

podran gaudir davant de tercers de la garantia de l'Estat. Esta garantia es prestarà en els mateixos termes que per a les obligacions de la Hisenda Pública i fins a l'import màxim que, respecte d'això, establisca la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada exercici. Este import màxim es referirà, en tot moment, a l'import viu acumulat del deute de SEPI garantit per l'Estat.»

Article 2.

S'afeg un apartat 4 a l'article 13 de la Llei 5/1996, de 10 de gener, de creació de determinades entitats de dret públic, amb la redacció següent:

«Article 13. *Capacitat d'endeutament.*

...

4. Les societats participades majoritàriament, directament o indirectament, per la Societat Estatal de Participacions Industrials podran emetre accions rescatables en els termes previstos en els articles 92 bis i 92 ter del Text Refós de la Llei de Societats Anònimes.»

Article 3.

Es modifica l'apartat 2 de l'article 14 de la Llei 5/1996, de 10 de gener, de creació de determinades entitats de dret públic, que queda redactat en els termes següents:

«Article 14. *Règim comptable, pressupostari i fiscal.*

...

2. La Societat Estatal de Participacions Industrials i les societats residents en territori espanyol que formen part del seu grup en el sentit dels articles 42 i següents del Codi de Comerç, podran subjectar-se al règim de tributació consolidada de l'Impost sobre Societats mentre no s'haja amortitzat íntegrament el deute generat per l'Institut Nacional d'Indústria. El que disposa este apartat s'aplicarà sense perjudi del que assenyalava la disposició transitòria d'esta Llei.»

Disposició transitòria.

Mentres la Societat Estatal de Participacions Industrials tinga l'obligació d'elaborar informació comptable consolidada d'acord amb les normes que regulen l'elaboració del Compte general de l'Estat, formularà els seus comptes anuals consolidats en tot cas d'acord amb els criteris establits en les dites normes, sense que se li aplique l'obligació de consolidar prevista en l'article 42 del Codi de Comerç.

Disposició derogatòria.

Es deroga la disposició adicional quarta del Reial Decret Llei 15/1997, de 5 de setembre, pel qual es modifica la Llei 5/1996, de 10 de gener, de creació de determinades entitats de dret públic.

Disposició final primera.

S'autoritza el ministre d'Economia i Hisenda perquè en l'exercici durant el qual entre en vigor esta Llei acorde les modificacions pressupostàries necessàries per a l'aplicació d'esta Llei.

Disposició final segona.

La present Llei entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el «Boletín Oficial del Estado».

Per tant,

Mane a tots els espanyols, particulars i autoritats, que complisquen esta llei i que la facen complir.

Madrid, 5 de juny de 2006.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,

JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

10562 REIAL DECRET LLEI 5/2006, de 9 de juny, per a la millora del creixement i de l'ocupació. («BOE» 141, de 14-6-2006.)

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% 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 estos últims. El notable augment de l'ocupació, a pesar que ha anat acompanyat d'una acceleració de la població activa, ha determinat un descens de la taxa de desocupació, des de l'11,5% en 2002 i 2003 fins al 9,2% en 2005, i el 9,1% en el primer trimestre de 2006, la qual cosa significa que la dita taxa es troba, per primera vegada des de 1979, per davall del 10%.

A pesar d'això, encara persisteixen problemes en el mercat de treball espanyol que han de superar-se, amb la finalitat de complir els compromisos de l'Estratègia de Lisboa i, en general, de millorar la situació dels treballadors. Entre estos problemes, la superació dels quals es troba entre els objectius principals d'este reial decret llei, figuren la reduïda taxa d'ocupació i activitat de les dones espanyoles, el fet que la taxa de desocupació encara supere lleugerament la mitjana de la Unió Europea, i és 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 que es troba per damunt del doble de la mitjana d'esta.

En relació amb la taxa de temporalitat, a més, són rellevants els nivells particularment elevats dels corresponents als joves, les dones, els treballadors menys qualificats i de salaris més baixos 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 eixe període.

El destacat paper exercit en este procés pels interlocutors socials, i més concretament per les organitzacions representatives dels empresaris i dels treballadors, ha sigut possible gràcies al reconeixement que l'article 7 de la Constitució fa d'estes 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 què s'han derivat efectes més positius per a l'economia espanyola, per a la creació d'ocupació i per a millorar la situació dels treballadors, són sempre aquelles que han tingut el seu 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 Xicoteta 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, l'insuficient volum d'ocupació i l'alt nivell de temporalitat. A més, es van comprometre a analitzar els elements que incidixen en la creació d'ocupació, en la seua estabilitat i la utilització no justificada de la contractació temporal. Per a això, havien de tindre's en compte les noves formes d'organització empresarial del treball. L'impuls de les polítiques actives d'ocupació i dels Servicis Públics d'Ocupació, així com l'adequada protecció dels treballadors davant de la falta d'ocupació, van ser considerats també 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 a avaluar el funcionament de les polítiques d'ocupació des de les reformes laborals iniciades en el període 1992-1994 fins a l'actualitat. La comissió d'experts va fer entrega del seu informe, «Més i millor ocupació en una nova situació socioeconòmica: per una flexibilitat i seguretat laborals efectives», al gener de 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 celebrades per la Mesa de Diàleg Social, junt 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, incidixen en el creixement de l'ocupació, la millora de l'estabilitat laboral i la utilització adequada de la contractació temporal.

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

Després de ratificar el seu compromís amb el diàleg i la negociació com a instrument per a abordar canvis que milloren el funcionament del mercat laboral, els firmants assenyalen en el preàmbul de l'Acord que «resulta 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'este Acord, contribuirà a avançar en eixa 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 investigació, 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, constituïx un punt d'equilibri que s'orienta en la direcció de recolzar i sostindre la creació d'ocupació així com 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, insuficient volum d'ocupació i elevada temporalitat, i estes mesures es poden agrupar en tres grans capítols.

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

En segon lloc, l'Acord inclou mesures per a limitar la utilització successiva de contractes temporals, així com per a introduir més transparència en la subcontractació d'obres i servicis entre empreses quan compartixen un mateix centre de treball. Es preveu també el reforç dels recursos humans i materials de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, i s'articula 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, d'una altra, a millorar la protecció dels treballadors davant de la falta d'ocupació, tant en matèria de protecció per desocupació com en les prestacions del Fons de Garantia Salarial.

