

ANALISIS DE LA NUEVA REFORMA LABORAL

INTRODUCCIÓN.

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

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

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

El acuerdo modifica:

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

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

I. MODIFICACIONES EN EL CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

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

- Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:
 - Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.
 - Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
 - Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
 - Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
 - Minusválidos.

- En la redacción inicial de dicha disposición además de a los trabajadores pertenecientes a los colectivos anteriores, también se podía concertar este contrato con los trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2003, es decir se limitó temporalmente hasta la citada fecha la posibilidad de celebrar contratos temporales o formativos que podían acogerse a este nuevo tipo de contrato. Por ello, los contratos temporales o formativos formalizados con posterioridad al 31-12-03, no podían transformarse en un contrato para el fomento de la contratación indefinida. Todo ello, sin perjuicio que en su caso, si que pudieran transformarse en indefinidos con derecho a las bonificaciones de los programas de empleo que anualmente se han aprobado.

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

Hay que recordar, que la mayor significación que tiene este contrato, es que cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada

improcedente, en lugar de la cuantía de la indemnización de 45 días por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades, a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades

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

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

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

ALCANCE DE LA REFORMA

Se posibilita la transformación en contratos para el fomento de la contratación indefinida los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007 (art. 10 del RDL 5/2006).

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

II MODIFICACIONES EN EL PROGRAMA DE BONIFICACIONES DE FOMENTO AL EMPLEO

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

•1. Contratación inicial

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

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

La regulación anterior, establecía los siguientes colectivos:

- a) Mujeres desempleadas, entre dieciséis y cuarenta y cinco años.*
- b) Mujeres desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.*
- c) Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante seis o más meses.*
- d) Desempleados mayores de cuarenta y cinco años y hasta cincuenta y cinco.*
- e) Desempleados mayores de cincuenta y cinco años y hasta sesenta y cinco.*
- f) Desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.*
- g) Desempleados perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social, así como a los perceptores de la renta agraria.*
- h) Desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.*

i) Mujeres desempleadas inscritas en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.

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

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

Colectivos de trabajadores con derecho a bonificación

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

•2. Bonificaciones para mayores de 60 años.

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

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

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

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

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

Bonificaciones para mayores de 60 años

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

•3. Bonificaciones por transformación de contratos en indefinidos

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

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

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

Por ello, únicamente los contratos de duración determinada o temporales, formalizados antes del 01-06-06, y que se transformen en indefinidos como límite hasta el día 31-12-06, darán derecho a bonificaciones. Por tanto, en virtud de la

nueva regulación los contratos de duración determinada o temporales formalizados con posterioridad al 01-06-06, o los que se transformen a partir del 01-01-07, no tendrán derecho a las bonificaciones previstas.

Bonificaciones por transformación de contratos en indefinidos

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

•4. Importe de las bonificaciones.

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

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

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

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

Nuevas bonificaciones por fomento del empleo

- 4 Se modifica la fórmula del cálculo de la bonificación de cuota mediante la aplicación de un porcentaje sobre la base de cotización.
- 4 Se establecen unos importe fijos establecidos en cuantía anual que

determinan el importe de la bonificación.

4 La bonificación mensual vendrá determinada por el importe prorrateado de la cuantía anual.

Los importes de bonificación serán los siguientes:

