



*Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati  
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali*

**La riforma del mercato de trabajo: a propósito del  
" *acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo* "  
suscrito por los agentes sociales y el gobierno el día  
9 de mayo de 2006 y del real decreto-ley 5/2006, de 9  
de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo\***

*\* In corso di pubblicazione in lingua italiana in DRI n. 3.*

---

di ABDÓN PEDRAJAS MORENO<sup>§</sup> TOMÁS SALA FRANCO\*\*

*SOMMARIO: 1) Consideraciones generales; 2. )Las medidas adoptadas; 3) Medidas contra el exceso de temporalidad en la contratación; 4) Medidas para mejorar la contratación laboral; 5 )Medidas para mejorar la protección de los trabajadores en los casos de desempleo; 6) Medidas para mejorar la protección de los trabajadores en los casos de insolvencia empresarial; 7 )Medidas de potenciación de los servicios públicos de empleo y de la inspección de trabajo y seguridad social; 8) Aspectos novedosos del real decreto ley en relación al acuerdo; 9) Entrada en vigor del real decreto ley.*

**Working paper n. 25/2006**

---

Publicazione registrata il giorno 11 novembre 2001  
presso il Tribunale di Modena. Registrazione n. 1609

## 1. Consideraciones generales

Tras una negociación que ha durado más de un año (del 15 de marzo de 2005 al 9 de mayo de 2006), los principales agentes sociales de este país (CEOE-CEPYME, UGT Y CCOO) y el Gobierno han firmado un "Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo" que podríamos calificar de "acuerdo posible y realista" en función de las posiciones de las partes y de las circunstancias concurrentes.

Aquella parte del Acuerdo que exige la adopción o modificación de normas con rango de ley han sido recogidas en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio -BOE 14 de junio- (en adelante, RD Ley) continuando la tradición de anteriores procesos de concertación social.

La razón alegada ha sido la encomienda de los firmantes del Acuerdo al Gobierno de "la adopción de las disposiciones necesarias para dar ejecución con la mayor urgencia posible, a las medidas incluidas en este Acuerdo" si bien manifestando "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" (Disposición Final del Acuerdo).

En este sentido, el Gobierno entiende que "la creación de Empleo, el impulso de la contratación indefinida, la reducción de la tasa de temporalidad, la mejora de la protección de los trabajadores ante la falta de empleo y la modernización de los Servicios Públicos de Empleo, son en todos los casos objetivos tan legítimos como inaplazables" (Exposición de Motivos del RD Ley), por lo que, atendiendo al encargo efectuado por los firmantes del Acuerdo procede al dictado de la norma de urgencia de que se trata.

Por lo demás, el RD Ley recoge con fidelidad los criterios y propuestas que han expresado los interlocutores sociales, firmantes del Acuerdo, sin otras modificaciones que algunas mínimas de detalle, de naturaleza técnica y otras, de significación menor que, en todo caso, no alteran los términos del Acuerdo, sino que introducen aspectos novedosos.

## 2. Las medidas adoptadas

Las medidas adoptadas por el RD Ley han sido las siguientes:

1ª) Medidas contra el exceso de temporalidad en la contratación.

2ª) Medidas para mejorar la contratación laboral.

3ª) Medidas para mejorar la protección de los trabajadores en los casos de desempleo

4ª) Medidas para mejorar la protección de los trabajadores en los casos de insolvencia empresarial.

5ª) Medidas de potenciación de los Servicios Públicos de Empleo y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

6ª) Algunas otras medidas novedosas que, no contenidas en el Acuerdo, aparecen ex novo en el RD Ley.

**3. Medidas contra el exceso de temporalidad en la contratación**

Las medidas adoptadas en este orden han sido las siguientes:

1ª) En primer lugar, se establece una regla según la cual se prohíbe el encadenamiento abusivo de contratos temporales. Así, los trabajadores que, en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro 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 (Art. 15.5 del ET, según redacción del RDLey).