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

IV

Els firmants de l'«Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació» han encomanat al Govern l'adopció de les disposicions necessàries per executar les mesures incloses en este amb la màxima urgència possible, i manifestar el seu ple respecte a la potestat constitucional conferida a les Corts Generals en aquelles matèries de què es deriven compromisos legislatius.

Per tant, este reial decret llei té per objecte executar urgent aquelles mesures contingudes en l'Acord que exigeixen l'adopció o modificació de normes amb rang de Llei. Com que les mesures s'executaran en l'àmbit de les relacions laborals i depenen, per això, de manera substancial dels criteris i actituds dels seus protagonistes, la norma recull amb fidelitat els criteris i les propostes que han expressat els interlocutors socials firmants de l'Acord, com a garantia de l'efectivitat de la nova regulació.

El Reial decret llei s'estructura en tres capítols. El primer d'estos inclou les mesures d'impuls de la contractació indefinida i, entre estes, 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 a millorar la utilització de la contractació temporal, la transparència en la subcontractació d'obres i servicis i la seua 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 esta finalitat es concentren els suports públics en la contracta-

ció estable i s'afavorix la conversió d'ocupacions que hui són temporals en fixes per mitjà d'un Pla extraordinari de caràcter excepcional i vigència limitada. Per a aconseguir els objectius adés assenyalats, 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 duració dels incentius amb l'objectiu d'afavorir el manteniment de l'ocupació; i substitució dels percentatges de bonificació actuals per quanties fixes de bonificació.

D'altra banda, partint que l'Acord Interconfederal d'Estabilitat en l'Ocupació de 1997, firmat per CEOE, CEPYME, CCOO i UGT, mereix, a la vista dels seus resultats, una valoració positiva, no pareix oportú introduir alteracions substancials en la legislació laboral. No obstant això, resulta necessari revisar els límits temporals actualment vigents, continguts en 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 seua qualitat, que limiten la possibilitat de conversió en contractes de foment de la contractació indefinida als contractes temporals subscrits amb anterioritat al 31 de desembre de 2003, la qual cosa pot haver impedit en els últims anys conversions en contractes indefinits de determinats contractes temporals gestionats després d'eixa data.

Igualment, per a contribuir a l'objectiu de mantindre la creació d'ocupació i fomentar la utilització de la contractació indefinida, s'estableix una cotització empresarial per desocupació per als contractes indefinits menors que l'actual, que es concreta en una reducció inicial de 0,25 punts percentuals aplicable des de l'1 de juliol de 2006, que anirà seguida d'una altra reducció addicional de 0,25 punts percentuals a partir de l'1 de juliol de 2008, que s'establirà en la corresponent Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. Així mateix, s'elimina el recàrrec en la cotització per desocupació en els contractes temporals gestionats per empreses de treball temporal i es redueix la cotització empresarial al Fons de Garantia Salarial, sense per això afectar l'equilibri financer de la institució.

En matèria de contractació temporal, i ja que és objectiu prioritari la necessitat de reduir la temporalitat, s'inclouen en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, límits temporals per als successius contractes d'este caràcter que pot subscriure una empresa amb un treballador. Es deroga també 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 servicis, s'actualitzen alguns elements de la legislació vigent amb l'objectiu d'assegurar que l'organització empresarial de la producció per mitjà de diverses fórmules de descentralització productiva siga compatible amb la protecció dels treballadors, especialment quan es tracte d'empreses principals, contractistes i subcontractistes que compartixen de manera continuada un mateix centre de treball. D'altra banda, es delimita la subcontractació d'obres i servicis 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 a cedir-los temporalment a una altra empresa només pot efectuar-se legalment a través d'empreses de treball temporal. Amb esta 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 esta 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 actual-

ment 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 de concurs, així com les degudes per finalització de contractes temporals).

La protecció dels treballadors davant de la falta d'ocupació es veu completada a través de les modificacions que s'introdueixen en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny. Un examen del sistema de protecció per desocupació ha permès identificar determinats col·lectius específics, la protecció dels quals convé reforçar, com ara, entre altres, els majors de quaranta-cinc anys sense responsabilitats familiars així com els treballadors fixos discontinus. Per tot això, s'inclouen una sèrie de mesures per a millorar la cobertura i protecció d'estos col·lectius.

D'altra banda, entre els objectius compartits pels firmants de l'Acord figura el de reforçar el Sistema de la Inspecció de Treball i Seguretat Social per a millorar-ne l'eficàcia i l'eficiència. Per a això, s'articula en el reial decret llei 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, a fi de potenciar la capacitat d'actuació del Sistema Nacional d'Ocupació, s'inclou en el Reial decret llei el necessari establiment d'un Pla Global de Modernització del Servei Públic d'Ocupació Estatal que garantisca l'adequada coordinació amb els Servicis Públics d'Ocupació autonòmics.

V

Així mateix, en coherència amb el compromís assumit pels firmants de la Declaració per al Diàleg Social de 8 de juliol de 2004, pel que fa a l'estudi de la revaloració d'institucions laborals com la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, s'inclou en este Reial decret llei una disposició, igualment consensuada, perquè assumisca funcions d'observatori de la negociació col·lectiva, i es preveu l'adaptació pel Govern del seu marc jurídic institucional.

VI

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

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

El Govern té la convicció que l'aplicació conjunta i coordinada del conjunt de mesures acordades, totes en la direcció adequada, suposaran un avanç cap als objectius de reduir progressivament la taxa de temporalitat, preservar i impulsar la creació d'ocupació, refermar la seguretat i els drets dels treballadors i no reduir la flexibilitat necessària per al funcionament de les empreses.

La firma pública el passat 9 de maig de l'«Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació» ha permès a tots els qui intervenen en el mercat de treball conèixer el contingut de les mesures acordades. A l'hora de procedir a l'execució normativa, ha de ressaltar-se que alguna d'eixes mesures (en particular, les referides al pla extraordi-

nari per a la conversió d'ocupació temporal en fixa) inclouen terminis taxats que poden estar afectant ja decisions empresarials sobre contractació estable de treballadors o sobre conversió de contractes temporals en fixos.

