del 50 per 100 de la quota que resulti d'aplicar sobre la base mínima el tipus vigent en cada moment en l'esmentat règim especial».

Disposició final setena. *Entrada en vigor.*

Aquesta Llei entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Per tant,
Mano a tots els espanyols, particulars i autoritats, que compleixin aquesta Llei i que la facin complir.

Madrid, 29 de desembre de 2006.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

ANNEX					
PROGRAMA DE FOMENT D'OCUPACIÓ					
LLEI PER A LA MILLORA DEL CREIXEMENT I DE L'OCUPACIÓ					
(Bonificacions empresarials a la contractació laboral)					
Col·lectius	Descripció	Quantia anual (en euros)	Durada		
BONIFICACIONS A LA CONTRACTACIÓ INDEFINIDA					
Dones	Desocupades, així com les víctimes de violència de gènere (art. 2.1.a) i 2.4).	850	4 anys		
	Contractades en els 24 mesos següents al part (art. 2.1.b).	1.200	4 anys		
	Contractades després de 5 anys d'inactivitat laboral, si, abans de la seva retirada, han treballat com a mínim 3 anys (art. 2.1.c).	1.200	4 anys		
Més grans de 45 anys (art. 2.1.d).		1.200	Tota la vigència del contracte		
Joves	De 16 a 30 anys (art. 2.1.c).	800	4 anys		
Altres col·lectius i situacions especials	Aturats de com a mínim 6 mesos i treballadors en situació d'exclusió social (art. 2.1.f) i 2.5).	600	4 anys		
	Persones amb discapacitat (art. 2.2).		Tota la vigència del contracte		
	- En general (art. 2.2.1).	4.500		5.350	5.700
	- En cas de discapacitat severa (art. 2.2.2).	5.100		5.950	6.300
	Conversions en indefinits de contractes formatius, de relleu i substitució per jubilació (art. 2.6).	500	4 anys		
PLA EXTRAORDINARI PER A LA CONVERSIÓ D'OCUPACIÓ TEMPORAL EN FIX					
Conversions en indefinits de contractes temporals, inclosos els contractes formatius, de relleu i de substitució per jubilació, en tots els casos subscrits abans de l'1 de juliol de 2006, sempre que la conversió es faci abans de l'1 de gener de 2007 (art. 3).		800	3 anys		

BONIFICACIONS EN SUPÒSITS EXCEPCIONALS DE CONTRACTACIÓ TEMPORAL			
Persones amb discapacitat contractades mitjançant el contracte temporal de foment de l'ocupació (art. 2.2.4).		Dones amb discapacitat i persones de més de 45 anys amb discapacitat (art. 2.2.4)	Tota la vigència del contracte
- En general (art. 2.2.4).	3.500	4.100	Tota la vigència del contracte
- En cas de discapacitat severa (art. 2.2.4).	4.100	4.700	Tota la vigència del contracte
Víctimes de violència de gènere o domèstica (art. 2.4).		600	Tota la vigència del contracte
Persones en situació d'exclusió social (art. 2.5).		500	Tota la vigència del contracte
BONIFICACIONS PER AL MANTENIMENT DE L'OCUPACIÓ INDEFINIDA			
Contractes de caràcter indefinit de treballadors de 60 anys o més amb una antiguitat a l'empresa de 5 o més anys (art. 4.1).		50 per 100 d'aportació empresarial per contingències comunes llevat d'incapacitat temporal, amb l'increment anual del 10 per 100 fins al 100 per 100	Tota la vigència del contracte
Dones amb contracte suspès (indefinit o temporal que es transformi en indefinit) reincorporades després de la maternitat (art. 4.2).		1.200	4 anys
BONIFICACIONS PER A LA CONTRACTACIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT PELS CENTRES ESPECIALS D'OCUPACIÓ			
Contractes indefinits o temporals (art. 2.3).		100 per 100 de les quotes empresarials a la Seguretat Social, incloses les d'accidents de treball i malaltia professional i les quotes de recaptació conjunta	Tota la vigència del contracte