

Disposición derogatoria única. *Derrogación normativa.*

A partir da entrada en vigor desta orde, quedan derogadas as seguintes normas:

A Orde do 29 de febreiro de 1988 pola que se aclara o alcance da non-suxeición e das exencións establecidas nos artigos III e IV do Acordo entre o Estado español e a Santa Sé, do 3 de xaneiro de 1979, respecto ao imposto sobre o valor engadido.

A Orde do 14 de novembro de 1996 pola que se aclara o alcance da non-suxeición e das exencións establecidas nos artigos III e IV do Acordo entre o Estado español e a Santa Sé do 3 de xaneiro de 1979, respecto ao imposto xeral indirecto canario.

Disposición derradeira única. *Entrada en vigor.*

Esta orde entrará en vigor o día da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de decembro de 2006.—O vicepresidente segundo do Goberno e ministro de Economía e Facenda, Pedro Solbes Mira.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA E ALIMENTACIÓN

**22868** *ORDE APA/3959/2006, do 22 de decembro, pola que se modifica a Orde do 1 de xullo de 1986, pola que se aproba o Regulamento técnico de control e certificación de sementes de cereais.* («BOE» 311, do 29-12-2006.)

A Directiva 2006/55/CE da Comisión, do 12 de xuño de 2006, pola que se modifica o anexo III da Directiva 66/402/CEE do Consello, no que respecta ao peso máximo dos lotes de sementes, fai necesario modificar o Regulamento técnico de control e certificación de sementes de cereais, aprobado pola Orde do 1 de xullo de 1986.

Esta orde incorpora ao ordenamento xurídico español a Directiva 2006/55/CE da Comisión, do 12 de xuño de 2006, modificando o Regulamento técnico de control e certificación de sementes de cereais.

Na elaboración desta orde foron consultadas as comunidades autónomas e as entidades representativas dos sectores afectados.

Na súa virtude, dispoño:

Artigo único. *Modificación da Orde do 1 de xullo de 1986, pola que se aproba o Regulamento técnico de control e certificación de sementes de cereais.*

O anexo número 3 da Orde do 1 de xullo de 1986, pola que se aproba o Regulamento técnico de control e certificación de sementes de cereais, queda modificado como segue:

Na columna relativa ao peso máximo do lote expresado en quilogramos, substitúese a cifra «25.000» por «30.000» no que respecta ao trigo, a cebada, a aveia, o centeo, a espelta, o triticale e o arroz.

Disposición derradeira primeira. *Título competencial.*

A presente disposición dítase ao abeiro do artigo 149.1.13.<sup>a</sup> da Constitución, que lle atribúe ao Estado a

competencia exclusiva en materia de bases e coordinación da planificación xeral da actividade económica.

Disposición derradeira segunda. *Entrada en vigor.*

A presente orde entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de decembro de 2006.—A ministra de Agricultura, Pesca e Alimentación, Elena Espinosa Mangana.

## XEFATURA DO ESTADO

**22949** *LEI 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego.* («BOE» 312, do 30-12-2006.)

JUAN CARLOS I

REI DE ESPAÑA

Saiban todos os que a viren e a entenderen que as Cortes Xerais aprobaron e eu sanciono a seguinte lei.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

A evolución recente do mercado de traballo en España caracterizouse por un forte incremento do emprego, que se sitúa no primeiro trimestre de 2006 no 4,9 por 100 en taxa de variación interanual. O incremento do emprego produciuse tanto nos contratos indefinidos coma nos temporais, aínda que máis intensamente nestes últimos. O notable aumento do emprego, pese a que foi acompañado dunha aceleración da poboación activa, determinou un descenso da taxa de paro, desde o 11,5 por 100 en 2002 e 2003 ata o 9,2 por 100 en 2005 e o 9,1 por 100 no primeiro trimestre de 2006, o que significa que a citada taxa se encontra, por primeira vez desde 1979, por debaixo do 10 por 100.

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

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

II

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

O destacado papel desempeñado neste proceso polos interlocutores sociais, e máis concretamente polas organi-

zacións representativas dos empresarios e dos traballadores, foi posible grazas ao recoñecemento que o artigo 7 da Constitución fai de tales organizacións para a defensa e promoción dos intereses que lles son propios.

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

Por isto, o mercado de traballo foi, loxicamente, un dos ámbitos do diálogo social que se incluíron na Declaración para o Diálogo Social «Competitividade, emprego estable e cohesión social» subscrita o 8 de xullo de 2004 polo presidente do Goberno, os presidentes da Confederación Española de Organizacións Empresariais (CEOE) e da Confederación Española da Pequena e Mediana Empresa (CEPYME) e os secretarías xerais da Confederación Sindical de Comicións Obreiras (CC.OO.) e da Unión Xeral de Traballadores (UGT).