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

Per tot això, el Govern considera que el conjunt de les mesures acordades ha de ser posat en pràctica amb caràcter immediat, la qual cosa difícilment s'aconseguiria a través dels procediments legislatius ordinaris, ni tan sols a través de la seua tramitació parlamentària pel procediment d'urgència, i es preveu una entrada en vigor ajornada al primer dia del mes següent a la seua publicació per a determinats aspectes de contingut econòmic, a fi de possibilitar el coneixement material de la norma i les necessàries adaptacions, tant en l'àmbit empresarial com en el de la gestió recaptatòria i de les prestacions per desocupació.

El Govern entén, per tant, que concorren en este cas les circumstàncies d'extraordinària i urgent necessitat que exigix l'article 86 de la Constitució per a la utilització del reial decret llei.

En virtut d'això, fent ús de l'autorització continguda en l'article 86 de la Constitució, a proposta conjunta dels ministres d'Economia i Hisenda i de Treball i Assumptes Socials i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la seua reunió del dia 9 de juny de 2006,

D I S P O S E :

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 a la contractació indefinida, tant a temps complet com a temps parcial, i incloua la modalitat de fix discontinu, dels treballadors desocupats inscrits en l'Oficina d'Ocupació. Igualment 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 es gestionen amb treballadors amb discapacitat o amb persones que es troben en situació d'exclusió social, sempre que, en ambdós casos, estiguen desocupats i inscrits en l'Oficina d'Ocupació, així com amb persones que tinguen 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. Podran ser beneficiaris de les bonificacions establides en este Programa de Foment de l'Ocupació les empreses, inclosos els treballadors autònoms, i societats laborals o cooperatives a què s'incorporen treballadors com a socis treballadors o de treball, sempre que estes últimes hagen optat per un règim de Seguretat Social propi de treballadors per compte d'altri.

4. Quedaran exclosos dels beneficis del present Programa l'Administració General de l'Estat i els Organismes regulats en el Títol III i en la disposició addicional deu 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.

5. La quantia i la duració de les bonificacions es regiran pel que estableixen els articles següents, incloent-hi a efectes informatius un quadre resum d'estes en l'annex d'este reial decret llei.

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

1. Els ocupadors que contracten indefinidament a temps complet, d'acord amb els requisits i les condicions que s'assenyalen en esta Secció, es podran bonificar en la quota empresarial a la Seguretat Social en la següent duració i quantia mensual o, si és el cas, pel seu equivalent diari, per treballador contractat pertanyent a algun dels següents col·lectius:

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

b) Dones que siguen 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 reincorporen al treball després de cinc anys d'inactivitat laboral, sempre que, anteriorment a la retirada del mercat de treball, hagen 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) Majors de quaranta-cinc anys: 100 euros/mes (1.200 euros/any) durant tota la vigència del contracte.

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

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

2. Els ocupadors, inclosos els Centres Especials d'Ocupació, que contracten indefinidament persones amb discapacitat tindran dret a una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si és el cas, pel seu equivalent diari per treballador contractat, de 250 euros/mes (3.000 euros any) durant tota la vigència del contracte. La mateixa bonificació es gaudirà 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.

Quan es tracte de la contractació indefinida de treballadors amb discapacitat amb especials dificultats per a l'accés al mercat ordinari de treball, procedents d'enclavaments laborals, la bonificació a què tindrà dret l'empresa col·laboradora serà de 266,67 euros/mes (3.200 euros/any) durant tota la vigència del contracte.

En cas que les persones amb discapacitat siguen contractades per mitjà del contracte temporal de foment d'ocupació, la bonificació ascendirà a 183,33 euros/mes (2.200 euros/any), durant tota la vigència del contracte. Tindran dret a esta bonificació els Centres Especials d'Ocupació que contracten estos treballadors per mitjà de qualsevol contracte temporal, inclosos els formatius.

Per a tindre dret als beneficis establits en este apartat, els treballadors amb discapacitat hauran de tindre un grau de minusvalidesa igual o superior al 33 per cent o l'específicament establida en el cas d'enclavaments laborals. Es consideraran també inclosos els pensionistes de la Seguretat Social que tinguen reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa i els pensionistes de classes passives que tinguen reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servici o inutilitat.

3. Els ocupadors que contracten indefinidament persones que tinguen 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 siga necessària la condició d'estar en desocupació, tindran dret, des de la data de la firma del contracte, a una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si és el cas, pel seu equivalent diari, per treballador contractat de 70,83 euros/mes (850 euros/any) durant 4 anys.

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

4. Els ocupadors que contracten indefinidament treballadors en situació d'exclusió social, inclosos en els col·lectius relacionats en la disposició addicional segona d'este reial decret llei, i que tinguen acreditada esta condició pels servicis socials o òrgans competents, podran acollir-se a les bonificacions mensuals de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si és el cas, pel seu equivalent diari, per treballador contractat, de 50 euros/mes (600 euros/any) durant 4 anys.

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

5. Igualment s'incentivarà la transformació en indefinits dels contractes formatius, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació, siga quina siga la data de la seua firma i de la seua transformació en indefinit, amb una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si és el cas, 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.

6. En tots els casos mencionats en este article, quan el contracte indefinit o temporal siga a temps parcial, les bonificacions previstes en cada cas s'aplicaran en les proporcions següents:

- a) El 100%, quan la jornada laboral siga igual o superior a les tres quartes parts de la jornada habitual o a temps complet.
- b) El 75%, quan la jornada laboral siga igual o superior a la mitat de la jornada habitual o a temps complet i inferior a les tres quartes parts de la dita jornada.
- c) El 50%, quan la jornada laboral siga igual o superior a la quarta part de la jornada habitual o a temps complet i inferior a la mitat de la dita jornada.
- d) El 25%, quan la jornada laboral siga inferior al 25% de la jornada habitual o a temps complet.

7. Els contractes de treball que es gestionen amb els treballadors inclosos en els col·lectius a què es referix este article es formalitzaran en el model oficial que facilite el Servei Públic d'Ocupació Estatal.

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

1. Els contractes de duració determinada o temporals, inclosos els formatius, de relleu i de substitució per jubilació, gestionats amb anterioritat a l'1 de juny de 2006, que es transformen en indefinits, abans de l'1 de gener de 2007, donaran dret a una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si és el cas, pel seu equivalent diari per treballador contractat, de 66,67 euros/mes (800 euros/any), durant 3 anys.