Los contratos temporales computables a estos efectos serán los contratos de obra o servicio determinado y los eventuales por circunstancias de la producción. Quedan así excluidos del cómputo los contratos de interinidad (los contratos de sustitución de trabajadores con derecho de reserva de puesto y los contratos de cobertura de vacantes), los contratos formativos (contratos para la formación y contratos de trabajo en prácticas) y los contratos de relevo temporales. (Art. 15.5 del ET, según redacción del RDLey).

Se contabilizarán a estos efectos solamente los contratos temporales suscritos por la empresa con posterioridad a la entrada en vigor del RDLey y los suscritos con anterioridad que estén vigentes en dicha fecha. (Disposición Transitoria Segunda del RDLey).

Obsérvese que la prohibición de encadenamiento de contratos temporales viene referida al trabajador y no al puesto de trabajo, por lo que una empresa podrá encadenar contratos temporales en un mismo puesto de trabajo durante más de veinticuatro meses en un periodo de treinta con distintos trabajadores. Esta rotación de trabajadores solamente podrá limitarse por la negociación colectiva. En este sentido, se señala, utilizando términos imperativos, que 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”, posibilidad que hasta ahora tan solo se recomendaba en la ley (Art. 15.5 del ET, según redacción del RDLey).

En todo caso, ha de tratarse de contratos temporales legales, manteniéndose la doctrina del fraude de ley del Art. 15.3 del ET para el encadenamiento de contratos temporales ilegales.

El mayor problema jurídico que plantea esta prohibición es sin duda el de interpretar la referencia legal al “mismo puesto de trabajo”, dado que si se interpreta en un sentido “funcional” (las mismas funciones) el alcance de la prohibición es mayor que si se le interpreta en un sentido “locacional” o topográfico. Piénsese, en este sentido, en las contrataciones de obras o servicios de los contratistas y subcontratistas y en el encadenamiento de contratos temporales de obras o servicios coincidentes en su duración con aquellas, que se verían limitados a veinticuatro meses en un periodo de treinta de interpretarse en un sentido “funcional”. En todo caso, habrá que esperar a la interpretación jurisprudencial.

Otra cuestión controvertida sería la del cómputo de los contratos

temporales suscritos por la empresa con anterioridad a la entrada en vigor de la norma. En otras palabras, si el cómputo de los 24 meses debe realizarse desde que se suscribió el contrato temporal o, por el contrario, desde la fecha de entrada en vigor de la norma. En este sentido, la Disposición Transitoria Segunda del RD Ley deja muy claro que "respecto de los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, (a la entrada en vigor del RD Ley) 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". Así pues, se computará dentro de la regla limitativa del encadenamiento de contratos temporales, no solo los contratos (eventuales y de obra o servicio determinado) vigentes en el momento de entrada en vigor del RD Ley, sino también el periodo transcurrido desde la firma de ese contrato temporal vigente en la fecha de entrada en vigor del RD Ley.

Además, el RD Ley introduce en estas materia una previsión novedosa, que afecta a la contratación temporal en las Administraciones públicas y que no figuraba en el Acuerdo. Así, incorpora una nueva Disposición Adicional Décimoquinta en el ET que aclara la aplicación de la nueva norma referida al encadenamiento de contratos temporales del art. 15 del ET en las Administraciones Públicas.

En este sentido la nueva Adicional señala que "lo dispuesto en el art. 15.5 de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en el normativo aplicable". (art. 12 RD Ley).

2ª) En segundo lugar, manteniéndose los dos contratos indefinidos existentes (el contrato de duración indefinida ordinario, con una indemnización por extinción objetiva improcedente de 45 días de salario por año de servicios con el tope máximo de 42 mensualidades; y el contrato de fomento de la contratación indefinida, con una indemnización de 33 días de salario con el tope máximo de 24 mensualidades), se extiende el uso del contrato de fomento de la contratación indefinida para las conversiones de contratos temporales en indefinidos de esta naturaleza a los contratos temporales celebrados antes del 31 de diciembre de 2007, frente a la regulación hasta ahora vigente que imponía que el contrato temporal se hubiera celebrado antes del 31 de diciembre de 2003. (Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, según redacción del RD Ley).

