ACUERDO PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO

9 DE MAYO DE 2006

INTRODUCCIÓN.

I.

Favorecer la competitividad, el empleo estable y la cohesión social constituye el propósito primordial de la presente etapa de diálogo social en España tal como establecimos los firmantes de este Acuerdo en la Declaración para el Diálogo Social suscrita en julio de 2004.

Aquella Declaración definió las materias, objetivos y orientaciones generales conforme a los cuales se ha venido desarrollando el diálogo social hasta alcanzar en este periodo un importante número de acuerdos sobre materias de notable importancia en el ámbito socio-laboral.

Con el presente Acuerdo los firmantes consideramos concluidos los trabajos previstos en la citada Declaración en los ámbitos específicos relativos al mercado de trabajo y ratificamos el compromiso con el diálogo y la negociación como instrumento para abordar cambios que mejoren el funcionamiento del mercado laboral.

El Acuerdo responde al objetivo compartido por el Gobierno, las Organizaciones Sindicales y las Organizaciones Empresariales de que la sociedad española alcance unos mayores niveles de desarrollo económico, calidad en el empleo, bienestar social y cohesión territorial.

Para lograr ese objetivo resulta fundamental impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el incremento de la productividad y la cohesión social. La mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección.

A su vez, las políticas laborales y de empleo deben ir necesariamente acompañadas de políticas sólidas en educación y formación, en infraestructuras, en investigación, desarrollo e innovación y en materia industrial y medioambiental, elementos esenciales para el crecimiento y la calidad del empleo.

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

II.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales y el Gobierno nos comprometimos en la Declaración de julio de 2004 a analizar los elementos que inciden en la creación de empleo, en la estabilidad del mismo y en la utilización no justificada de la contratación temporal. Para ello, habían de tenerse en cuenta las nuevas formas de organización empresarial del trabajo.

El trabajo de la Comisión de Expertos -creada por acuerdo plasmado en la propia Declaración- aportó un informe que ha resultado de utilidad para el desarrollo de los trabajos posteriores.

Las reuniones celebradas por la Mesa de Diálogo Social sobre mercado de trabajo, así como los Documentos de propuestas presentadas por todas las partes, han permitido profundizar de forma detallada y precisa en el conjunto de aspectos que, a juicio de cada interlocutor, inciden en el crecimiento del empleo, la mejora de la estabilidad laboral y la utilización adecuada de la contratación temporal.

Como resultado de todo ello, el Acuerdo contiene un conjunto de medidas que abarcan diversos aspectos del funcionamiento del mercado laboral. Desde el punto de vista de su finalidad, éstas pueden agruparse en tres grandes Capítulos.

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

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

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

El Acuerdo refleja el convencimiento de que la apuesta por la mejora de la productividad del trabajo y de la competitividad empresarial -que son dos de los grandes desafíos de futuro para la economía española- debe pasar necesariamente por alcanzar un mayor nivel de estabilidad en el empleo.

El Gobierno, las Organizaciones Empresariales y las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo, hacemos desde el mismo una llamada a que se conozca y se aplique su contenido. Un llamamiento, en definitiva, a realizar una apuesta estratégica por la estabilidad del empleo.

I. MEDIDAS PARA IMPULSAR Y APOYAR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y LA CONVERSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO.

El impulso a la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas, el favorecimiento de la conversión de empleos que hoy son temporales en fijos y los apoyos públicos hacia la contratación estable, constituyen objetivos centrales de este Acuerdo.

El Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo de 1997, que compartía estos mismos objetivos, merece a la vista de sus resultados una valoración positiva, por lo que no parece oportuno introducir alteraciones sustanciales.

No obstante, para contribuir al objetivo de mantener la creación de empleo y fomentar la utilización de la contratación indefinida, se establece una cotización empresarial por desempleo para los contratos indefinidos menor que la actual. Asimismo, se reduce la cotización empresarial al Fondo de Garantía Salarial, sin por ello afectar el equilibrio financiero de la institución.

Resulta necesario, igualmente, revisar los límites temporales actualmente vigentes que limitan la posibilidad de conversión en contratos de fomento de la contratación indefinida a los contratos temporales suscritos con anterioridad a 31 de diciembre de 2003, lo que puede haber impedido en los últimos años conversiones en contratos indefinidos de determinados contratos temporales celebrados después de esa fecha.