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

### III

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

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

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

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

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

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

As medidas que inclúe o acordo diríxense, polo tanto, a afrontar os desequilibrios de noso mercado de traballo, insuficiente volume de emprego e elevada temporalidade; tales medidas pódense agrupar en tres grandes capítulos.

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

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

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

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

### IV

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

A través do decreto lei de que procede a presente lei véuselles dar urxente execución a aquelas medidas contidas no Acordo que exixen a adopción ou modificación de normas con rango de lei. Posto que as medidas se van executar no ámbito das relacións laborais, dependendo por iso de maneira substancial dos criterios e actitudes dos seus protagonistas, a norma recolle con fidelidade os criterios e as propostas que expresaron os interlocutores sociais asinantes do Acordo, como garantía da efectividade da nova regulación.

A presente lei estrutúrase en tres capítulos. O primeiro deles inclúe as medidas de impulso da contratación indefinida e, entre elas, o novo Programa de Fomento do Emprego, o estímulo da conversión de contratos temporais en indefinidos e a redución de cotizacións empresariais. O segundo capítulo recolle diversas modificacións da lexislación laboral para mellorar a utilización da contratación temporal, a transparencia na subcontratación de obras e servizos e a súa delimitación respecto da cesión ilegal de traballadores e as prestacións do Fondo de Garan-

tía Salarial. E o terceiro, as melloras da protección por desemprego de colectivos específicos.

O novo Programa de Fomento do Emprego diríxese fundamentalmente a impulsar a utilización da contratación indefinida inicial por parte das empresas. Para tal fin concéntranse os apoios públicos na contratación estable e favorécese a conversión de empregos que hoxe son temporais en fixos mediante un Plan extraordinario de carácter excepcional e vixencia limitada. Para alcanzar os obxectivos arriba sinalados, modifícase o sistema de incentivos á contratación indefinida de acordo cos seguintes criterios: mellor selección dos colectivos beneficiarios; simplificación das contías das bonificacións; ampliación da duración dos incentivos co obxectivo de favorecer o mantemento do emprego; e substitución das porcentaxes de bonificación actuais por contías fixas de bonificación, salvo no caso da contratación de persoas con discapacidade polos centros especiais de emprego.

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

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

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

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

unha definición da cesión ilegal de traballadores, que trasladada á lei a xurisprudencia sobre esta materia.

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

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

Por outro lado, entre os obxectivos compartidos polos asinantes do Acordo figura o de reforzar o sistema da inspección de traballo e Seguridade Social para mellorar a súa eficacia e eficiencia. Para iso, artículase na lei a necesaria consulta e participación dos interlocutores sociais na definición dos obxectivos e programas da Inspección, nos ámbitos estatal e autonómico.

Finalmente, con obxecto de potenciar a capacidade de actuación do Sistema Nacional de Emprego, inclúese nesta lei o necesario establecemento dun Plan Global de Modernización do Servizo Público de Emprego Estatal, que garanta a adecuada coordinación cos servizos públicos de Emprego autonómicos.

## V

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

## VI

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

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

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

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

A creación de emprego, o impulso da contratación indefinida, a redución da taxa de temporalidade, a mellora da protección dos traballadores ante a falta de emprego e a modernización dos servizos públicos de Emprego son en todos os casos obxectivos tan lexítimos como inaprazables, dos cales sen dúbida van derivar efectos moi beneficiosos para a nosa economía e o noso mercado de traballo e, máis en xeral, para a sociedade española.

## CAPÍTULO I

### Medidas de impulso da contratación indefinida

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

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

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

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

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

Tamén poderán ser beneficiarios destas bonificacións as empresas, incluídos os traballadores autónomos, e sociedades laborais e cooperativas a que se refire o parágrafo anterior no caso de transformación de contratos temporais en contratos ou vínculos societarios indefinidos, nos supostos incluídos neste Programa de fomento do emprego.

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

Non se aplicará o establecido neste punto cando se trate da contratación de traballadores con discapacidade por centros especiais de emprego de titularidade pública.

5. A contía e duración das bonificacións rexeranse polo establecido nos artigos seguintes, incluíndose para efectos informativos un cadro-resumo destas no anexo desta lei.