2. En cas que els contractes siguen un contracte a temps parcial la bonificació s'aplicarà en els termes de l'article 2.6.

3. Els contractes de treball a què es referix este article es formalitzaran en el model oficial que facilite 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 o més anys, amb una antiguitat en l'empresa de cinc o més anys, donaran dret a la bonificació del 50% de l'aportació empresarial en la cotització a la Seguretat Social per contingències comunes, excepte per incapacitat temporal que se'n derive, sobre les quotes meritades des de la data de compliment dels requisits anteriorment assenyalats, i s'incrementarà anualment la dita bonificació en un 10% transcorregut un any des de la seua aplicació fins a aconseguir un màxim del 100%.

Si, al complir seixanta anys d'edat, el treballador no tinguera l'antiguitat en l'empresa de cinc anys, la bonificació a què es referix el paràgraf anterior serà aplicable a partir de la data en què arribe a l'esmentada antiguitat.

2. Els contractes de treball de caràcter indefinit de les dones treballadores que siguen suspesos per maternitat o per excedència per atenció de fill donaran dret, quan es produïska 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 esta incorporació siga a partir de l'1 de juliol de 2006, a una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social o, si és el cas, 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 cas que el contracte siga de duració determinada o temporal, es tindrà dret a eixa mateixa bonificació si en el moment de la reincorporació el contracte es transforma en indefinit.

En cas que els contractes siguen un contracte a temps parcial, la bonificació s'aplicarà en els termes de l'article 2.6.

Article 5. *Requisits dels beneficiaris.*

Els beneficiaris de les bonificacions previstes en este Programa hauran de reunir els requisits següents:

a) Trobar-se al corrent en el compliment de les seues 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 ha una falta d'ingrés en termini reglamentari de les dites obligacions, es produirà la pèrdua automàtica de les bonificacions regulades en el present Programa, respecte de les quotes corresponents a períodes no ingressats en este termini, i es tindrà en compte este període com a consumit per al còmput del temps màxim de bonificació.

b) No haver sigut 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'Orde Social, text refós aprovat en el Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

Article 6. *Exclusions.*

1. Les bonificacions previstes en este Programa no s'aplicaran en els supòsits següents:

a) Relacions laborals de caràcter especial previstes en l'article 2 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, text refós aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, o altres disposicions legals.

b) Contractacions que afecten el cònjuge, ascendents, descendents i la resta de parents, per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament, de l'empresari o dels qui tinguen el control empresarial, ocupen càrrecs de direcció o siguen membres dels òrgans d'administració de les entitats o de les empreses que revisten la manera jurídica de societat, així com les que es produïsquen amb estos últims. No s'aplicarà esta exclusió quan l'ocupador siga un treballador autònom sense assalariats, i contracte a un sol familiar menor de quaranta-cinc anys, que no convisca en sa casa ni estiga a càrrec seu.

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

No s'aplicarà el que estableix el paràgraf anterior en els supòsits de transformació dels contractes, que caldrà ajustar al que preveuen els articles 2.5, 3 i 4.2.

El que disposa este apartat serà també d'aplicació en el supòsit de vinculació laboral anterior del treballador amb empreses a què el sol·licitant dels beneficis haja succeït en virtut del que estableix l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors.

d) Treballadors que hagen finalitzat la seua relació laboral de caràcter indefinit en una altra empresa en un termini de tres mesos previs a la formalització del contracte. Esta exclusió no s'aplicarà quan la finalització del contracte siga per acomiadament reconegut o declarat improcedent, o per acomiadament col·lectiu.

e) Incorporacions de socis treballadors o de treball a cooperatives o societats laborals quan hagen mantingut un vincle contractual previ amb les dites societats superior als dotze mesos.

2. Les empreses que hagen extingit o extingisquen per acomiadament reconegut o declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu contractes bonificats quedaran excloses per un període de dotze mesos de les bonificacions establides en este Programa. L'esmentada exclusió afectarà un nombre de contractes igual al de les extincions produïdes.

El període d'exclusió es comptarà 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 tracte de contractacions amb treballadors amb discapacitat, només se'ls aplicarà les exclusions de la lletra c), si el contracte previ haguera sigut per temps indefinit, i de la lletra d) de l'apartat 1, així com l'establida en l'apartat 2.

No obstant això, l'exclusió establida en la lletra d) de l'apartat 1 no s'aplicarà 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 que la contractació d'un treballador pugua donar lloc simultàniament a la seua inclusió en més d'un dels supòsits per als quals estan previstes bonificacions en este Programa, només serà possible aplicar-les respecte d'un d'estos, i 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 l'assenyalat en el paràgraf anterior, les bonificacions en les cotitzacions previstes per als contractes indefinits amb treballadors de seixanta o més anys i

amb una antiguitat en l'empresa de cinc o més anys seran compatibles amb les bonificacions establides amb caràcter general, sense que en cap cas la suma de les bonificacions aplicables pugua superar el 100% de la quota empresarial a la Seguretat Social, sense perjudi, si és el cas, del que disposa l'article 112 bis del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

2. Les bonificacions no podran, en cap cas, superar el 100% de la quota empresarial a la Seguretat Social que haguera correspost ingressar.

3. Les bonificacions ací previstes no podran, en concurrència amb altres mesures de suport públic establides per a la mateixa finalitat, superar el 60% del cost salarial anual corresponent al contracte que es bonifica, excepte en el cas dels treballadors amb discapacitat contractats pels Centres Especials d'Ocupació, que caldrà ajustar-se al que estableix la normativa reguladora de les ajudes i subvencions destinades a la integració laboral de les persones amb discapacitat en estos Centres.

Article 8. *Manteniment de bonificacions.*

1. Quan, durant la vigència d'un contracte bonificat a l'empareda d'este reial decret llei que s'haguera concertat a temps parcial es transforme en un contracte a temps complet, o viceversa, no es perdran les bonificacions, sinó que es percebran conforme corresponga al nou contracte, sense que això supose l'inici de cap nou període de bonificació.

En cas que es reitere la novació del contracte a què es referix el paràgraf anterior, es perdran les bonificacions a partir de la segona novació, llevat que esta última siga de temps parcial a temps complet.