NUEVO PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO (Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)			
Colectivos	Descripción	Cuantía anual	Duración
BONIFICACIONES A LA CONTRATACION INDEFINIDA			
Mujeres	Desempleados, así como las víctimas de violencia de género.	850	4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto.	1.200	4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si anteriormente a su retirada han trabajado, al menos, 3 años.		
	Con contrato suspendido (indefinido o temporal) reincorporadas tras la maternidad.		
Mayores de 45 años		1.200	Toda la vigencia del contrato
Jóvenes	De 16 a 30 años.	800	4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Parados de al menos seis meses y personas en situación de exclusión social.	600	4 años
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación.	500	4 años
	Personas con discapacidad.	3.000	Toda la vigencia del contrato
	Personas con discapacidad severa, procedentes de ensayos laborales.	3.200	Toda la vigencia del contrato
PLAN EXTRAORDINARIO PARA LA CONVERSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO			
Conversiones en indefinidos de contratos temporales, incluidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, en todos los casos celebrados antes del 1 de junio de 2006, siempre que la conversión se realice antes del 1 de enero de 2007.		800	3 años
BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACION TEMPORAL			
Víctimas de violencia de género		600	Toda la vigencia del contrato
Personas en situación de exclusión social		500	Toda la vigencia del contrato
Personas con discapacidad		2.200	Toda la vigencia del contrato

Bonificaciones empresariales

		Cuantía anual	Duración
Mujeres	Desempleadas y Víctimas violencia de genero	850 €	4 años
	24 meses siguientes parto	1.200 €	4 años
	5 años inactividad, con trabajo anterior al menos 3 años	1.200 €	4 años

Bonificaciones empresariales

		Cuantía anual	Duración
Mayores de 45 años	Requisito edad	1.200 €	Toda vigencia
Jóvenes	De 16 a 30 años	800 €	4 años
Parados	6 meses inscritos ininterrumpidos	600 €	4 años
Exclusión social	Situación exclusión	600 €	4 años

Bonificaciones empresariales

		Cuantía anual	Duración
Personas con discapacidad	Condición discapacitado	3.000 €	Toda vigencia
Personas con discapacidad severa, Procedentes enclaves laborales	RD364/2005	3.200 €	Toda vigencia

• 5. Bonificaciones en los contratos a tiempo parcial

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

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

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

Contratos a tiempo parcial

→ Sigüientes proporciones bonificaciones:

→ 75% jornada entre $\frac{1}{2}$ y $\frac{3}{4}$ jornada

→ 50% superior a $\frac{1}{4}$ jornada

→ 25% inferior $\frac{1}{4}$ jornada

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

Bonificación anual establecida: 1.200 €

Porcentaje jornada a tiempo parcial: 40%

Porcentaje bonificación: 50%

Importe bonificación: 50% de 1.200 = 600 € anuales

• 6. Regulación vigente del Programa fomento del empleo

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

Requisitos de los beneficiarios.

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

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social tanto en la fecha de la concesión de las bonificaciones como durante la percepción de las mismas. La falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones dará lugar a la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente programa, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo.

b) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Exclusiones del programa de fomento del empleo.

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

a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2.º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, u otras disposiciones legales.

b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario, o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

No será de aplicación la exclusión recogida en el párrafo anterior cuando se trate de la contratación, por parte de trabajadores autónomos sin asalariados, y contrate a un solo familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.

c) Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

No se aplicará lo establecido anteriormente en los supuestos de transformación de los contratos, que se estará a la regulación de la transformación.

Lo dispuesto en el párrafo precedente será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante

de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

d) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

e) Incorporaciones de socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales cuando hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los doce meses.

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

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

Regulación vigente del Programa de Fomento del empleo

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

CUANTIAS MÁXIMAS DE LAS BONIFICACIONES

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

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

Mantenimiento de bonificaciones.

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

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

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

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

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

Transformaciones de contratos de fomento del empleo

Se regula expresamente la posibilidad de transformación de tiempo completo a parcial, o viceversa, manteniendo las bonificaciones que correspondan al nuevo contrato.

Se perderán las bonificaciones a partir de la segunda novación, salvo que esta última sea de tiempo parcial a tiempo completo.

No se producirá tampoco la pérdida de las bonificaciones en los supuestos en que los trabajadores jubilados parcialmente incrementen anualmente la reducción de su jornada de trabajo y salario.

También se establece la posibilidad de aplicar estas transformaciones para los contratos de fomento del empleo suscritos con anterioridad a dicho Real Decreto-Ley.