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

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

a) Mulleres en xeral: 70,83 euros/mes (850 euros/ano) durante 4 anos.

b) Mulleres que sexan contratadas nos vinte e catro meses seguintes á data do parto, ou da adopción ou acollemento tanto preadoptivo como permanente: 100 euros/mes (1.200 euros/ano) durante 4 anos.

c) Mulleres que se reincorporen ao emprego despois de cinco anos de inactividade laboral, sempre que, anteriormente á retirada do mercado de traballo, estivesen de alta en calquera réxime de Seguridade Social durante un mínimo de 3 anos: 100 euros/mes (1.200 euros/ano) durante 4 anos.

d) Maiores de corenta e cinco anos: 100 euros/mes (1.200 euros/ano) durante toda a vixencia do contrato.

e) Mozos de dezaseis a trinta anos, ambos inclusive: 66,67 euros/mes (800 euros/ano) durante 4 anos.

f) Traballadores inscritos como desempregados ininterrompidamente na oficina de emprego durante, polo menos, seis meses: 50 euros/mes (600 euros/ano) durante 4 anos.

2. Os empregadores que contraten persoas con discapacidade terán dereito ás seguintes bonificacións:

1) No suposto de contratación indefinida, terán dereito a unha bonificación mensual da cota empresarial á Seguridade Social ou, de ser o caso, do seu equivalente diario por traballador contratado, de 375 euros/mes (4500 euros/ano) durante toda a vixencia do contrato. A mesma bonificación desfrutárase no suposto de transformación en indefinidos dos contratos temporais de fomento do emprego celebrados con persoas con discapacidade, ou de transformación en indefinidos de contratos formativos subscritos con traballadores con discapacidade.

2) No suposto do número anterior, a bonificación será de 425 euros/mes (5100 euros/ano) se o traballador con discapacidade está incluído nalgún dos grupos seguintes:

a) Persoas con parálise cerebral, persoas con enfermidade mental ou persoas con discapacidade intelectual, cun grao de minusvalidez recoñecido igual ou superior ao 33 por 100.

b) Persoas con discapacidade física ou sensorial, cun grao de minusvalidez recoñecido igual ou superior ao 65 por 100.

3) Se o traballador con discapacidade ten no momento da contratación 45 ou máis anos ou se se trata dunha muller, a bonificación que corresponda de acordo cos números anteriores, incrementarase, respectivamente, en 100 euros/mes (1200 euros/ano) ou en 70,83 euros/mes (850 euros/ano), sen que os incrementos establecidos neste número sexan compatibles entre si.

4) No caso de que as persoas con discapacidade sexan contratadas mediante o contrato temporal de fomento do emprego, a bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3500 euros/ano) durante toda a vixencia do contrato.

A bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/ano) se o traballador con discapacidade está incluído nalgún dos grupos seguintes:

i) Persoas con parálise cerebral, persoas con enfermidade mental ou persoas con discapacidade intelectual, cun

grao de minusvalidez recoñecido igual ou superior ao 33 por 100.

ii) Persoas con discapacidade física ou sensorial, cun grao de minusvalidez recoñecido igual ou superior ao 65 por 100.

Se o traballador ten no momento da contratación 45 ou máis anos, ou se se trata dunha muller, a bonificación que corresponda de acordo coas alíneas anteriores, incrementárase, en ambos os supostos, en 50 euros/mes (600 euros/ano), sendo tales incrementos compatibles entre si.

5) Para ter dereito aos beneficios establecidos neste punto os traballadores con discapacidade deberán ter un grao de minusvalidez igual ou superior ao 33 por 100, ou a especificamente establecida en cada caso. Consideraranse tamén incluídos os pensionistas da Seguridade Social que teñan recoñecida unha pensión de incapacidade permanente no grao de total, absoluta ou grande invalidez, así como os pensionistas de clases pasivas que teñan recoñecida unha pensión de xubilación ou de retiro por incapacidade permanente para o servizo ou inutilidade.

3. Malia o establecido no punto anterior, cando se trate de traballadores con discapacidade que reúnan os requisitos a que se refire o seu último parágrafo, contratados por un centro especial de emprego mediante un contrato indefinido ou temporal, incluídos os contratos formativos, aplicaranse as bonificacións do 100 por 100 da cota empresarial á Seguridade Social, incluídas as de accidentes de traballo e enfermidade profesional e as cotas de recadación conxunta. A mesma bonificación desfrutarán os centros especiais de emprego no suposto de transformación en indefinidos dos contratos temporais de fomento de emprego de persoas con discapacidade ou de transformación en indefinidos dos contratos formativos subscritos con traballadores con discapacidade.