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

2. Es podran mantindre les bonificacions de les quotes a la Seguretat Social que es gaudisquen per la contractació indefinida d'un treballador quan este haja extingit voluntàriament un contracte acollit a mesures previstes en els Programes de foment de l'ocupació d'aplicació a partir del 17 de maig de 1997, incloses les mesures regulades en este Programa de Foment, i siga contractat sense solució de continuïtat per mitjà d'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'emparedes.

En este cas, al nou contracte se li aplicaran les bonificacions de les quotes a la Seguretat Social que respecte del treballador es gaudisquen per l'anterior ocupador, en la mateixa quantia i pel temps que reste per a completar el període total previst en el moment de la seua contractació indefinida inicial. En cas que el contracte siga a temps parcial i es transforme en un contracte a temps complet o viceversa, caldrà ajustar-se al que estableix l'apartat anterior.

Si el primer ocupador haguera percebut alguna altra ajuda de foment de l'ocupació per la mateixa contractació, no estarà obligat a la seua devolució, ni es tindrà dret a una nova ajuda si és el cas pel nou contracte.

3. En cas de successió d'emparedes, en virtut del que estableix l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors, el nou ocupador no perdrà el dret a les bonificacions disfrutades per l'anterior, i se'n beneficiarà pel temps que reste fins al període màxim que corresponga.

Article 9. *Reintegrament dels beneficis.*

1. En els supòsits d'obtenció de les bonificacions sense reunir els requisits exigits, procedirà 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 recaptatòries en matèria de Seguretat Social.

2. L'obligació de reintegrament establida en el paràgraf anterior s'entén sense perjudici del que preveu la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Orde 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 seua 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 seua qualitat, queda modificada com segueix:

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 firma del nou contracte de foment de la contractació indefinida, estigueren empleats en la mateixa empresa per mitjà d'un contracte de duració determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, firmats amb anterioritat al 31 de desembre de 2007.»

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

«Si es procedix segons el que disposa l'article 56.2 de l'Estatut dels Treballadors, l'empresari haurà de depositar al 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 seran els següents:

A. Per a la contingència de desocupació:

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

b) Contractació de duració determinada:

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

2n. Contractació de duració determinada a temps parcial: 9,30 per cent, del qual el 7,70 per cent serà 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 serà el fixat en l'apartat 1r, paràgraf b) anterior, per a la contractació de duració determinada a temps complet, excepte quan s'aplique el tipus de cotització previst en el paràgraf a) anterior, per a contractes concrets de duració determinada o per a treballadors discapacitats. La quota a ingressar pel treballador i per l'empresari es reduirà, 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, sent el 0,60 per cent a càrrec de l'empresa i el 0,10 per cent a càrrec del treballador.»

CAPÍTOL II

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

Article 12. *Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.*

El Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda modificat com segueix:

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

«a) Es podrà gestionar amb treballadors de més de setze anys i de menys de vint-i-un anys que no tinguen la titulació requerida per a realitzar un contracte en pràctiques.

El límit màxim d'edat serà de vint-i-quatre anys quan el contracte es concerte amb desocupats que s'incorporen com a alumnes treballadors als programes d'escoles taller i cases d'oficis.

El límit màxim d'edat no s'aplicarà quan el contracte es concerte amb desocupats que s'incorporen com a alumnes treballadors als programes de tallers d'ocupació o es tracte 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'este article, els treballadors que en un període de trenta mesos hagen 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, per mitjà de dos o més contractes temporals, siga directament o a través de la seua posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos.

Atenent les peculiaritats de cada activitat i les característiques del lloc de treball, la negociació col·lectiva establirà requisits dirigits a previndre la utilització abusiva de contractes de duració determinada amb distints treballadors per a exercir el mateix lloc de treball cobert anteriorment amb contractes d'eixe caràcter, amb solució de continuïtat, o sense, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal.

El que disposa este apartat no s'aplicarà 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 considerarà salari la quantitat reconeguda com a tal en acte de conciliació o en resolució judicial per tots els conceptes a què es referix l'article 26.1, així com els salaris de tramitació en els supòsits en què legalment siga procedent, sense que el Fons pugui abonar, per un o altre concepte, conjuntament o separadament, 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 nom 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. El Fons de Garantia Salarial, en els casos de l'apartat anterior, abonarà indemnitzacions reconegudes com a conseqüència de sentència, interlocutòria, 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'esta 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 duració determinada en els casos que legalment siga procedent. En tots els casos amb el límit màxim d'una anualitat, sense que el salari diari, base del càlcul, pugui excedir el triple del salari mínim interprofessional, incloent-hi la part proporcional de les pagues extraordinàries.

L'import de la indemnització, només als efectes d'abonament pel Fons de Garantia Salarial per als casos d'acomiadament o extinció dels contractes conforme a l'article 50 d'esta Llei, es calcularà 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 prescriurà a l'any de la data de l'acte de conciliació, sentència, interlocutòria o resolució de l'Autoritat Laboral en què es reconega el deute per salaris o es fixen 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 abonarà el 40 per 100 de la indemnització legal que corresponga als treballadors, la relació laboral dels quals s'haja extingit com a conseqüència de l'expedient instruït en aplicació de l'article 51 d'esta Llei o per la causa prevista en el paràgraf c) de l'article 52, o conforme a 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 perjudi de la informació sobre previsions en matèria de subcontractació a què es referix l'article 64 d'esta Llei, quan l'empresa concerte un contracte de prestació d'obres o servicis amb una empresa contractista o subcontractista, haurà d'informar els representants legals dels seus treballadors sobre els punts següents:

- a) Nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista.
- b) Objecte i duració de la contracta.
- c) Lloc d'execució de la contracta.

d) Si és el cas, nombre de treballadors que seran 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 compartisquen de manera continuada un mateix centre de treball, la primera haurà de disposar d'un llibre registre en què es reflectisca la informació anterior respecte de totes les empreses esmentades. Este llibre estarà a disposició dels representants legals dels treballadors.»

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

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

El que disposa el paràgraf anterior no s'aplicarà a les reclamacions del treballador respecte de l'empresa de què depén.»

Nou. S'afeg 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 compartisquen de manera continuada centre de treball, podran reunir-se a l'efecte de coordinació entre estos i en relació amb les condicions d'execució de l'activitat laboral en els termes previstos en l'article 81 d'esta Llei.