III MODIFICACIONES EN EL ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES.

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

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

Así el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, establece que adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

Y el artículo 15.3 del mismo texto legal, ya regulaba que se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley. El concepto de

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Novedades de la reforma**

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

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

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

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

La nueva regulación viene por tanto a determinar un mecanismo añadido a los dos anteriores ya existentes en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, para

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

Encadenamiento contratos temporales

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

SE
SO
E
A
P
A
R
T
I
R
V
I
G
E
N
C
I
A
N
O
R
M
A

Requisitos nueva norma

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

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

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

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

Encadenamiento de contratos temporales

- Se introduce una nueva redacción al artículo 15 ET para considerar a los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por ETT, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

- Esta norma no se aplicara a los contratos formativos, de relevo e interinidad.
- La nueva regulación, será de aplicación a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir de la entrada en vigor de esta norma. A efectos de cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo, se tomará en consideración el vigente a la entrada en vigor de esta norma.

IV MODIFICACIONES EN LA LEY DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

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

V MODIFICACIONES EN OTRAS MODALIDADES CONTRACTUALES

• 1. Contrato para la formación.

Se reduce el colectivo de trabajadores a los que se les podrá formalizar un contrato para la formación, eliminando de la regulación anterior, a los trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral, y quienes se encuentren en situación de exclusión social.

La nueva redacción del artículo 11.2 a) del Estatuto de los Trabajadores , establecerá la siguiente regulación:

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

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

Contrato de formación

- Se reduce el colectivo de trabajadores a los que se puede formalizar el contrato con más de 21 años.
- El límite máximo de edad no será de aplicación desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.
- Se limita hasta los 24 años cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

• 2. Contrato de inserción.

El contrato de inserción que podían formalizar la Administración pública o entidad sin ánimo de lucro, como modalidad específica de los contratos de duración determinada regulados en el artículo 15.1 del ET, queda eliminado.

Para ello, se eliminará la letra d) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, referida al contrato de inserción, así como las referencias a esta modalidad contractual en otros artículos del Estatuto de los Trabajadores (artículos 8.2, 15.6 y 49.1 c) y Disposición adicional decimosexta

Contrato de inserción

- Se elimina la modalidad de contrato de inserción que podían formalizar la Administración pública o entidad sin ánimo de lucro,

VI MEDIDAS RESPECTO A LAS CONTRATAS Y SUBCONTRATAS. Y A LA CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES

• 1. Subcontratación de obras y servicios.

Refuerzo de la obligación de información

Dentro de las medidas de reforma, se incluyen una serie de modificaciones respecto a distintos aspectos de la regulación cuando la empresa acude al mecanismo de la descentralización productiva a través de las contratas y subcontratas de obras o servicios. Las modificaciones van en la dirección de garantizar el conocimiento y la información de los representantes legales de los trabajadores, que la Ley 12/2001, de 9 de julio, había introducido en el artículo 42.4 del ET.

Con la regulación acordada, se introduce en el artículo 42.4 del ET, junto a la obligación ya existente de que cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

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

La reforma, introduce una nueva obligación de tipo documental, con la existencia de un libro registro, así, cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

Funciones de representación de los representantes legales de los trabajadores

También se incluyen medidas para potenciar el papel de los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal, incluyendo también en el artículo 42 del ET, que los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación. Lo dispuesto

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

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

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

Locales

Se introduce una nueva redacción al artículo 81 del ET, para posibilitar el acceso de los representantes legales de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas a los locales de la empresa principal destinados a los Delegados de Personal o al Comité de Empresa.

De acuerdo con la nueva regulación, la representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Contratas y subcontratas

- Se crea un nuevo libro registro cuando se compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo donde deben reflejarse la información que debe facilitarse a los representantes legales de los trabajadores.
- Se amplían las funciones de representación de los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal, respecto a los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas.
- Se establece la posibilidad de utilización de los locales de la empresa principal destinados a los Delegados de Personal o al Comité de Empresa representantes legales de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas.