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

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

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

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

6. Igualmente, incentivarase a transformación en indefinidos dos contratos formativos, de revezamento e de substitución por anticipación da idade de xubilación, calquera que sexa a data da súa celebración e da súa transformación en indefinido, cunha bonificación mensual da cota empresarial á Seguridade Social ou, de ser o caso, polo seu equivalente diario, por traballador contratado de 41,67

euros/mes (500 euros/ano) durante 4 anos, sen prexuízo do establecido no artigo 3.

7. En todos os casos mencionados neste artigo, con excepción dos previstos no punto 3, cando o contrato indefinido ou temporal sexa a tempo parcial, as bonificacións previstas en cada caso aplicaranse nas seguintes proporcións:

a) O 100 por 100, cando a xornada laboral sexa igual ou superior ás tres cuartas partes da xornada habitual ou a tempo completo.

b) O 75 por 100, cando a xornada laboral sexa igual ou superior á metade da xornada habitual ou a tempo completo e inferior ás tres cuartas partes da dita xornada.

c) O 50 por 100, cando a xornada laboral sexa igual ou superior á cuarta parte da xornada habitual ou a tempo completo e inferior á metade da dita xornada.

d) O 25 por 100, cando a xornada laboral sexa inferior ao 25 por 100 da xornada habitual ou a tempo completo.

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

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

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

2. No caso de que os contratos sexan a tempo parcial, a bonificación aplicarase nos termos do artigo 2.7.

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

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

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

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

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

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

No caso de que os contratos sexan a tempo parcial, a bonificación aplicarase nos termos do artigo 2.7.

#### Artigo 5. *Requisitos dos beneficiarios.*

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

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

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

#### Artigo 6. *Exclusións.*

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

a) Relacións laborais de carácter especial previstas no artigo 2 do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo ou outras disposicións legais, coa excepción da relación laboral de traballadores con discapacidade en centro especial de emprego.

b) Contratacións que afecten o cónxuxe, ascendentes, descendentes e demais parentes, por consanguinidade ou afinidade, ata o segundo grao inclusive, do empresario ou de quen teña o control empresarial, desempeñe cargos de dirección ou sexa membro dos órganos de administración das entidades ou das empresas que revistan a forma xurídica de sociedade, así como as que se produzan con estes últimos. Non será de aplicación esta exclusión cando o empregador sexa un traballador autónomo sen asalariados, e contrate un só familiar menor de corenta e cinco anos, que non conviva no seu fogar nin estea ao seu cargo.

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

Non se aplicará o establecido na alínea anterior nos supostos de transformación dos contratos, en que se observará o previsto nos artigos 2.6, 3 e 4.2.

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

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

despedimento recoñecido ou declarado improcedente, ou por despedimento colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

3. As bonificacións aquí previstas non poderán, en concorrencia con outras medidas de apoio público establecidas para a mesma finalidade, superar o 60 por 100 do custo salarial anual correspondente ao contrato que se bonifica, salvo no caso dos traballadores con discapacidade contratados polos centros especiais de emprego, en que se aplicará o establecido na normativa reguladora das axudas e subvencións destinadas á integración laboral das persoas con discapacidade nestes centros.

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

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

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

Non se producirá tampouco a perda das bonificacións nos supostos en que os traballadores xubilados parcialmente incrementen anualmente a redución da súa xornada

de traballo e salario, de acordo co establecido na normativa aplicable.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dos. Engádeselle un segundo parágrafo ao punto 4 da disposición adicional primeira coa seguinte redacción:

«Se se procedese segundo o disposto no artigo 56.2 do Estatuto dos traballadores, o empresario deberá depositar no Xulgado do Social a diferenza entre a indemnización xa percibida polo traballador

segundo o artigo 53.1 b) da mesma lei e a sinalada no parágrafo anterior.»

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

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

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

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

A. Para a continxencia de desemprego:

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

b) Contratación de duración determinada:

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

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

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

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

Un. A letra a) do punto 2 do artigo 11 queda redactada do seguinte modo:

«a) Poderase celebrar con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinte e un anos

que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas.