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

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

«Article 43. *Cessió de treballadors.*

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

2. En tot cas, s'entén que s'incorre en la cessió il·legal de treballadors prevista en el present article quan es produïska alguna de les circumstàncies següents: que l'objecte dels contractes de servicis entre les empreses es limite a una mera posada a disposició dels treballadors de l'empresa cedent a l'empresa cessionària, o que l'empresa cedent no tinga una activitat o una organització pròpia i estable, o no compte amb els mitjans necessaris per al desenvolupament de la seua activitat, o no exercisca les funcions inherents a la seua condició d'empresari.

3. Els empresaris, cedent i cessionari, que infringisquen el que assenyalen els apartats anteriors, respondran solidàriament de les obligacions concretes amb els treballadors i amb la Seguretat Social, sense perjudi de les altres responsabilitats, inclús penals, que siguen procedents per estos actes.

4. Els treballadors sotmesos al tràfic prohibit tindran dret a adquirir la condició de fixos, a la seua elecció, en l'empresa cedent o cessionària. Els drets i les obligacions del treballador en l'empresa cessionària seran els que corresponguen en condicions ordinàries a un treballador que preste servicis al mateix lloc de treball o equivalent, si bé l'antiguitat es computarà 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.*

En les empreses o centres de treball, sempre que les seues característiques ho permeten, es posarà a disposició dels delegats de personal o del comitè d'empresa un local adequat en què puguen desenvolupar les seues 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 compartisquen de manera continuada centre de treball podran fer ús dels dits locals en els termes que acorden amb l'empresa. Les possibles discrepàncies es resoldran per l'autoritat laboral, amb un 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 gestionen contractes en pràctiques amb treballadors amb discapacitat tindran 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 quinze queda redactada en els termes següents:

«Disposició addicional quinze. *Aplicació dels límits a l'encadenament de contractes en les Administracions públiques.*

El que disposa l'article 15.5 d'esta Llei produirà 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, per la qual cosa no serà obstacle per a l'obligació de procedir a la cobertura dels llocs de treball de què es tracte 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 haja amortitzat els llocs de treball que es pretenguen cobrir per acomiadament improcedent o per les causes previstes en 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'orde social, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.*

S'afeg un nou apartat 12 a l'article 7 del text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'orde social, aprovat per 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 compartisquen de manera continuada un mateix centre de treball a què es referix l'article 42.4 de l'Estatut dels Treballadors, quan això comporte l'absència d'informació als representants legals dels treballadors.»

CAPÍTOL III

Millora de la protecció per desocupació de col·lectius específics

Article 15. *Modificació del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat per 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) Igualment, es trobaran en situació legal de desocupació els treballadors fixos discontinus, inclosos els que realitzen treballs fixos i periòdics que es repetisquen en dates certes, en els períodes d'inactivitat productiva.

Les referències als fixos discontinus del títol III d'esta Llei i de la seua normativa de desplegament inclouen també els treballadors que realitzen treballs fixos i periòdics que es repetisquen 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 esgotat la prestació per desocupació, no tindre responsabilitats familiars i ser major de quaranta-cinc anys d'edat en la data de l'esgotament.»

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

«4) Els desocupats majors de quaranta-cinc anys en la data en què hagen esgotat un dret a prestacions per desocupació de set-cents vint dies de duració, que complisquen tots els requisits establits en l'apartat 1.1 d'este article, excepte el relatiu al període d'espera, tindran dret a un subsidi especial amb caràcter previ a la sol·licitud del subsidi per desocupació prevista en els paràgrafs a) i b) d'este apartat 1.1, sempre que no hagen generat dret a una nova prestació de nivell contributiu o no tinguen dret al subsidi previst en l'apartat anterior.

Així mateix, i sense perjudici de l'accés al subsidi previst en el paràgraf anterior si es reunixen els requisits que s'hi exigixen, quan s'extingisca la relació laboral dels treballadors fixos discontinus que hagen esgotat un dret a la prestació per desocupació de qualsevol duració, encara que amb posterioritat a este esgotament i abans de l'extinció de la relació laboral hagen percebut subsidi per desocupació en els períodes d'inactivitat productiva, i en el moment de la sol·licitud siguen majors de quaranta-cinc anys, tindran dret al subsidi previst en el paràgraf anterior, en els termes que s'hi estableixen, sempre que hagen cotitzat com fixos discontinus un mínim de nou anys al llarg de la seua 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 desocupació als socis treballadors de cooperatives de treball associat, una lletra c) en l'apartat 1 de l'article 2, i una lletra d) en 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 duració determinada.»

«d) En el supòsit de finalització del període a què es va limitar el vincle societari de duració determinada, serà necessària un certificat del Consell Rector de la baixa en la cooperativa per la dita causa i la seua data d'efectes.»

«1. Els socis treballadors que es troben en situació legal de desocupació han de sol·licitar de l'entitat gestora competent el reconeixement del dret a les prestacions

dins dels quinze dies següents a la notificació de l'acord d'expulsió de la Cooperativa o, si és el cas, 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 a què es va limitar el vincle societari de duració determinada. En cas de presentar la sol·licitud fora de l'indicat termini caldrà ajustar-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 podran contractar temporalment per a la realització de les seues activitats, siga quina siga la naturalesa d'estes, treballadors amb discapacitat desocupats, inscrits en l'Oficina d'Ocupació, amb un grau de minusvalidesa igual o superior al 33 per cent, o a pensionistes de la Seguretat Social que tinguen reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa i a pensionistes de classes passives que tinguen reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat.

2. La duració d'estos contractes no podrà ser inferior a dotze mesos ni superior a tres anys. Quan es concerten per un termini inferior al màxim establert podran prorrogar-se abans de la seua terminació per períodes no inferiors a dotze mesos.

3. A la terminació del contracte, el treballador tindrà dret a percebre una compensació econòmica equivalent a dotze dies de salari per any de servei.

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

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

5. S'aplicarà a estos contractes la subvenció establida en 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 duració determinada regulats en esta disposició en contractes indefinits donarà dret a l'obtenció de les subvencions establides en el Reial Decret 1451/1983, d'11 de maig.

7. Els empresaris hauran de contractar els treballadors a través de l'Oficina d'Ocupació i formalitzar els contractes per escrit en el model oficial que facilite el Servei Públic d'Ocupació Estatal.

8. El Govern podrà modificar el que estableix esta disposició, d'acord amb l'article 17.3 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, després de la consulta prèvia a les Organitzacions Empresariales i Sindicals més representatives.

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

A l'efecte del Programa de Foment de l'Ocupació regulada en la secció 1a del capítol I d'este reial decret llei, la situació d'exclusió social s'acreditarà per la pertinença a algun dels col·lectius relacionats a continuació:

a) Perceptors de rendes mínimes d'inserció, o qualsevol altra prestació d'igual o semblant naturalesa, segons la denominació adoptada en cada Comunitat Autònoma.

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

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

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

c) Jòvens majors de díhuit anys i menors de trenta, procedents d'institucions de protecció de menors.

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

e) Interns de centres penitenciaris, la situació penitenciària dels quals els permeta accedir a una ocupació, 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 permeta accedir a una ocupació, així com els qui 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 previstes per a les contractacions establides en el Programa de Foment de l'Ocupació regulada en este reial decret llei es finançaran a càrrec de la corresponent partida pressupostària del Servei Públic d'Ocupació Estatal.

2. Les bonificacions de quotes de la Seguretat Social s'aplicaran pels ocupadors amb caràcter automàtic en els corresponents documents de cotització, sense perjuí del seu control i revisió per la Inspecció de Treball i Seguretat Social, per la Tresoreria General de Seguretat Social i pel Servei Públic d'Ocupació Estatal.

3. La Tresoreria General de la Seguretat Social facilitarà mensualment al Servei Públic d'Ocupació Estatal, el nombre de treballadors objecte de bonificacions de quotes a la Seguretat Social, desagregats per cada un dels col·lectius de bonificació, amb les seues respectives bases de cotització i les deduccions que s'apliquen 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, facilitarà 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 estos siga necessària, a l'efecte de facilitar a este centre directiu la planificació i programació de l'actuació inspectora que permeta vigilar l'adequada aplicació de les bonificacions previstes en els corresponents programes d'incentius a l'ocupació, pels subjectes beneficiaris d'esta.

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 estaran determinades per la situació de l'excedent financer d'este, que podrà utilitzar-se com a fons d'estabilització per al finançament de les necessitats anuals de l'organisme, tot això amb la consulta prèvia al Consell Rector.

Disposició addicional quinta. *Gestió de la formació professional i Llei General de Subvencions.*

1. La Fundació Tripartida per a la Formació en l'Ocupació actuarà 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'establisquen reglamentàriament.

2. En l'àmbit de la formació professional es considerarà a l'efecte, del que disposa l'article 31.3 de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, General de Subvencions que el beneficiari ha acomplert el que s'hi estableix quan justifique de manera raonada que l'elecció del proveïdor respon als criteris d'eficàcia i economia, tenint en compte la formació a realitzar i l'àmbit en què esta es desenvolupa.

A estos efectes, la normativa reguladora de la formació professional podrà concretar estos criteris.

Disposició addicional sexta. *Modernització dels Servicis Públics d'Ocupació.*

El Govern instrumentarà, en un termini de tres mesos des de l'entrada en vigor d'este reial decret llei, un Pla Global de Modernització del Servei Públic d'Ocupació Estatal que garantisca l'adequada coordinació amb els Servicis Públics d'Ocupació Autònoms així com la modernització i la millora dels recursos materials i tecnològics de la xarxa d'oficines, que comptarà amb una adequada dotació pressupostària que es reflectirà en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per al 2007. Este Pla inclourà necessàriament un Pla Estratègic de Recursos Humans del Servei Públic d'Ocupació Estatal per a millorar-ne l'estructura organitzativa i la situació laboral i retributiva del seu personal.

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

1. Sense perjudi del respecte a l'autonomia col·lectiva de les parts, la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius a què es referix la disposició final segona de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, assumirà funcions d'observatori de la negociació col·lectiva que englobarà la informació, l'estudi, la documentació i la difusió d'esta.

2. A fi de garantir el funcionament eficaç de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, el Govern podrà adaptar el marc jurídic institucional d'esta en què es garantisca la participació de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives; així mateix, li proporcionarà el suport tècnic i els mitjans que siguen necessaris.

Disposició transitòria primera. *Règim aplicable als contractes formalitzats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'este reial decret llei.*

1. Els contractes de treball per a la formació i d'inserció concertats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'este reial decret llei es regiran per la normativa legal o convencional vigent en la data en què es van gestionar.

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

3. Les bonificacions en les quotes empresarials de la Seguretat Social que es gaudisquen pels contractes gestionats amb anterioritat a l'1 de juliol de 2006 es regiran per la normativa vigent en el moment de la seua firma o, si és el cas, en el moment d'iniciar-se el gaudi de la bonificació.

Sense perjudi del que disposa el paràgraf anterior, a estos contractes se'ls aplicarà el que estableix l'article 8 d'este reial decret llei.

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

El que preveu l'article 15.5 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors s'aplicarà als treballadors que subscriuen estos contractes a partir de l'entrada en vigor d'este reial decret llei.

Respecte dels contractes subscrits pel treballador amb anterioritat, als efectes del còmput del nombre de contractes, del període i del termini previst en l'esmentat article 15.5, es prendrà en consideració el vigent a l'entrada en vigor d'este reial decret llei.

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 a la data d'entrada en vigor d'este reial decret llei es realitzarà aplicant les bases i el tipus de cotització vigents en la data de meritació de les quotes corresponents, i 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'establixen en la nova redacció de l'article 33 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors seran aplicables a les sol·licituds de prestacions que es presenten a partir l'entrada en vigor d'este reial decret llei.

Disposició derogatòria única. *Derogació normativa.*

1. Queden derogats:

a) Del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març:

1r. L'article 15.1.d).