- **2. Cesión ilegal de trabajadores.**

Se incluirá una definición del concepto de “cesión ilegal de los trabajadores” en el artículo 43 del ET, recogiendo los criterios jurisprudenciales de la materia, definiéndose como:

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

Cesión ilegal de trabajadores

- Se incluye en el artículo 43 del ET una definición del concepto de cesión ilegal de trabajadores en base a los criterios jurisprudenciales existentes.

VII REDUCCIÓN DE COTIZACIONES EMPRESARIALES.

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

a) Se reducirán las cotizaciones empresariales por desempleo de los contratos indefinidos, disminuyendo 0,25 puntos la cotización desde el 1 de julio de 2006 pasando del actual 6% al 5,75%, y un 0,25 adicional desde el 1 de julio de 2008 pasando del 5,75% al 5,50%, hasta alcanzar una rebaja total de 0,50 puntos.

b) Se igualará la cotización empresarial por desempleo de los contratos de duración determinada a tiempo completo celebrados por las empresas de trabajo temporal a la de la contratación de duración determinada directa, pasando del actual 7,70% al 6,70% desde el 1 de julio de 2006.

c) Se reducirá el actual tipo de cotización empresarial al FOGASA, quedando establecido en el 0,2% desde el 1 de julio de 2006.

Reducción de cotizaciones

§ Desempleo se reduce 0,25 puntos a partir 1 de julio para contratos indefinidos (del 6% se pasa al 5,75%, y otra reducción del 0,25 en julio de 2008)

§ Desempleo ETT se reduce un 1% pasando del 7,70% al 6,70% (01-07-06)

§ FOGASA 0,2% desde 01-07-06

VIII MODIFICACIONES EN LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO.

- **1. Subsidio asistencial para mayores de 45 años**

Se extenderá el subsidio por desempleo de 6 meses a los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares, aunque hayan percibido una prestación contributiva de menos de 12 meses, tal como exigía la norma anterior, de esta forma, se accederá al subsidio, al haber agotado la prestación por desempleo, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de cuarenta y cinco años de edad en la fecha del agotamiento, eliminándose el requisito que la duración de la prestación contributiva previa hubiera sido de al menos 12 meses.

Subsidio asistencial mayores 45 años

- Se elimina el requisito para acceder al subsidio de una previa prestación contributiva de al menos 12 meses de duración.

- **2. Renta activa de inserción**

Se considerará la Renta Activa de Inserción (RAI) como un derecho subjetivo y se cotizará a la Seguridad Social por este colectivo. A tal fin, se aprobará un Real Decreto de regulación de la RAI, configurándola con carácter permanente en lugar de anual, y previéndose que la entidad gestora cotice durante los once meses de duración de la RAI en las mismas condiciones que en el subsidio por desempleo

establecidas en el artículo 218.1 y 4 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, es decir por las contingencias de asistencia sanitaria y protección a la familia.

- **3. Fijos discontinuos.**

Situación legal de desempleo

Se clarificará la protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos, eliminando la distinción existente en la actualidad entre trabajadores que prestan servicios que no se repitan en fechas “no ciertas” calificados como fijos discontinuos, y los que se repitan en fechas “ciertas” calificados como trabajadores a tiempo parcial indefinido. Dicha distinción, sin embargo se mantiene a nivel laboral en el artículo 15.8 del ET, y había supuesto una importante problemática dado que los considerados a tiempo parcial indefinido, no se encontraban en situación legal de desempleo durante los periodos de inactividad.

Sin embargo se modifica la LGSS, para establecer que:

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

Introduciéndose además la especificación de que las referencias a los fijos discontinuos del Título III de la LGSS y de su normativa de desarrollo incluyen también a los trabajadores que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.