Además, en relación con este tipo de contratos, el RD Ley, con carácter novedoso, aclara que en los supuestos de despido improcedente con opción empresarial por la indemnización, el empresario "deberá depositar la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el art. 53.1.b de la misma Ley (el ET) y la señalada en el párrafo anterior" (Nuevo apartado 4 de la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, conforme al art. 10 del RD Ley)

3ª) En tercer lugar, se suprimen a partir del 1 de enero de 2007 las bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social para la conversión de contratos temporales en indefinidos, salvo para los contratos

formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, en orden a desincentivar el recurso inicial a los contratos temporales, bonificándose únicamente los contratos indefinidos iniciales. (Art. 2.5 del RD Ley).

Ello no obstante, se establece un Plan extraordinario de choque para el último semestre de 2006 (del 1 de julio al 31 de diciembre), durante el que se seguirán bonificando, incluso con mejoras adicionales (66,67 euros/mes u 800 euros/año, durante un máximo de tres) la conversión en indefinidos de los contratos temporales de obra o servicio determinado, eventuales e interinos, formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación celebrados con anterioridad al 1 de junio de 2006 (art. 3 del RD Ley). Con ello se pretende drenar la bolsa de contratos temporales existentes y reducir drásticamente la temporalidad.

4ª) En cuarto lugar, se establece un nuevo Programa de Fomento del Empleo cuyas características generales son las siguientes (Capítulo 1º del RD Ley, Arts. 1 a 9):

a) Se conceden exclusivamente bonificaciones en las cuotas empresariales a la seguridad social para los contratos indefinidos, ampliándose su duración con carácter general de dos a cuatro años, salvo para las bonificaciones de trabajadores mayores de 45 años, de personas con discapacidad, de personas con discapacidad severa procedentes de enclaves laborales y en los supuestos excepcionales de bonificación de la contratación temporal de víctimas de violencia de género de personas en situación de exclusión social, cuya duración comprenderá la totalidad de la vigencia del contrato.

b) Se sustituyen los actuales porcentajes de bonificación en las cuotas (que benefician más a los trabajadores de altos salarios) por módulos fijos de ayuda mensual, diferentes para los distintos colectivos de trabajadores, a aplicar "por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización sin perjuicio de su control y revisión..." posteriores (Punto 2 de la Disposición Adicional Tercera del RD Ley).

c) Se mantienen en su regulación actual las bonificaciones para el mantenimiento del empleo de los trabajadores mayores de 60 o más años, con una antigüedad en la empresa de cinco años o más. (Art. 4.1 del RD Ley).

d) Se extienden los incentivos a los jóvenes varones desempleados entre 16 y 30 años (art. 2.1.e del RD Ley) y a las mujeres que se reincorporen al trabajo tras cinco o más años de inactividad, siempre que acrediten haber cubierto antes de su retirada del mercado de trabajo un periodo de ocupación mínima con alta en la Seguridad Social de tres años (art. 2.1.c del RD Ley).

e) Se pretende la reagrupación y simplificación de los colectivos de trabajadores cuya contratación da derecho a percibir incentivos para la empresa, estableciéndose el siguiente nuevo Programa de Fomento del Empleo:

- Mujeres: 1) Desempleadas y víctimas de violencia de género (850 Euros anuales durante 4 años). 2) Contratadas en los 24 meses siguientes al parto, contratadas después de 5 años de inactividad laboral si anteriormente a su retirada han trabajado al menos 3 años y con contrato suspendido

(indefinido o temporal) reincorporadas tras la maternidad (1.200 Euros anuales durante 4 años).

- Mayores de 45 años (1.200 Euros anuales durante toda la vigencia del contrato).

- Jóvenes de 16 a 30 años (800 Euros anuales durante 4 años).

- Parados de al menos seis meses y personas en situación de exclusión social (600 Euros anuales durante 4 años).

- Personas con discapacidad (3.000 Euros anuales durante toda la vigencia del contrato).

- Personas con discapacidad severa, procedentes de enclaves laborales (3.200 Euros anuales durante toda la vigencia del contrato).

- Conversiones de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación en indefinidos (500 Euros anuales durante 4 años).

- Contratos temporales de víctimas de violencia de género (600 Euros anuales durante toda la vigencia del contrato).