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

3r. La disposició addicional setze.

b) L'article 44 de la Llei 42/1994, de 30 de desembre, de Mesures Fiscals, Administratives i de l'Orde Social.

c) Les disposicions addicionals quarta, apartat tres, i quinta de la Llei 24/2001, de 27 de desembre, de Mesures Fiscals, Administratives i de l'Orde 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 cinquanta 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 seua incorporació com a socis a cooperatives de treball associat, contingudes en les normes que se citen a continuació, mantenint-se 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) Orde del Ministeri de Treball i Assumptes Socials de 16 d'octubre de 1998 per la qual s'establixen 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 que del mateix rang o d'un rang inferior s'oposen al que disposa el present reial decret llei.

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

Les organitzacions sindicals i empresarials més representatives seran consultades i podran 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 este efecte, el Ministre de Treball i Assumptes Socials dictarà, 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 seua capacitat d'autoorganització, establiran les corresponents instàncies d'esta participació de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives.

Disposició final segona. Autoritzacions al Govern.

1. A fi d'aprofundir en la consecució dels objectius a què respon este reial decret llei, s'autoritza el Govern perquè, en funció de l'evolució que experimente l'ocupació,

especialment dels treballadors que tinguen més dificultats d'accés al mercat de treball o per al manteniment de l'ocupació, pugua introduir, després de 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 condicions exigides per a la seua aplicació, i així mateix perquè pugua establir programes específics per a millorar la formació i qualificació professional i facilitar l'estabilitat en l'ocupació i la reinserció laboral dels treballadors que hagen perdut la seua ocupació com a conseqüència de processos de liberalització del comerç i de la globalització.

2. Així mateix, el Govern podrà modificar les disposicions incorporades al Reial Decret 1043/1985, de 19 de juny, per l'article 16 d'este reial decret 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 Assumptes Socials, en l'àmbit de les seues competències, dictaran les disposicions necessàries per a l'execució del que estableix este reial decret llei, després de la consulta prèvia a les Organitzacions Empresarials i Sindicals més representatives.

Disposició final quarta. Entrada en vigor.

El present reial decret llei entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el «Boletín Oficial del Estado», excepte els capítols I i III; les disposicions addicionals primera, segona, tercera i sexta, i la disposició derogatòria, apartats 1.b), 1.c), 1.d) i 1.e) i 2, que entraran en vigor l'1 de juliol de 2006.

Madrid, 9 de juny de 2006.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

ANNEX

Programa de Foment d'Ocupació

Reial Decret Llei per a la millora del creixement i de l'ocupació (Bonificacions empresarials a la contractació laboral)

Col·lectius	Descripció	Quantia anual (en euros)	Duració
Bonificacions a la contractació indefinida			
Dones.	Desocupades, així com les víctimes de violència de gènere (art. 2.1.a) i 2.3).	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, anteriorment a la seua retirada, han treballat, almenys, 3 anys (art. 2.1.c).		
Majors de 45 anys (art. 2.1.d).		1.200	Tota la vigència del contracte.
Jóvens.	De 16 a 30 anys (art. 2.1.c).	800	4 anys.

Col·lectius	Descripció	Quantia anual (en euros)	Duració
Altres col·lectius i situacions especials.	Parats d'almenys 6 mesos i treballadors en situació d'exclusió social (arts. 2.1.f) i 2.4).	600	4 anys.
	Persones amb discapacitat (art. 2.2).	3.000	Tota la vigència del contracte.
	Persones amb discapacitat severa, procedents d'enclavaments laborals (art. 2.2).	3.200	Tota la vigència del contracte.
	Conversions en indefinits de contractes formatius, de relleu i substitució per jubilació (art. 2.5).	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 gestionats abans de l'1 de juny del 2006, sempre que la conversió es realitze abans de l'1 de gener del 2007 (art. 3).		800	3 anys.
Bonificacions en supòsits excepcionals de contractació temporal			
Persones amb discapacitat (art. 2.2).		2.200	Tota la vigència del contracte.
Víctimes de violència de gènere o domèstica (art. 2.3).		600	Tota la vigència del contracte.
Persones en situació d'exclusió social (art. 2.4).		500	Tota la vigència del contracte.
Bonificacions per al manteniment de l'ocupació indefinida			
Contractes de caràcter indefinit de treballadors de 60 o més anys amb una antiguitat en l'empresa de 5 o més anys (art. 4.1).		50% d'aportació empresarial per contingències comunes excepte incapacitat temporal, que s'incrementarà anualment un 10%, fins al 100%.	Tota la vigència del contracte.
Dones amb contracte suspès (indefinit o temporal que es transforme en indefinit) reincorporades després de la maternitat (art. 4.2).		1.200	4 anys.

11049 *LLEI 21/2006, de 20 de juny, per la qual es modifica la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les Administracions Públiques.* («BOE» 147, de 21-6-2006.)

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegen i entenguen esta llei.

Sapieu: Que les Corts Generals han aprovat la llei següent i jo la sancione.

PREÀMBUL

La Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les Administracions Públiques, és la primera llei al nostre país que, amb caràcter general, ha regulat eixos supòsits i, en definitiva, ha abordat una matèria que constituïx part del règim estatutari dels funcionaris públics a què es referix l'article 103.3 de la Constitució.

És precisament el desenvolupament del sindicalisme en la Funció Pública un dels casos més rellevants en les transformacions operades en el règim jurídic dels funcionaris tant en l'àmbit de la nostra Administració Pública com en altres Estats del nostre entorn, i és una de les peces clau en la democratització de les Administracions Públiques.

Cal dir que la Llei 9/1987, de 12 de juny, ha experimentat modificacions des de la seua publicació. Essencialment les dites modificacions s'han suscitat en relació a la negociació col·lectiva –a través de la Llei 7/1990, de 19 de juliol–, i en relació als òrgans de representació –a través de la Llei 18/1994, de 30 de juny–. I que han suposat, respectivament, avanços en l'aprofundiment dels mecanismes de determinació de les condicions de treball i l'adaptació d'òrgans de representació del personal al servei de les Administracions Públiques.

Doncs bé: l'experiència de l'aplicació durant diu anys de la Llei 9/1987, de 12 de juny, aconsella introduir-hi algunes altres modificacions, per acomodar-la a escenaris certament canviants en una matèria tan dinàmica com és la de les relacions entre les Administracions Públiques i el personal al seu servei.

En este sentit la Llei crea una Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques com a fòrum de trobada necessari de les Administracions de l'Estat, de les Comunitats Autònomes i de les Entitats Locals i les Organitzacions Sindicals que permetia negociar els temes