Por otra parte, para alcanzar los objetivos arriba señalados, se modifica el sistema de incentivos a la contratación indefinida con cuatro criterios: seleccionar mejor los colectivos beneficiarios extendiendo su aplicación a los jóvenes varones de 16 a 30 años, hasta hoy excluidos de los mismos, simplificar los incentivos, ampliar la duración de las bonificaciones con el objetivo de favorecer el mantenimiento del empleo y sustituir los porcentajes de bonificación actuales por cuantías fijas de bonificación.

Las medidas concretas que se acuerdan son las siguientes:

1. Impulso del contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Se reconocerá la posibilidad de transformación en contratos para el fomento de la contratación indefinida de los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2007.

Para ello se modificará la disposición adicional primera, apartado 2, letra b), de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, que quedará redactada de la siguiente manera:

“2. El contrato (para el fomento de la contratación indefinida) podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

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

2. Nuevo programa de bonificaciones y Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo.

1º. 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.

2º. 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.

3º. 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.

4º. 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, incluidos los señalados en el punto anterior, suscritos con anterioridad al uno de junio de 2006, siempre que la transformación se efectúe con anterioridad al uno de enero de 2007.

5º. Serán beneficiarios de las bonificaciones las empresas así como los trabajadores autónomos que suscriban contratos indefinidos a tiempo completo, incluidos los fijos discontinuos, con los trabajadores anteriormente señalados, 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.

6º. Cuando el contrato indefinido sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas en el cuadro adjunto se reconocerán en las siguientes proporciones:

a) 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.

b) 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.

c) El 25%, cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo.

3. Reducción de cotizaciones empresariales.

1º. Se introducirán las siguientes modificaciones en el artículo 110 apartado nueve, número 2. A) y B), de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2006:

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.

2º. Se incluirá en la norma por la que se dé ejecución a este Acuerdo una Disposición con la siguiente redacción:

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

NUEVO PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO
(Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)

Colectivos	Descripción	Cuantía anual	Duración
BONIFICACIONES A LA CONTRATACION INDEFINIDA			
Mujeres	Desempleadas, 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 enclaves 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			
Victimas 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

II. MEDIDAS PARA MEJORAR LA UTILIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL. CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES. CONTRATAS Y SUBCONTRATAS. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Los firmantes coinciden en la necesidad de adoptar medidas para promover una utilización más adecuada de la contratación laboral. Este conjunto de medidas constituye, por otra parte un complemento indispensable a las de estímulo de la contratación indefinida que se recogen en el Capitulo anterior.

En materia de contratación temporal se ha identificado como objetivo prioritario la necesidad de reducir la temporalidad, mediante el establecimiento de límites temporales para los sucesivos contratos de este carácter que puede suscribir una empresa con un trabajador.

Se deroga, por otra parte, la figura del contrato temporal de inserción y se modifica la regulación de los límites máximos de edad de los trabajadores con los que se pueden suscribir contratos para la formación.

Por lo que se refiere a la subcontratación de obras y servicios, la economía española ha experimentado en las últimas décadas profundas transformaciones, siendo una de las más importantes la configuración de una estructura de producción caracterizada por una creciente descentralización productiva y externalización de actividades.

En este contexto, se acuerda actualizar algunos elementos de la legislación con el objetivo de asegurar que la organización empresarial de la producción mediante diversas fórmulas de descentralización productiva no vaya en perjuicio de la protección de los trabajadores, especialmente cuando se trate de empresas principal, contratistas y subcontratistas que comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo.

Por otra parte, es conveniente deslindar con claridad la subcontratación de obras y servicios entre empresas de las prácticas que incurren en la figura de la cesión ilegal de trabajadores, teniendo presente que, según nuestra legislación, la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo puede efectuarse legalmente a través de empresas de trabajo temporal. Con esta finalidad, debe incorporarse al Estatuto de los Trabajadores una definición de la cesión ilegal de trabajadores que incorpore a la ley la jurisprudencia sobre esta materia.

Finalmente, entre los objetivos compartidos por los firmantes del Acuerdo figura el de reforzar el Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para mejorar la eficacia y la eficiencia del mismo al tiempo que se articula la necesaria consulta y participación de los interlocutores sociales en la definición de los objetivos y programas de la Inspección, en los ámbitos estatal y autonómico.

Las medidas concretas que se acuerdan son las siguientes:

1. Encadenamiento de contratos temporales.

1º. Se sustituye la actual redacción del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores por la siguiente:

"5. 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."

2º. 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."

3º. En coherencia con las modificaciones introducidas en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, se suprimirá el siguiente inciso del artículo 8 c) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal:

"... o 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".

2. Contrato para la formación.

El artículo 11.2 a) del Estatuto de los Trabajadores quedará redactado de la siguiente manera:

"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."

3. Contrato de inserción.

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).

4. Subcontratación de obras y servicios.

1º. El artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores quedará redactado en los siguientes términos:

"4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64.1.1.° de esta Ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un

libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores."

2º. Se incluirá un nuevo apartado 6 en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores con la siguiente redacción:

"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".

3º. Se incluirá un nuevo apartado 7 en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores con la siguiente redacción:

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

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

4º. El artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores quedará redactado en los siguientes términos:

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

5. Cesión ilegal de trabajadores.

Se incluirá la siguiente definición de "cesión ilegal de los trabajadores" como nuevo apartado 2 del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, pasando los actuales apartados 2 y 3 a numerarse como 3 y 4:

"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".

6. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1.º 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.

2º. 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."

3º. Los firmantes de este Acuerdo analizarán la participación de los representantes de los trabajadores y de las empresas en las visitas de inspección y la información sobre los resultados de las mismas cuando de ellas se deriven efectos que se refieran a derechos colectivos o hayan concluido en requerimientos o actas de infracción o liquidación.

4.º 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.

III. MEDIDAS PARA POTENCIAR LAS POLÍTICAS ACTIVAS Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO Y PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE LA FALTA DE EMPLEO.

Los firmantes de este Acuerdo hemos convenido revisar los instrumentos de articulación de la política de empleo, tanto en lo que se refiere a las políticas activas que deben ser sometidas a un proceso de análisis y evaluación continua y rigurosa, como a la potenciación de los Servicios Públicos de Empleo y la actualización y mejora de los mecanismos de protección social de los trabajadores.

Un examen del sistema de protección por desempleo ha permitido identificar determinados colectivos específicos cuya protección conviene reforzar como son, entre otros, los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares, los parados de larga duración con especial dificultad para su inserción, los trabajadores fijos discontinuos y los trabajadores del sector agrario.

Por todo ello, resulta necesario abordar una serie de medidas selectivas para mejorar la cobertura de esos colectivos, y, simultáneamente, introducir modificaciones en la normativa con el objetivo de clarificar su protección.

Por otra parte, la situación financiera del Fondo de Garantía Salarial se ha caracterizado en los últimos años por una situación excedentaria, al superar ampliamente la recaudación a través de cotizaciones empresariales a la cuantía de las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores. Ello permite acometer una doble actuación en esta materia: aumentar la cuantía de las prestaciones, por un lado, y reducir, por otro lado, el tipo de cotización empresarial, tal como se ha señalado en el primer Capítulo.

En cuanto a los Servicios Públicos de Empleo y a las actuaciones que desarrollan, se considera conveniente reforzarlos a fin de aumentar su eficacia e incrementar la aplicación de un enfoque preventivo. Por otra parte, se acuerda analizar y actualizar las políticas activas de empleo, de forma que lleguen de manera eficaz a los grupos de trabajadores más necesitados de apoyo. La respuesta a estos requerimientos deberá enmarcarse en el desarrollo de la Ley de Empleo.

Las medidas concretas que se acuerdan son las siguientes:

1. Prestaciones por desempleo.

1º. Se extenderá el subsidio por desempleo de 6 meses a los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares por haber agotado una prestación contributiva inferior a 12 meses.

Ello supone modificar el artículo 215.1.1.b) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. El citado artículo quedaría redactado del siguiente modo:

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

2º. 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.

3º. Se clarificará la protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos, modificando el artículo 208.1.4. del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social del siguiente modo:

“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 períodos de inactividad productiva.

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

4º. 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.

Esta extensión supone modificar el artículo 215.1.4. del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que incluiría un segundo párrafo redactado en la forma siguiente:

“Asimismo, y sin perjuicio del acceso al subsidio previsto en el párrafo anterior si se reúnen los requisitos en él exigidos, cuando se extinga la relación laboral de los trabajadores fijos discontinuos que hayan agotado un derecho a la prestación por desempleo de cualquier duración, aunque con posterioridad a dicho agotamiento y antes de la extinción de la relación laboral, hubieran percibido subsidio por desempleo en los periodos de inactividad productiva, y en el momento de la solicitud sean mayores de 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.”

5º. 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.

El Servicio Público de Empleo Estatal adoptará las instrucciones precisas para el cumplimiento de lo señalado en los párrafos anteriores.

6º. 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, con la redacción siguiente:

"Situación legal de desempleo por finalización de la relación societaria temporal de los socios trabajadores de cooperativas.

A partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto se incorporan al Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, una letra c) en el apartado 1 del artículo 2, y una letra d) en el artículo 3, y se modifica el apartado 1 del artículo 5, con el siguiente contenido:

"c) Por finalización del período al que se limitó el vinculo societario de duración determinada".

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

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

7º. El Gobierno adoptará, en cumplimiento del Acuerdo firmado el 15 de diciembre de 2005, las normas o actuaciones que sean necesarias para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios.

2. Prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

1º. 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 Estatuto de los Trabajadores 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.

2º. Se mejorará la protección por el FOGASA de las indemnizaciones reconocidas por despido, extinción o finalización de contratos modificando el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores 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.

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.

3º. 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.

3. Servicios Públicos de Empleo, intermediación en el mercado de trabajo y políticas activas de empleo.

1º. Modernización de los Servicios Públicos de Empleo.

El Gobierno se compromete a instrumentar en un plazo de tres meses un Plan Global de Modernización de los Servicios Públicos de Empleo, tanto Estatal como Autonómicos, que contará con una adecuada dotación presupuestaria que se reflejará en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2007.

Este Plan Global de modernización incluirá necesariamente la mejora de los recursos materiales y tecnológicos de la red de oficinas y un Plan Estratégico de Recursos Humanos del Servicio Público de Empleo Estatal para mejorar su estructura organizativa y la situación laboral y retributiva de su personal.

El objetivo estratégico del Plan Global de Modernización debe ser mejorar la atención a los usuarios y la calidad de los servicios, garantizando la coordinación entre políticas activas y protección por desempleo y elevando la tasa de intermediación en el mercado laboral de los Servicios Públicos de Empleo. A tal efecto, se incorporarán medidas específicas tales como el establecimiento de un Portal de Empleo que incremente la captación de ofertas de trabajo y asegure la difusión de las mismas, así como programas de incentivación de la búsqueda de empleo por parte de los propios desempleados.

2º. Análisis de las Políticas Activas de Empleo.

El Gobierno y los Interlocutores Sociales evaluarán durante el segundo semestre del 2006 el funcionamiento de las medidas que configuran el conjunto de las Políticas Activas de Empleo. El Gobierno asegurará el cumplimiento del objetivo de que, en un plazo no superior a 6 meses desde su inscripción en la Oficina de Empleo, los demandantes de empleo reciban una oferta de orientación, formación profesional o inserción laboral.

3º. Grupo de trabajo tripartito.

Un grupo de trabajo tripartito en el ámbito de Servicio Público de Empleo Estatal abordará el desarrollo de la Ley de Empleo y las políticas activas de empleo que se aplicarán en el futuro, con especial atención a mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, así como las medidas de empleo y formación en favor de la integración laboral de la población inmigrante.

En este marco deberán analizarse, entre otras cuestiones, el papel de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo y su ámbito de actuación: Servicios Públicos de Empleo, Entidades Colaboradoras, Agencias de Colocación y Empresas de Recolocación.

IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL ACUERDO.

El seguimiento y evaluación de las medidas que se contienen en el presente Acuerdo se realizará a través de la Comisión de este carácter instituida en el Apartado IV de la Declaración para el Diálogo Social -Competitividad, Empleo estable y Cohesión social- de 8 de julio de 2004. Asimismo, la Comisión realizará un seguimiento del desarrollo normativo del Acuerdo. Todo ello sin perjuicio de los procedimientos de consulta y audiencia a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas previstos en la legislación vigente.

V. DISPOSICIONES FINALES.

1ª. Los firmantes encomiendan al Gobierno la adopción de las disposiciones necesarias para dar ejecución, con la mayor urgencia posible, a las medidas incluidas en este Acuerdo.

2ª. Asimismo, los firmantes manifiestan su pleno respeto a la potestad constitucional conferida a las Cortes Generales en aquellas materias contenidas en este Acuerdo de las que se deriven compromisos legislativos.

En Madrid, a 9 de mayo de 2006.