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

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

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

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

Atendendo ás peculiaridades de cada actividade e ás características do posto de traballo, a negociación colectiva establecerá requisitos dirixidos a previr a utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos traballadores para desempeñar o mesmo posto de traballo cuberto anteriormente con contratos dese carácter, con ou sen solución de continuidade, incluídos os contratos de posta á disposición realizados con empresas de traballo temporal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.

b) Obxecto e duración da contrata.

c) Lugar de execución da contrata.

d) De ser o caso, número de traballadores que serán ocupados pola contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.

e) Medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

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

Oito. Engádeselle un novo punto 6 ao artigo 42 coa seguinte redacción:

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

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

Nove. Engádeselle un novo punto 7 ao artigo 42 coa seguinte redacción:

«7. Os representantes legais dos traballadores da empresa principal e das empresas contratistas e

subcontratistas, cando compartan de forma continuada centro de traballo, poderán reunirse para efectos de coordinación entre eles e en relación coas condicións de execución da actividade laboral nos termos previstos no artigo 81 desta lei.

A capacidade de representación e o ámbito de actuación dos representantes dos traballadores, así como o seu crédito horario, estarán determinados pola lexislación vixente e, de ser o caso, polos convenios colectivos de aplicación.»

Dez. O artigo 43 queda redactado nos seguintes termos:

«Artigo 43. *Cesión de traballadores.*

1. A contratación de traballadores para llos ceder temporalmente a outra empresa só poderá efectuarse a través de empresas de traballo temporal debidamente autorizadas nos termos que legalmente se establezan.

2. En todo caso, enténdese que se incorre na cesión ilegal de traballadores recollida no presente artigo cando se produza algunha das seguintes circunstancias: que o obxecto dos contratos de servizos entre as empresas se limite a unha mera posta á disposición dos traballadores da empresa cedente á empresa cesionaria, ou que a empresa cedente careza dunha actividade ou dunha organización propia e estable, ou non conte cos medios necesarios para o desenvolvemento da súa actividade, ou non exerza as funcións inherentes á súa condición de empresario.

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

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

Once. O artigo 81 queda redactado do seguinte modo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

«c) Cando nos doce meses inmediatamente anteriores á contratación a empresa amortízase os postos de traballo que se pretendan cubrir por despedimento improcedente ou polas causas previstas nos artigos 50, 51 e 52, alínea c), do Estatuto dos traballadores, excepto nos supostos de forza maior.»

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

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

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

### CAPÍTULO III

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Así mesmo, e sen prexuízo do acceso ao subsidio previsto no parágrafo anterior se se reúnen os requisitos nel exixidos, cando se extinga a relación laboral dos traballadores fixos descontinuos que esgotasen un dereito á prestación por desemprego de calquera duración, aínda que con posterioridade a tal esgotamento e antes da extinción da relación laboral percibisen subsidio por desemprego nos períodos de inactividade produtiva, e no momento da solicitude sexan maiores de corenta e cinco anos, terán dereito ao subsidio previsto no parágrafo anterior, nos termos establecidos nel, sempre que cotizasen como fixos descontinuos un mínimo de nove anos ao longo da súa vida laboral.»

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

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

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

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

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

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

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

de retiro por incapacidade permanente para o servizo ou inutilidade.

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

3. No momento da terminación do contrato o traballador terá dereito a percibir unha compensación económica equivalente a doce días de salario por ano de servizo.

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

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

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

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

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

8. O Goberno poderá modificar o establecido nesta disposición, de acordo co artigo 17.3 do Estatuto dos traballadores, logo de consulta ás organizacións empresariais e sindicais máis representativas.

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

Para efectos do Programa de fomento do emprego regulado na sección 1.<sup>a</sup> do capítulo I desta lei, a situación de exclusión social acreditarase pola pertenza a algún dos colectivos relacionados a continuación:

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

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

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

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

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

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

e) Internos de centros penitenciarios cuxa situación penitenciaria lles permita acceder a un emprego, así como liberados condicionais e ex-reclusos.

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

Disposición adicional terceira. *Financiamento, aplicación e control dos incentivos do Programa de fomento do emprego.*

1. As bonificacións previstas para as contratacións establecidas no Programa de fomento do emprego regulado nesta lei, financiaranse con cargo á correspondente partida orzamentaria do Servizo Público de Emprego Estatal.

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

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

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

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

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

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

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

2. No ámbito da formación profesional considerarase, para efectos do disposto no artigo 31.3 da Lei 38/2003, do 17 de novembro, xeral de subvencións que o beneficiario cumpriu o alí establecido cando xustifique de modo razoado que a elección do provedor responde aos criterios de eficacia e economía, tendo en conta as iniciativas de formación que se pretende realizar e o ámbito en que estas se desenvolven.

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

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

O Goberno porá en marcha, nun prazo de tres meses desde a entrada en vigor desta lei, un plan global de modernización do Servizo Público de Emprego Estatal que garanta a modernización e mellora dos recursos materiais

e tecnolóxicos da rede de oficinas e que contará cunha adecuada dotación orzamentaria que se reflectirá na Lei de orzamentos xerais do Estado para o ano 2007. Este plan incluírá necesariamente un Plan estratéxico de recursos humanos do Servizo Público de Emprego Estatal para mellorar a súa estrutura organizativa e a situación laboral e retributiva do seu persoal.

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

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

2. Co fin de garantir o funcionamento eficaz da Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o Goberno poderá adaptar o seu marco xurídico institucional no que se garanta a participación das organizacións empresariais e sindicais máis representativas; así mesmo, proporcionaralle o apoio técnico e os medios que sexan necesarios.

Disposición adicional oitava. *Modalidades de contratación en centros especiais de emprego.*

Os contratos que concerten os centros especiais de emprego con traballadores con discapacidade aos cales lles sexa aplicable o Real decreto 1368/1985, do 17 de xullo, polo que se regula a relación laboral de carácter especial dos minusválidos que traballen nos centros especiais de emprego, deberanse axustar a calquera das modalidades de contratación previstas na lexislación laboral, de acordo cos requisitos establecidos en cada caso.

Disposición adicional novena. *Permisos de traballo a estranxeiros, con motivo da súa participación na exposición internacional Expo Zaragoza 2008.*

Habílitate o Goberno para establecer regulamentariamente o procedemento necesario para a concesión de visados, permisos de traballo e de residencia, así como de tarxetas de residencia en réxime comunitario para os traballadores estranxeiros dos países participantes, os das organizacións internacionais e os das empresas contratadas por eles, así como dos desprazados temporalmente a España, con motivo da súa participación na exposición internacional Expo Zaragoza 2008.

A vixencia das autorizacións e tarxetas que se concedan prolongarase ata o momento en que finalice a permanencia en España con motivo da celebración da exposición.

As autorizacións administrativas e solicitudes de visado, reguladas na Lei orgánica 4/2000, do 1 de xaneiro, para os traballadores antes citados, estarán exentas de taxas.

Disposición adicional décima. *Emprego de mozos.*

Co fin de facilitar o emprego dos traballadores e traballadoras mozos, o Goberno no prazo de 9 meses e logo de acordo cos axentes sociais, presentará medidas encamiñadas a regular formas de contratación que optimicen a súa transición ao mercado de traballo.

Disposición adicional décimo primeira. *Amortización de débedas de sociedades laborais e cooperativas de traballo asociado co Fondo de Garantía Salarial.*

As sociedades laborais e cooperativas de traballo asociado que lle deban ao Fondo de Garantía Salarial cantidades derivadas de convenios de recuperación asinados co Fondo de Garantía Salarial, cuxo prazo de vencemento fose anterior ao 8 de abril de 2001, quedarán exentas da obriga de pagamento destas débedas, sempre que o seu importe se achegue integramente a estas sociedades como capital social.

Esta exención quedará sen efecto se a sociedade laboral ou cooperativa perde a súa cualificación como tal dentro dos 15 anos seguintes á súa constitución.

O disposto nos parágrafos anteriores tamén será de aplicación a aquelas sociedades laborais ou cooperativas que se subrogasen en convenios de recuperación, asinados orixinalmente co Fondo de Garantía Salarial polas súas empresas antecesoras, sempre que estas tivesen na data da sinatura o carácter de sociedade laboral ou cooperativa.

Disposición adicional décimo segunda. *Estratexia global de emprego para persoas con discapacidade.*

O Goberno da Nación, no prazo de seis meses desde a entrada en vigor desta lei, e logo de consultas cos interlocutores sociais e coas organizacións representativas de persoas con discapacidade e as súas familias, aprobará unha Estratexia Global de Acción para o Emprego de Persoas con Discapacidade 2007-2008.

Esta estratexia conterá un repertorio, co seu correspondente calendario de iniciativas e medidas normativas, programáticas e orzamentarias, dirixidas a promover o acceso das persoas con discapacidade ao mercado de traballo, mellorando a súa empregabilidade e a súa integración laboral.

Esta estratexia contará, entre os seus obxectivos preferentes, diminuír os índices de desemprego e elevar as taxas de actividade das persoas con discapacidade, con especial atención ás mulleres con discapacidade, e aquelas outras persoas que pola súa discapacidade presentan dificultades profundas de acceso ao mercado de traballo.

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

1. Os contratos de traballo para a formación e de inserción concertados con anterioridade ao 15 de xuño de 2006 rexeranse pola normativa legal ou convencional vixente na data en que se celebraron.

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

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

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

4. Non obstante o establecido nos números anteriores, poderanse aplicar as bonificacións previstas no punto 3 do artigo 2 aos contratos de traballo celebrados polos centros especiais de emprego, calquera que sexa a súa titularidade, con traballadores con discapacidade, entre o 1 de xullo de 2006 e a data de entrada en vigor desta lei, sempre que reúnan os requisitos establecidos no citado artigo.

A Tesouraría Xeral da Seguridade Social impulsará de oficio a devolución das diferenzas nas cotas correspondentes aos períodos xa ingresados como consecuencia do disposto no parágrafo anterior.

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

O previsto na redacción dada por esta lei ao artigo 15.5 do Estatuto dos traballadores será de aplicación aos contratos de traballo subscritos a partir do 15 de xuño de 2006.

Respecto aos contratos subscritos polo traballador con anterioridade, para os efectos do cómputo do número de contratos, do período e do prazo previsto no citado artigo 15.5, tomarase en consideración o vixente no 15 de xuño de 2006.

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

A cotización á Seguridade Social, desemprego, Fondo de Garantía Salarial e formación profesional polos contratos de inserción subsistentes o 1 de xullo de 2006 realizárase aplicando as bases e os tipos de cotización vixentes na data de devengo das cotas correspondentes, sendo o tipo de cotización pola continxencia de desemprego o establecido en cada momento para a contratación indefinida.

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

As prestacións do Fondo de Garantía Salarial que se establecen na nova redacción do artigo 33 do Estatuto dos traballadores serán aplicables ás solicitudes de prestacións que se presenten a partir do 15 de xuño de 2006.

Disposición derogatoria única. *Derrogación normativa.*

1. Quedan derogados:

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

1.º O artigo 15.1.d).

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

3.º A disposición adicional décimo sexta.

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Así mesmo, quedan derogadas cantas disposicións de igual ou inferior rango se opoñan ao disposto na presente lei.

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

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

Para tal efecto, o ministro de Tráballo e Asuntos Sociais ditará, no prazo de tres meses, as normas oportunas para a constitución do órgano correspondente no ámbito da Administración xeral do Estado. As comunidades autónomas, en función da súa capacidade de autoorganización, establecerán as correspondentes instancias desta participación das organizacións sindicais e empresariais máis representativas.

*Disposición derradeira segunda. Autorizacións ao Goberno.*

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

2. Así mesmo, o Goberno poderá modificar as disposicións incorporadas ao Real decreto 1043/1985, do 19 de xuño, polo artigo 16 desta lei en canto á situación legal de desemprego por finalización da relación societaria temporal dos socios traballadores de cooperativas.

*Disposición derradeira terceira. Facultades de desenvolvemento.*

O Goberno e o ministro de Tráballo e Asuntos Sociais, no ámbito das súas competencias, ditarán as disposicións necesarias para a execución do establecido nesta lei, logo de consulta ás organizacións empresariais e sindicais máis representativas.

*Disposición derradeira cuarta. Políticas activas de emprego das persoas con discapacidade.*

1. O sistema de bonificación mediante porcentaxes das cotizacións sociais pola contratación de persoas con discapacidade polos centros especiais de emprego establecidos nesta lei será de aplicación desde a súa entrada en vigor e ata que non se adopte outra decisión en virtude da avaliación a que se refire o punto 2 seguinte, sen prexuízo do establecido no punto 4 da disposición transitoria primeira.

2. O Goberno e as organizacións sindicais e empresariais máis representativas, incluídas as organizacións do sector da discapacidade, avaliarán o funcionamento das medidas que configuran o conxunto das políticas de emprego das persoas con discapacidade, coa finalidade de determinar as políticas activas de emprego que se aplicarán no futuro.

3. O Consello Nacional da Discapacidade emitirá informe sobre a avaliación a que se refire esta disposición.

*Disposición derradeira quinta. Contratación de traballadores en situación de exclusión social.*

Co fin de facilitar o emprego dos traballadores en situación de exclusión social a que se refire a disposición adicional segunda, o Goberno, no prazo de seis meses desde a aprobación desta lei, e logo de consulta coas organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas, incluídas as do sector afectado, aprobará unha norma con rango de lei para regular o réxime das empresas de inserción.

*Disposición derradeira sexta. Bonificacións na cotización das persoas con discapacidade que se establezan como traballadores por conta propia.*

Dáselle nova redacción á disposición adicional décimo primeira da Lei 45/2002, do 12 de decembro, de medidas urxentes para a reforma do sistema de protección por desemprego e mellora da ocupabilidade, que queda redactada como segue:

«Disposición adicional décimo primeira. *Bonificación de cotas á Seguridade Social para as persoas con discapacidade que se establezan como traballadores por conta propia.*

As persoas con discapacidade, que causen alta inicial no réxime especial da Seguridade Social dos traballadores por conta propia ou autónomos, beneficiaranse, durante os cinco anos seguintes á data de alta, dunha bonificación do 50 por 100 da cota que resulte de aplicar sobre a base mínima o tipo vixente en cada momento no mencionado réxime especial.»

*Disposición derradeira sétima. Entrada en vigor.*

A presente lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos os españois, particulares e autoridades, que cumpran e fagan cumprir esta lei.

Madrid, 29 de decembro de 2006.

JUAN CARLOS R.

O presidente do Goberno,  
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

ANEXO				
PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPREGO LEI PARA A MELLORA DO CRECEMENTO E DO EMPREGO (Bonificacións empresariais á contratación laboral)				
Colectivos	Descrición	Contía anual (en euros)		Duración
<b>BONIFICACIÓNS Á CONTRATACIÓN INDEFINIDA</b>				
Mulleres	Desempregadas, así como as vítimas de violencia de xénero (art. 2.1.a) e 2.4).	850		4 anos
	Contratadas nos 24 meses seguintes ao parto (art. 2.1.b).	1.200		4 anos
	Contratadas despois de 5 anos de inactividade laboral, se, anteriormente á súa retirada, traballaron, cando menos, 3 anos (art. 2.1.c).	1.200		4 anos
Maiores de 45 anos (art. 2.1.d).		1.200		Toda a vixencia do contrato
Mozos	De 16 a 30 anos (art.2.1.c).	800		4 anos
Outros colectivos e situacións especiais	Parados de, polo menos, 6 meses e traballadores en situación de exclusión social (arts. 2.1.f) e 2.5).	600		4 anos
	Persoas con discapacidade (art. 2.2).		Mulleres con discapacidade (art.2.2.3).	Persoas maiores de 45 anos con discapacidade (art.2.2.3).
	- En xeral (art. 2.2.1).	4.500	5.350	5.700
	- En caso de discapacidade severa (art.2.2.2).	5.100	5.950	6.300
	Conversións en indefinidos de contratos formativos, de revezamento e substitución por xubilación (art. 2.6).	500		4 anos
<b>PLAN EXTRAORDINARIO PARA A CONVERSIÓN DE EMPREGO TEMPORAL EN FIXO</b>				
Conversións en indefinidos de contratos temporais, incluídos os contratos formativos, de revezamento e de substitución por xubilación, en todos os casos celebrados antes do 1 de xullo de 2006, sempre que a conversión se realice antes do 1 de xaneiro de 2007 (art. 3).		800		3 anos

<b>BONIFICACIÓNS EN SUPOSTOS EXCEPCIONAIS DE CONTRATACIÓN TEMPORAL</b>			
Persoas con discapacidade contratadas mediante o contrato temporal de fomento do emprego (art. 2.2.4).		Mulleres con discapacidade e persoas maiores de 45 anos con discapacidade (art. 2.2.4)	Toda a vixencia do contrato
- En xeral (art. 2.2.4).	3.500	4.100	Toda a vixencia do contrato
- En caso de discapacidade severa (art. 2.2.4).	4.100	4.700	Toda a vixencia do contrato
Vítimas de violencia de xénero ou doméstica (art. 2.4).		600	Toda a vixencia do contrato
Persoas en situación de exclusión social (art. 2.5).		500	Toda a vixencia do contrato
<b>BONIFICACIÓNS PARA O MANTEMENTO DO EMPREGO INDEFINIDO</b>			
Contratos de carácter indefinido de traballadores de 60 ou máis anos cunha antigüidade na empresa de 5 ou máis anos (art. 4.1).		50 por 100 de achega empresarial por contingencias comúns salvo incapacidade temporal, incrementándose anualmente un 10 por 100 ata o 100 por 100	Toda a vixencia do contrato
Mulleres con contrato suspendido (indefinido ou temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras a maternidade (art. 4.2).		1.200	4 anos
<b>BONIFICACIÓNS PARA A CONTRATACIÓN DE PERSOAS CON DISCAPACIDADE POLOS CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO</b>			
Contratos indefinidos ou temporais (art. 2.3).		100 por 100 das cotas empresariais á Seguridade Social, incluídas as de accidentes de traballo e enfermidade profesional e as cotas de recadación conxunta	Toda a vixencia do contrato