- Contratos temporales de personas en situación de exclusión social (500 Euros anuales durante toda la vigencia del contrato).

- Contratos temporales de personas con discapacidad (2.200 Euros anuales durante toda la vigencia del contrato).

f) Se extienden estas bonificaciones a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas o sociedades laborales. (Art. 1.3 del RD Ley).

g) Cuando el contrato indefinido sea a tiempo parcial, las bonificaciones se reconocerán en un 25 % (cuando la jornada laboral sea inferior al 25 % de la jornada habitual o a tiempo completo), en un 50 % (cuando la jornada laboral sea superior a la cuarta parte e inferior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo) o en un 75 % (cuando la jornada laboral sea superior a la mitad e inferior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo). (Art. 2.6 del RD Ley).

5ª) En quinto lugar, finalmente, se reducen los costos empresariales (art. 110.9.2 de la Ley 30/2005 de 29 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2006, según redacción del RD Ley):

a) Se reducen las cotizaciones empresariales por desempleo en el caso de contratos de duración indefinida (no así en los contratos temporales) en 0.25 puntos a partir del 1 de julio de 2006 y en 0.25 puntos más a partir del 1 de julio de 2008. De esta manera, del 6 % de la base de cotización actual se pasará a pagar un 5.75 % a partir del 1 de julio de 2006, llegándose finalmente a un 5.50 % a partir de 1 de julio de 2008.

b) Se elimina el recargo en la cotización por desempleo de los contratos temporales a tiempo completo (no así en los contratos temporales a tiempo parcial) celebrados por empresas de trabajo temporal. Así, del 7.70 % actual se pasará a pagar el 6.70 % desde el 1 de julio de 2006.

#### 4. Medidas para mejorar la contratación laboral

Las medidas adoptadas en este orden han sido las siguientes:

1ª) En primer lugar, se suprime el contrato temporal de inserción, introducido por Ley 62/2001, de 30 de diciembre, entre un trabajador desempleado y una Administración Pública o Entidad sin ánimo de lucro para realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de la experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante dentro del ámbito de determinados programas públicos, con bajas retribuciones. Realmente, el contrato se encontraba en desuso. La Disposición Derogatoria Unica del RD Ley deroga expresamente el art. 15.1.d del ET que lo regulaba.

2ª) En segundo lugar, se pretende reforzar el carácter formativo de los contratos para la formación. En este sentido, el límite máximo de edad para celebrar este tipo de contratos será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casa de oficios y 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. Desaparecen así las referencias a los trabajadores extranjeros, a los trabajadores en situación de exclusión social y a los trabajadores que lleven más de tres años sin actividad laboral. (Art. 11.2.a del ET, según redacción del RD Ley).

3ª) En tercer lugar, se amplían los derechos de información y de actuación coordinada de los representantes de los trabajadores de las empresas principales y de las contratistas y subcontratistas. En este sentido:

a) 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 (art. 42.6 del ET, según redacción del RD Ley).

b) Los representantes de los trabajadores de las empresas principal, 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 Art. 81 del ET. (Art.42.7 del ET, según redacción del RD Ley).

c) Los representantes legales 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". (Art. 81 del ET, según redacción del RD Ley).

d) Se implanta un Libro Registro en la empresa principal de toda la cadena de contrata y subcontratas que compartan un mismo centro de trabajo a disposición de los representantes legales de los trabajadores (art. 42.4 del ET, según redacción del RD Ley). Previéndose expresamente, con carácter novedoso en la norma respecto del Acuerdo, que el incumplimiento de este deber constituye falta grave (nuevo apartado 12 del artículo 7 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, conforme al art. 14 RD Ley)

4ª) En cuarto lugar, se propone una definición legal más precisa de la

“cesión ilegal de trabajadores”, recogiendo la doctrina jurisprudencial sobre el tema, en orden a dar una mayor seguridad jurídica. Así, se considerará que existe “cesión ilegal de trabajadores” cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias (art. 43 del ET, según redacción del RDLey):

a) “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”.

b) “Que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia o estable”.

c) “Que no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad”.

d) “Que no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario”.