Subsidio especial para mayores de 45 años

Se extenderá a los fijos discontinuos que extinguen esa relación laboral el subsidio especial para mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de cualquier duración, siempre que hayan cotizado como fijos discontinuos un mínimo de nueve años.

La nueva regulación, establecerá que, sin perjuicio del acceso al subsidio asistencial ordinario, si se reúnen los requisitos en él exigidos, cuando se extinga la relación laboral de los trabajadores fijos discontinuos que hayan agotado un derecho a la prestación por desempleo de cualquier duración, aunque con posterioridad a dicho agotamiento y antes de la extinción de la relación laboral, hubieran percibido subsidio por desempleo en los periodos de inactividad productiva, y en el momento de la solicitud sean mayores de 45 años, tendrán derecho al subsidio previsto en el párrafo anterior, en los términos establecidos en el mismo, siempre que hayan cotizado como fijos discontinuos un mínimo de nueve años a lo largo de su vida laboral.

Derecho de opción

Se permitirá, a solicitud del interesado, que el trabajador fijo discontinuo, aunque no haya extinguido el derecho a prestación anterior, pueda optar por reanudar ese derecho o por percibir uno nuevo, siempre que acredite nuevos períodos de ocupación cotizada de al menos 360 días, así como el cumplimiento de los requisitos exigidos.

Cuando el trabajador fijo discontinuo hubiera optado por reanudar el derecho suspendido, las cotizaciones tenidas en cuenta para la prestación por la que no hubiera optado se computarán para el reconocimiento de un derecho posterior.

• **4. Socios temporales de cooperativas**

Se ampliará la cobertura de desempleo a los socios trabajadores temporales de cooperativas cuando se extingue su relación societaria temporal. Para ello se modificarán los artículos 2, 3 y 5.1. del Real Decreto 1043/1985,

En tal sentido, se considerara situación legal de desempleo la finalización de la relación societaria temporal de los socios trabajadores de cooperativas.

Regulándose a tal efecto, como situación legal de desempleo, la finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada. Y como documentación acreditativa necesaria en este supuesto la certificación del Consejo Rector de la baja en la cooperativa por dicha causa y su fecha de efectos.

IX. PRESTACIONES DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

• **Protección por salarios adeudados**

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

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

- **2. Protección por indemnizaciones**

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

a) El salario diario, base de cálculo de la indemnización, se ampliará del duplo del salario mínimo interprofesional al triple del salario mínimo.

b) El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, se calculará sobre la base de 30 días por año de servicio, frente a los 25 días actualmente aplicables, respetando el límite máximo de una anualidad.

c) Se incluirán entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por extinción por las causas objetivas previstas en los artículos 52 a), b) y e) del Estatuto de los Trabajadores(hasta la fecha únicamente era en el supuesto de causas económicas).

d) Se incluirán entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por extinción del contrato de conformidad con el artículo 64 de la Ley Concursal.

e) Se incluirán entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por finalización de los contratos temporales.

f) Se incluirá entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las conciliadas judicialmente, promoviéndose una mayor participación de los representantes del Fondo en dichas conciliaciones.

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

Prestaciones FOGASA en caso de salarios adeudados

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

Prestaciones FOGASA por indemnizaciones despido

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

X INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

- **1. Refuerzo de efectivos**

Se reforzarán sus efectivos y medios técnicos y materiales mediante:

a) El incremento de la plantilla de funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Está planificado que, frente a los 772 Inspectores y 799 Subinspectores en activo al inicio de la legislatura, se alcance la cifra de 904 Inspectores y 923 Subinspectores al final de 2007 y la cifra de 954 Inspectores y 968 Subinspectores en el año que concluye la legislatura, junto con el correspondiente incremento del personal de apoyo.

b) La mejora de la dotación informática y, donde sea necesario, habilitación de nuevas dependencias para las Inspecciones Provinciales.

- **2. Participación agentes sociales**

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

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

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

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

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

- **Contenido prioritario de las actuaciones inspectoras**

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

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

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