El “o” disyuntivo que se utiliza en la relación de circunstancias puede plantear algunos problemas interpretativos a la jurisprudencia de los Tribunales, dado que hasta ahora las circunstancias enumeradas salvo la primera, no jugaban alternativamente, con lo que la valoración de las mismas era conjunta y no aislada. En todo caso, parece claro que no se está ante una enumeración cerrada.

## 5. Medidas para mejorar la protección de los trabajadores en los casos de desempleo

Las medidas adoptadas en este orden han sido las siguientes:

1ª) Se clarifica la protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos:

- Se incluye en la situación de desempleo “los periodos de inactividad productiva” de los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas (art. 15.3 del RDLey).

- Se extiende a los trabajadores fijos discontinuos que extinguen su 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 (art. 15.2 del RDLey).

- 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 periodos de ocupación cotizada de al menos 360 días, así como el cumplimiento de los requisitos exigidos. Cuando 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 (art. 15.3 del RDLey).

2ª) Se extiende la cobertura por desempleo a los socios trabajadores temporales de cooperativas cuando se extinga su relación societaria temporal (art. 16 del RDLey).

3ª) Se extiende el subsidio por desempleo de 6 meses a los mayores

**6. Medidas para mejorar la protección de los trabajadores en los casos de insolvencia empresarial**

de 45 años sin responsabilidades familiares, hasta ahora excluidos, una vez agotada la prestación contributiva por desempleo (art. 15.3 del RD Ley).

4ª) Se considerará la "renta activa de inserción" (del Estado, no así las de las Comunidades Autónomas) como un derecho subjetivo y se cotizará a la Seguridad Social por este colectivo por las contingencias de asistencia sanitaria y de protección a la familia.

Las medidas adoptadas en este orden han sido las siguientes:

a) Se mejora la protección de los salarios adeudados (art. 33.1 del ET, según redacción del RD Ley):

- Se amplía la cuantía máxima del salario abonable del doble al triple del salario mínimo interprofesional.
- Se eleva el número máximo de días abonables de 120 a 150 días.
- Se incluye en el abono del FOGASA la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

b) Se mejora la protección de las indemnizaciones por despido, extinción o finalización de los contratos (art. 33.2 del ET, según redacción del RD Ley):

- Se amplía la base de cálculo para el abono de las indemnizaciones por despido o por extinción "ex Art. 50 del ET", pasando de 25 días a 30 días por año de servicio.

- Se amplía el salario diario, base para el cálculo de la indemnización, del doble al triple del salario mínimo interprofesional.

-Se incluyen entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las indemnizaciones por finalización de los contratos temporales, las debidas por extinción por las causas objetivas del Art. 52. a), b) y e) del ET, las obtenidas en conciliación judicial (debiendo promoverse una mayor participación de los representantes del FOGASA en las conciliaciones) y las derivadas de la extinción del contrato de conformidad con el Art. 64 de la Ley Concursal, hasta ahora excluidas.

- Se incluyen entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas a la extinción contractual "ex Art. 64 de la Ley Concursal" para las empresas de menos de 25 trabajadores.

c) Se reduce a la mitad la cotización empresarial al FOGASA, pasando de 0.40 puntos a 0.20 puntos. Las futuras modificaciones en el tipo de cotización y en la cuantía de las prestaciones del FOGASA 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 (art. 110.9.2 de la Ley 30/2005 de 29 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2006, según redacción del RD Ley).

**7. Medidas de potenciación de los servicios públicos de empleo y de la inspección de trabajo y seguridad social**

Las medidas adoptadas en este orden han sido las siguientes:

a) En cuanto a los Servicios Públicos de Empleo:

a) Se aprobará en el plazo de tres meses un "Plan Global de Modernización de los Servicios Públicos de Empleo", tanto Estatal como Autonómicos, que contará en los Presupuestos Generales del Estado para 2007 con "una adecuada dotación presupuestaria". El Plan Global incluirá en particular un "Plan Estratégico de Recursos humanos del Servicio Estatal" y un "Plan de Mejora de los Recursos de la red de Oficinas". En concreto, se establecerá un "Portal de Empleo" para incrementar la captación de ofertas de trabajo y asegurar su difusión así como programas de incentivación de la búsqueda de empleo por parte de los propios desempleados (Disposición Adicional Sexta del RD Ley).

b) El Gobierno y los interlocutores sociales evaluarán durante el segundo semestre del 2006 el funcionamiento de las medidas que configuran las Políticas Activas de Empleo. Y el Gobierno se compromete a garantizar el 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 profesional, de formación profesional o de inserción laboral.

c) Se constituirá un Grupo de trabajo Tripartito en el ámbito del Servicio Estatal para estudiar el desarrollo de la Ley de Empleo y de las políticas activas de empleo (en especial, respecto de las mujeres, de los jóvenes y de las personas con discapacidad) y para analizar el papel de los distintos agentes que intervienen en el mercado de trabajo y su ámbito de actuación y, (Servicios Públicos de Empleo, Entidades Colaboradoras, Agencias de Colocación y Empresas de Recolocación).

2ª) En cuanto a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

a) Se reforzarán sus efectivos y los medios técnicos y materiales:

- Se incrementará la plantilla de funcionarios hasta alcanzar los 904 Inspectores y los 923 Subinspectores al final de 2007 y los 954 Inspectores y los 968 Subinspectores al final de la legislatura (en 2008), lo que representa un aumento de casi el 20% de la plantilla actual (772 Inspectores y 799 Subinspectores).

- Se incrementará el personal de apoyo.

- Se mejorará la dotación informática y se crearán nuevas dependencias para las Inspecciones Provinciales.

c) Se crearán órganos de representación de carácter consultivo y composición tripartita y paritaria, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, para la participación de los interlocutores sociales en la definición de los objetivos y programas del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En el ámbito estatal, se prevé la constitución de este órgano de representación en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley (Disposición Final Primera del RD Ley).

d) Se mejorará la participación de los representantes de los trabajadores en la actuación inspectora. A estos efectos, los firmantes del Acuerdo analizarán la participación de los representantes de los trabajadores y de las empresas en las visitas de inspección y la información de los resultados

de las mismas cuando de ellas se deriven efectos referidos a derechos colectivos o hayan concluido en requerimientos o en actas de infracción o de liquidación.

e) Las actuaciones de la Inspección se realizarán prioritariamente a través de actuaciones y campañas planificadas y programadas, no solamente sancionadoras sino también informativas y de promoción y divulgación de la normativa laboral. En este sentido, se potenciarán progresivamente las actuaciones dirigidas a las siguientes materias:

- Revisión del fraude en la contratación laboral en empresas o sectores con una tasa de temporalidad superior a la media.

- Igualdad de trato y no discriminación.
- Empleo irregular: inmigrantes y economía sumergida.
- Empleos de personas con discapacidad.

**8. Aspectos novedosos del real decreto ley en relación al acuerdo**

El RD Ley introduce, con independencia de lo ya señalado, una disposición novedosa que no figuraba en el Acuerdo.

Efectivamente, en coherencia con el compromiso asumido por los firmantes de la Declaración para el Diálogo Social de 8 de julio de 2004, en cuanto al estudio de la revalorización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se incluye en el Real Decreto Ley una disposición, consensuada, para que asuma funciones de observatorio de la negociación colectiva, previéndose la adopción por el Gobierno de su marco jurídico institucional (Disposición Adicional Séptima del RD Ley).

**9. Entrada en vigor del real decreto ley**

El RD Ley entra en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE esto es, el 15 de junio de 2006, salvo los Capítulos I (el Programa de Fomento del Empleo, el contrato de fomento de la contratación indefinida y la reducción de cotizaciones empresariales por contratos indefinidos), las Disposiciones Adicionales Primera (contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad), Segunda (exclusión social y fuente del empleo), Tercera (financiación, aplicación y control de los incentivos del Programa de Fomento del Empleo) y Sexta (modernización de los servicios públicos de empleo y de la Disposición Derogatoria, apartado 1.b, c, d y e y 2), que entrarán en vigor el 1 de julio de 2006 (Disposición Final Cuarta del RD Ley).

---

§ Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Socio-Director Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios.

\*\* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Dir. Formación Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios.