

bajadores y de los trabajadores por cuenta ajena no exceda del 150 por 100 de las que le correspondan en virtud del convenio colectivo aplicable, y además, que no se contemple la repartibilidad del Fondo de Reserva Obligatoria en los términos de artículo 95.2 de la presente Ley.»

17. El artículo 129.4 pasa a quedar redactado en los siguientes términos:

«Las cooperativas de integración social podrán tener el carácter de cooperativas de interés social. En este caso deberán incluir la expresión "interés social" en su denominación, siéndoles aplicable lo previsto en el apartado 4 del artículo 128 de la presente Ley.»

18. El artículo 139.6 pasa a quedar redactado en los siguientes términos:

«Las cooperativas de viviendas no podrán disolverse hasta que transcurra un plazo de cinco años o el plazo superior fijado en los estatutos sociales, a contar desde la fecha en que pudieron ser ocupados efectivamente la vivienda o local.»

19. El artículo 153 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 153. *Operaciones con terceros.*

Las cooperativas agrarias podrán desarrollar las actividades de conservación, tipificación, manipulación, transformación, transporte, distribución y comercialización, incluso directamente al consumidor, de productos agrarios que no procedan de las explotaciones de la cooperativa o de sus socios en los siguientes supuestos:

a) En todo caso, en cada ejercicio económico, hasta un 5 por 100, cuantificado, dicho porcentaje, independientemente por cada una de las actividades en que la cooperativa utilice productos agrarios de terceros.

b) Si lo prevén los estatutos, el porcentaje máximo en cada ejercicio económico podrá alcanzar hasta el 50 por 100 sobre las bases obtenidas, conforme a lo establecido en la letra anterior.

c) Las operaciones de suministro de gasóleo B a terceros no estarán sujetas a las limitaciones establecidas en los apartados anteriores cuando así esté previsto en los estatutos sociales.»

20. El artículo 154.1 queda redactado en los siguientes términos:

«Son cooperativas de explotación comunitaria de la tierra las que asocian a titulares de algún derecho que lleve aparejado el uso o disfrute de tierras y otros bienes inmuebles, susceptibles de explotación agraria, que ceden dichos derechos a la cooperativa y que prestan o no su trabajo en la misma, pudiendo asociar también a otras personas físicas que, sin ceder a la cooperativa derechos de disfrute sobre bienes, prestan su trabajo en la misma para la explotación en común de los bienes cedidos por los socios y de los demás que posea la cooperativa por cualquier título.

En ningún caso podrá constituirse una cooperativa de explotación comunitaria de la tierra formada exclusivamente por socios que aporten únicamente derechos de uso o disfrute sobre explotaciones agrarias.»

21. El artículo 167.4, letra e) queda redactado en los siguientes términos:

«No poner a disposición de la Administración el sobrante y el remanente del Fondo de Educación y Promoción en los supuestos de liquidación.»

22. Se añade un nuevo apartado en el artículo 167.4, que pasa a ser la letra i), con el siguiente texto:

«La superación del límite establecido en el artículo 126 a las jornadas de los trabajadores no socios.»

Disposición transitoria única.

Los expedientes a los que se refiere la presente Ley ya iniciados en el momento de su entrada en vigor se tramitarán y resolverán con arreglo a las disposiciones hasta entonces vigentes.

Disposición final única.

La presente Ley entrará en vigor a los treinta días de su publicación en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía».

Sevilla, de diciembre de 2002.

MANUEL CHAVES GONZÁLEZ,  
Presidente

(Publicada en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía»  
número 153, de 28 de diciembre de 2002)

**707** LEY 4/2002, de 16 de diciembre, de Creación del Servicio Andaluz de Empleo.

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

A todos los que la presente vieren, sabed:

Que el Parlamento de Andalucía ha aprobado y yo, en nombre del Rey y por la autoridad que me confieren la Constitución y el Estatuto de Autonomía, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente Ley de Creación del Servicio Andaluz de Empleo.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El pleno empleo es uno de los objetivos prioritarios que tiene el Gobierno de la Comunidad Autónoma. En el Estatuto de Autonomía, Ley Orgánica 6/1981, de 30 de diciembre, se recoge, en el artículo 12.1, que la Comunidad Autónoma promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; removerá los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitará la participación de todos los andaluces en la vida política, económica, cultural y social, y para ello ejercerá sus poderes, teniendo como uno de sus objetivos básicos, de conformidad con lo recogido en el artículo 12.3.1.º, la consecución del pleno empleo en todos los sectores de la producción y la especial garantía de puestos de trabajo para las jóvenes generaciones de andaluces.

Los antecedentes normativos de este objetivo ya los encontramos en la Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1961, que en su artículo 1.1 establecía que, para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, las partes contratantes debían comprometerse a reconocer, como uno de sus principales objetivos y responsabilidades, la obtención y el mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible de empleo, con el fin de lograr el pleno empleo.

Asimismo, el artículo 136 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, en la redacción dada por el propio Tratado de Amsterdam, establece que la Comunidad y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales, como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, de 1989, y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000, tendrá como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo..., el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones.

El logro del citado objetivo ha de ser tenido en cuenta al formular y aplicar políticas comunitarias, tal y como expresamente recoge el artículo 127 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, tratado que, en su artículo 126, compromete a los Estados miembros a considerar el fomento del empleo como un asunto de interés común.

La formulación de una política comunitaria en favor de la creación de una estrategia europea para el empleo, tanto en la Cumbre Extraordinaria sobre el Empleo de Luxemburgo de 1997 como en el Consejo Europeo celebrado en Lisboa en marzo de 2000, aprobó un nuevo objetivo estratégico para la Unión: Convertirse en una economía basada en el conocimiento, competitiva y dinámica, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social para, de este modo, alcanzar nuevamente las condiciones necesarias para el pleno empleo.

Para la consecución de este objetivo resulta necesario crear un marco integral que asegure una total coordinación de todas las medidas adecuadas, que favorezca la creación de más y mejor empleo y que permita resultados más eficaces. El Convenio número 88, de 9 de julio de 1948, de la Organización Internacional del Trabajo, ya establecía en su artículo 1 la obligación de crear y mantener un servicio público y gratuito del empleo, con la finalidad de lograr la mejor organización posible del mercado del empleo.

En este sentido, la Comunidad Autónoma de Andalucía tiene asignadas competencias de ejecución de la legislación del Estado en materia laboral y, asimismo, le corresponde la competencia exclusiva sobre fomento y planificación de la actividad económica en Andalucía, artículos 17.2 y 18.1.1.<sup>a</sup> del Estatuto de Autonomía.

El artículo 103.1 de la Constitución preceptúa que las Administraciones Públicas han de servir con objetividad los intereses generales, de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho. En este sentido, el servicio a los ciudadanos debe ajustarse a la realidad social, los resultados de la gestión administrativa deben ser acordes a lo que los ciudadanos esperan obtener de la Administración.

En virtud del artículo 13 del Estatuto de Autonomía, el Servicio Andaluz de Empleo se configura como un organismo autónomo, dinámico y ágil que, para su funcionamiento, incorpora el uso de las nuevas tecnologías y que, a su vez, pretende incorporar en nuestro mercado

de trabajo estas nuevas tecnologías y la naciente sociedad de la información y del conocimiento, evitando cualquier tipo de barrera, facilitando la competitividad de nuestras empresas, mejorando el nivel de formación para el empleo, favoreciendo, en suma, la capacidad de generar empleo y riqueza en nuestra sociedad y permitiendo adecuar el mercado de trabajo al profundo proceso de cambio tecnológico que se está produciendo.

Un servicio público de estas características constituye una pieza fundamental para el desarrollo de la función de remoción de obstáculos que corresponde a los poderes públicos, en pos de una libertad e igualdad reales y efectivas, obligación que se encuentra recogida en el Estatuto de Autonomía, artículo 12.1, y en la Constitución, en su artículo 9.2.

El desarrollo de las políticas de empleo se realizará de forma integrada por este servicio público, de carácter gratuito, cuyo funcionamiento debe coadyuvar a una gestión global y coordinada, que atienda a las particularidades de cada territorio en sus actuaciones, a la calidad de los servicios y los programas ocupacionales, mediante el establecimiento de sistemas de evaluación y mejora permanente del Servicio Andaluz de Empleo, que se configura como un organismo público coparticipado por los agentes sociales y económicos más representativos en Andalucía, siguiendo la línea de concertación del Gobierno de la Comunidad Autónoma.

En estos últimos años, Andalucía ha venido poniendo en práctica un modelo de concertación social con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma, Unión General de Trabajadores de Andalucía, Comisiones Obreras de Andalucía y Confederación de Empresarios de Andalucía, modelo que ha contribuido al crecimiento económico, a modernizar y ampliar nuestro tejido empresarial, a dinamizar el mercado de trabajo y, en suma, a mejorar la competitividad de su economía para aumentar su capacidad de crear y mejorar empleo.

El Servicio Andaluz de Empleo, en el marco de este espíritu de diálogo y concertación, nace siguiendo el curso de una estrategia integrada, que posibilita la suma de esfuerzos de una pluralidad de instancias con un único objetivo.

## CAPÍTULO I

### Naturaleza y atribuciones

**Artículo 1. Objeto y naturaleza del Servicio Andaluz de Empleo.**

1. Se crea el Servicio Andaluz de Empleo como un organismo autónomo de carácter administrativo de la Junta de Andalucía, adscrito a la Consejería competente en materia de empleo, como órgano gestor de la política de empleo de la Junta de Andalucía, al que le corresponderán las funciones que se le atribuyen en esta Ley y todas aquellas que le sean traspasadas a la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de política de empleo.

2. El Servicio Andaluz de Empleo tiene personalidad jurídica y patrimonio propios y está dotado de autonomía administrativa y financiera para el cumplimiento de sus fines, así como para la gestión de su patrimonio y de los fondos que se le asignan.

3. La organización y funcionamiento del Servicio Andaluz de Empleo se ajustará a la presente Ley, a sus Estatutos y demás disposiciones que le sean de aplicación.

## Artículo 2. Principios de organización y funcionamiento.

En su organización y funcionamiento, así como en el ejercicio de sus competencias, la actuación del Servicio Andaluz de Empleo se ajustará a los siguientes principios:

- a) Igualdad de oportunidades, garantizando la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, estado civil, lengua, religión, origen, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- b) Participación de los agentes sociales y económicos.
- c) Transparencia del mercado de trabajo.
- d) Integración, complementariedad y coordinación en la gestión de la política de empleo.
- e) Solidaridad territorial.
- f) Gratuidad, universalidad y personalización.
- g) Racionalización, simplificación, eficacia y eficiencia de su organización y funcionamiento.
- h) Calidad del servicio para trabajadores y empresas.
- i) Fomento de la innovación en políticas activas de empleo.
- j) Colaboración y coordinación con el resto de organismos y Administraciones Públicas.

## Artículo 3. Funciones del Servicio Andaluz de Empleo.

El Servicio Andaluz de Empleo, como servicio público de empleo de la Comunidad Autónoma, tiene como objetivos específicos el ejercicio de las competencias en materia de empleo y cualificación profesional y, en particular, las siguientes: Fomento del empleo, formación para el empleo, orientación e información, prospección, registro de demanda e intermediación en el mercado de trabajo, y, para ello, este organismo ejerce las siguientes funciones:

- 1.<sup>a</sup> Elaboración de los anteproyectos de los planes de empleo.
- 2.<sup>a</sup> La planificación, gestión, promoción y evaluación de los distintos programas y acciones para el empleo, competencia de la Comunidad Autónoma y, en particular, los siguientes:
  - a) Los relativos a fomento del empleo.
  - b) Los relativos a la formación para el empleo, la coordinación y planificación de los centros propios o consorciados, así como el desarrollo de cuantas otras funciones puedan corresponder a éstos en su materia.
  - c) La prospección del mercado de trabajo y la difusión de información sobre el mercado laboral.
  - d) La intermediación laboral, el registro de demandantes de empleo, la recepción de comunicación de contratos y la gestión de la red Eures en Andalucía.
  - e) La orientación e información profesional y las acciones de apoyo para la mejora de la cualificación profesional y el empleo.
  - f) Los relativos al fomento de vocaciones empresariales, la formación de emprendedores y pequeños empresarios, el fomento del autoempleo y la difusión de la cultura empresarial.
  - g) La colaboración con los medios de comunicación de masas tanto para promocionar los distintos planes de empleo como para transmitir valores culturales y éticos que estimulen la cantidad y calidad del empleo.

h) La autorización de la condición de centros colaboradores o asociados a aquellas entidades que participen en la ejecución de actividades que sean competencia del Servicio Andaluz de Empleo, así como la autorización y demás competencias sobre las agencias de colocación que actúen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

i) La promoción y el desarrollo del empleo local, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio y en coordinación con las Administraciones locales.

3.<sup>a</sup> La resolución de las convocatorias de ayudas y subvenciones y la suscripción de Convenios de colaboración referentes a las competencias gestionadas por el Servicio Andaluz de Empleo.

4.<sup>a</sup> La asistencia técnica a los distintos órganos de la Junta de Andalucía y a los de otras Administraciones Públicas, cuando sea requerido para ello, en materia de empleo y de formación profesional para el empleo.

5.<sup>a</sup> Cuantas otras funciones le sean encomendadas por cualquier norma o acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía o aquellas que, en un futuro, pudieran ser transferidas a la Junta de Andalucía en materia de política de empleo.

## Artículo 4. Competencias del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía.

Corresponde al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía:

- a) Aprobar los planes de empleo.
- b) Establecer las directrices generales en materia de políticas de empleo.
- c) Establecer anualmente el proyecto de Presupuesto del Servicio Andaluz de Empleo integrado en el proyecto de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- d) Aprobar los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo.
- e) Nombrar, a propuesta del Consejero competente en materia de empleo, al Director Gerente del Servicio Andaluz de Empleo y a los titulares de las Direcciones Generales que, en su caso, se establezcan.
- f) Cualesquiera otras que le atribuya la legislación vigente.

## Artículo 5. Atribuciones de la Consejería competente en materia de empleo.

Corresponde a la Consejería competente en materia de empleo:

- a) La fijación de las directrices generales y criterios de actuación del Servicio Andaluz de Empleo.
- b) La propuesta al Consejo de Gobierno de las disposiciones de carácter general que afecten a su materia.
- c) La aprobación de las Órdenes en materia de empleo.
- d) La aprobación del anteproyecto del Presupuesto del Servicio Andaluz de Empleo.
- e) La aprobación de la propuesta anual de necesidades de recursos humanos del Servicio Andaluz de Empleo, para su elevación al Consejo de Gobierno.
- f) La planificación, supervisión y control de la actuación del Servicio Andaluz de Empleo.
- g) Cuantas otras le vengan atribuidas por el ordenamiento vigente.

## CAPÍTULO II

**Órganos del Servicio Andaluz de Empleo****Artículo 6. Estructura de los órganos del Servicio Andaluz de Empleo.**

El Servicio Andaluz de Empleo se estructura en los siguientes órganos:

1. De gobierno y gestión:
  - a) La Presidencia.
  - b) El Consejo de Administración.
  - c) La Dirección Gerencia.
  - d) Las Direcciones Generales que, en su caso, se establezcan.
2. Territoriales:
  - a) Las Direcciones Provinciales.
  - b) Las Comisiones Provinciales.
  - c) Las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.
3. De participación: El Consejo Asesor.

**Artículo 7. La Presidencia del Servicio Andaluz de Empleo.**

La Presidencia del Servicio Andaluz de Empleo corresponde al titular de la Consejería competente en materia de empleo, con las siguientes funciones:

- a) Ostentar la representación legal del organismo.
- b) Convocar y presidir las reuniones del Consejo de Administración.
- c) Suscribir los contratos, Convenios y resoluciones referidos a asuntos propios del Servicio Andaluz de Empleo.

**Artículo 8. El Consejo de Administración.**

1. El Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo estará compuesto por el Presidente y 18 Vocales, nombrados por el titular de la Consejería competente en materia de empleo, de los cuales, el 50 por 100 será representación de la Administración de la Junta de Andalucía.

Serán Vocales del Consejo de Administración:

- a) Nueve Vocales designados por la Consejería competente en materia de empleo.
- b) Cuatro Vocales designados por las organizaciones sindicales más representativas en Andalucía, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- c) Cuatro Vocales designados por las organizaciones empresariales de carácter intersectorial más representativas en Andalucía, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Un Vocal en representación de la Federación Andaluza de Municipios y Provincias.

Un funcionario del Servicio Andaluz de Empleo con categoría de, al menos, Jefe de Servicio, realizará las funciones de Secretario del Consejo de Administración, con voz y sin voto.

2. La suplencia de la Presidencia y de los demás miembros del Consejo de Administración, para los supuestos de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, se determinará estatutariamente.

3. Corresponderá al Consejo de Administración:

- a) Aplicar los criterios de actuación del Servicio Andaluz de Empleo, de conformidad con las directrices de la Consejería competente en materia de empleo.

b) Elaborar las propuestas de planes y programas para el empleo, para su oportuna tramitación.

c) Conocer los nombramientos de los titulares de los órganos de Gobierno del Servicio Andaluz de Empleo.

d) Aprobar el borrador de anteproyecto del Presupuesto del organismo.

e) Aprobar la Memoria anual y las cuentas anuales.

f) Elevar al titular de la Consejería competente en materia de empleo la propuesta de los proyectos de las disposiciones de carácter general y aquellas que regulen los criterios de concesión de ayudas y los Convenios de colaboración relativos a las materias competencia del Servicio Andaluz de Empleo.

g) Elevar al Consejero competente en materia de empleo la propuesta de estructura de los servicios administrativos del Servicio Andaluz de Empleo.

h) Elaborar los criterios para la adquisición o pérdida de la condición de entidad que colabora con las funciones propias del Servicio Andaluz de Empleo, en el marco de la normativa legal que resulte de aplicación.

i) Informar sobre adquisición y pérdida de la condición de entidad colaboradora del Servicio Andaluz de Empleo en su función de intermediación.

j) Proponer al titular de la Consejería competente en materia de empleo la presentación de proyectos a la Unión Europea, relativos a las materias competencia del Servicio Andaluz de Empleo.

k) El seguimiento y la evaluación de las actividades realizadas en las materias específicas del Servicio Andaluz de Empleo.

l) Proponer cuantas medidas considere necesarias para el mejor cumplimiento de los fines del organismo.

m) Cualesquiera otras competencias que le sean atribuidas por la normativa aplicable o estatutariamente.

4. El Consejo de Administración podrá funcionar igualmente en permanente. La Presidencia corresponderá al Presidente del órgano, quien podrá delegarla en la Dirección Gerencia del mismo, siendo asistido por el Secretario del Consejo, que actuará con voz y sin voto. Quedará integrada por un total de nueve Vocales, cuatro en representación de la Administración de la Junta de Andalucía y dos en representación de cada uno de los grupos a los que se refieren los apartados b) y c) del artículo 8, apartado 1, de esta Ley, y uno en representación del grupo al que se refiere el apartado d) del referido artículo. Sus competencias, así como su régimen de funcionamiento, se determinarán estatutariamente.

**Artículo 9. La Dirección Gerencia.**

1. Sin perjuicio de las competencias asignadas al Consejo de Administración, la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo dirige, coordina, planifica y controla las actividades del Servicio Andaluz de Empleo.

2. De forma específica, le corresponden a la Dirección Gerencia las siguientes competencias:

a) Ejecutar y hacer ejecutar los acuerdos del Consejo de Administración del organismo.

b) Ejercer la jefatura superior del personal adscrito al Servicio Andaluz de Empleo, en los términos establecidos en la legislación vigente y de acuerdo con lo que reglamentariamente se determine.

c) Autorizar los gastos, efectuar las disposiciones, contraer obligaciones y ordenar pagos, dentro de los límites fijados por la normativa vigente en materia presupuestaria.

d) Preparar y elevar al Consejo de Administración el borrador del anteproyecto de Presupuesto, planes y programas de empleo y planes de actividades, Memoria anual y cuentas anuales.

e) Todas aquellas que le atribuyan los Estatutos, la normativa vigente y las que le sean delegadas.

**Artículo 10. Áreas funcionales.**

Las áreas funcionales que, en su caso, se establezcan gestionarán los asuntos relativos a las materias que les sean encomendadas.

**Artículo 11. Las Direcciones Provinciales.**

1. En el ámbito provincial, la gestión del Servicio Andaluz de Empleo se realizará a través de las correspondientes Direcciones Provinciales, que asumirán las competencias que se les atribuyan en el desarrollo de la presente Ley y en las normas que desarrollan las actuaciones del Servicio Andaluz de Empleo.

2. Las Direcciones Provinciales ostentarán la representación del Servicio Andaluz de Empleo en el ámbito de su demarcación y velarán por el cumplimiento de los fines del mismo.

3. Serán desempeñadas por quienes ostenten la titularidad de las respectivas Delegaciones Provinciales de la Consejería competente en materia de empleo.

**Artículo 12. Las Comisiones Provinciales.**

A nivel provincial existirán unas Comisiones Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo, cuya composición y funciones se determinarán estatutariamente.

En todo caso, deberán integrarlas Vocales designados por la Junta de Andalucía, las organizaciones sindicales y empresariales que forman parte del Consejo de Administración y por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias.

**Artículo 13. El Consejo Asesor.**

1. El Consejo Asesor del organismo se constituye como órgano colegiado de participación, consulta y asesoramiento del Servicio Andaluz de Empleo y estará integrado por un Presidente, un Vicepresidente, 24 Vocales y un Secretario.

2. La Presidencia del Consejo Asesor la ostentará el titular de la Consejería competente en materia de empleo.

3. La Vicepresidencia la ostentará la persona que designe el Presidente del Consejo.

4. La distribución de los Vocales, que serán nombrados por el titular de la Consejería competente en materia de empleo, atenderá a la siguiente representación:

a) Seis Vocales designados por la Junta de Andalucía.

b) Cuatro Vocales designados por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias.

c) Cuatro Vocales a propuesta de las mismas organizaciones sindicales que forman parte del Consejo de Administración.

d) Cuatro Vocales a propuesta de las organizaciones empresariales que forman parte del Consejo de Administración.

e) Dos Vocales a propuesta de las organizaciones de la economía social.

f) Cuatro Vocales propuestos por el Consejo de Administración del organismo autónomo, de entre personas de reconocido prestigio en la materia propia de las competencias atribuidas a este Servicio.

5. Como Secretario del Consejo Asesor actuará, con voz y sin voto, un funcionario del Servicio Andaluz de Empleo, con categoría, al menos, de Jefe de Servicio.

6. El Consejo Asesor ostentará las funciones que estatutariamente se establezcan.

**CAPÍTULO III****Régimen económico y financiero****Artículo 14. Recursos económicos.**

La financiación del Servicio Andaluz de Empleo se hará con cargo a los siguientes recursos:

a) Los créditos que se le asignen en los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en los que se incluirán las consignaciones para el cumplimiento de los fines que la presente Ley atribuye al Servicio Andaluz de Empleo.

b) Las subvenciones, aportaciones, donaciones y herencias que reciba.

c) Los rendimientos de los bienes o valores de su patrimonio.

d) Los créditos que se traspasen conjuntamente con funciones y servicios procedentes de otras Administraciones Públicas y sean encomendadas al Servicio Andaluz de Empleo.

**Artículo 15. Régimen presupuestario.**

1. El Servicio Andaluz de Empleo está sometido al régimen de presupuestos establecidos en la Ley 5/1983, de 19 de julio, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y por las Leyes del Presupuesto de cada ejercicio.

2. El Servicio Andaluz de Empleo está sometido al régimen de intervención y contabilidad, de acuerdo con lo establecido en los títulos V y VI de la Ley 5/1983, de 19 de julio, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como a las demás determinaciones establecidas al respecto en la citada Ley y disposiciones que la desarrollan.

3. El régimen de contratación del Servicio Andaluz de Empleo será el aplicable a las Administraciones Públicas, de acuerdo con lo establecido en el vigente Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

**Artículo 16. Patrimonio.**

El patrimonio del Servicio Andaluz de Empleo estará integrado por los bienes y derechos que le sean adscritos o cedidos por la Comunidad Autónoma de Andalucía o cualquier otra Administración pública, así como por cualesquiera otros bienes y derechos que adquiera o reciba por cualquier título.

**CAPÍTULO IV****Régimen jurídico****Artículo 17. Normativa de aplicación.**

El régimen jurídico de los actos del Servicio Andaluz de Empleo será el establecido en el capítulo V del título III de la Ley 6/1983, de 21 de julio, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma, y demás normativa vigente.

**Artículo 18. Régimen de recursos.**

1. Los actos administrativos del Servicio Andaluz de Empleo dictados por el Presidente o por los órganos colegiados que éste preside agotan la vía administrativa,

pudiendo los interesados interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que los dictó.

2. Contra los actos administrativos del Servicio Andaluz de Empleo, dictados por los restantes órganos, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Presidente del Servicio.

## CAPÍTULO V

### Personal

#### Artículo 19. *Servicios administrativos.*

Para el cumplimiento de las funciones que tiene legalmente atribuidas, el Servicio Andaluz de Empleo se estructurará en los servicios administrativos que se establezcan.

#### Artículo 20. *Recursos humanos del Servicio Andaluz de Empleo.*

1. El personal del Servicio Andaluz de Empleo podrá ser tanto personal funcionario como laboral, en los mismos términos y condiciones que las establecidas para el resto del personal de la Junta de Andalucía, y de conformidad con la legislación aplicable.

2. Integran los efectivos de personal del Servicio Andaluz de Empleo:

a) El personal de la Administración de la Comunidad Autónoma que le sea adscrito o se incorpore al organismo conforme a la normativa vigente.

b) El personal de nuevo ingreso.

c) El personal procedente de la Administración General del Estado que le sea adscrito en el proceso de transferencia.

#### Disposición adicional única. *Subrogación de derechos y obligaciones.*

El Servicio Andaluz de Empleo se subroga en todos los derechos y obligaciones contraídos por la Junta de Andalucía en las competencias que le han sido asignadas.

#### Disposición transitoria primera. *Reestructuración de órganos administrativos.*

1. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, el Consejo de Gobierno procederá a la reestructuración de órganos administrativos,

así como a la aprobación de la correspondiente relación de puestos de trabajo.

2. Hasta tanto se produzca la adaptación referida en la disposición anterior, las materias competencia del Servicio Andaluz de Empleo serán ejercidas por los órganos que actualmente las tienen atribuidas.

#### Disposición transitoria segunda. *Régimen de intervención.*

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía se resolverá respecto a qué órganos y servicios del Servicio Andaluz de Empleo les será de aplicación lo establecido en el artículo 85.3 de la Ley 5/1983, de 19 de julio, General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

#### Disposición derogatoria.

Quedan derogadas las disposiciones de igual o inferior rango en cuanto se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

#### Disposición final primera.

Se autoriza al Consejo de Gobierno a dictar las disposiciones necesarias y adoptar las medidas pertinentes para el desarrollo y ejecución de la presente Ley.

#### Disposición final segunda.

La Consejería de Economía y Hacienda, dentro de las disponibilidades presupuestarias, habilitará los créditos necesarios y realizará las oportunas modificaciones presupuestarias para la puesta en marcha, funcionamiento y ejercicio de las competencias del Servicio Andaluz de Empleo.

#### Disposición final tercera.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía».

Sevilla, 16 de diciembre de 2002.

MANUEL CHAVES GONZÁLEZ,  
Presidente

(Publicada en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» número 153, de 28 de diciembre de 2002)

# COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA

**990** *LEY 27/2002, de 20 de diciembre, de Medidas Legislativas para Regular las Empresas de Inserción Sociolaboral.*

EL PRESIDENTE DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de Cataluña ha aprobado y yo, en nombre del Rey y de acuerdo con lo que establece el artículo 33.2 del Estatuto de autonomía de Cataluña, promulgo la siguiente Ley 27/2002, de 20 de diciembre, de Medidas Legislativas para Regular las Empresas de Inserción Sociolaboral.

## PREÁMBULO

La Constitución española y el Estatuto de autonomía de Cataluña instan a los poderes públicos a facilitar la participación de los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social de nuestro país, lo que hace patente la necesidad de que los mencionados poderes públicos establezcan vías que faciliten dicha participación, y de manera especial la de aquellas personas que por circunstancias diversas se encuentran en situaciones de dificultad y de exclusión social.

Las transformaciones que experimentan la economía y la sociedad, los constantes cambios tecnológicos y los cambios en los hábitos laborales y en los sistemas de organización del trabajo, junto con la pérdida de los vínculos sociales y familiares, configuran alguna de las múltiples causas de exclusión social.

La falta de empleo es una de sus principales causas y constituye uno de los factores de riesgo de muchas situaciones de exclusión y marginación sociales. Por otra parte, las personas con riesgo o en situación de exclusión encuentran importantes dificultades para acceder al mercado de trabajo, por culpa de sus carencias sociales, económicas, educativas y de cualificación laboral. El ejercicio de un trabajo, derecho y deber de todo ciudadano o ciudadana establecidos por la Constitución y el Estatuto de autonomía, les comporta numerosos problemas, debido a la desmotivación personal, el desconocimiento o el abandono de los hábitos sociales y laborales básicos, y la falta de adaptación profesional.

Por eso, la relación con el mundo del trabajo debe ser un obligado referente a la hora de tratar de los procesos de integración social. La población en edad laboral encuentra en el trabajo no sólo una fuente de ingresos, sino también el origen de toda una red de relaciones sociales que facilitan su integración.

En este sentido, el hecho de permitir el acceso a un empleo y, en consecuencia, a la normalización personal y social a los sectores de la población que no pueden acceder, al menos de momento, a un puesto de trabajo en el mercado laboral debe constituir uno de los objetivos de aquellas políticas que, sin menospreciar la dimensión de protección social y asistencial, se orientan hacia una tarea eficaz de prevención y de inserción social.

Por eso, en el marco de la lucha contra la pobreza y la exclusión social y desde la voluntad de otorgar más protagonismo a la sociedad civil en la promoción del Estado del bienestar, se plantea la necesidad de reconocer, amparar y potenciar aquellas iniciativas y empre-

sas que combinan la lógica empresarial con metodologías que hacen posible la inclusión de los excluidos sociales en los procesos de reinserción laboral en la misma empresa, en una empresa ajena o en proyectos de autoempleo. Dentro de este conjunto destacan las empresas de inserción, que confirman que el empleo es y será para los más desfavorecidos y excluidos el principal vector de la inserción social y una forma de participar en la actividad de la sociedad.

Estas iniciativas y empresas no están al margen de los procesos convencionales de la economía, ya que producen y venden bienes y servicios, mejoran el entorno, potencian los servicios a las personas y favorecen la calidad de vida, siendo rentables y competitivas. En definitiva, ofrecen a la sociedad una rentabilidad económica similar a la del resto de las empresas. Pero, además, debe valorarse su rentabilidad en los aspectos sociales, ya que los beneficiarios dejan de ser personas pasivas y dependientes y aportan a la sociedad todo aquello que ésta les había negado.

Las iniciativas desarrolladas en este campo en nuestro país han sido numerosas en los últimos años y han ofrecido un apoyo continuado a los grupos vulnerables que participan en las mismas. Estas iniciativas están ligadas al territorio y a las necesidades de trabajo de la zona, buscan espacios en el mundo laboral y crean puestos de trabajo.

Ahora bien, estas empresas no tienen en nuestro ordenamiento jurídico un marco legal que posibilite y consolide su desarrollo. Sus actuaciones necesitan instrumentos públicos que compensen los mayores costes y dificultades que ocupar personas con problemas evidentes de exclusión social supone para las empresas. Un marco laboral propio y un régimen fiscal más favorable son necesarios para facilitar sus actuaciones.

Las empresas de inserción son iniciativas que combinan la lógica empresarial con metodologías que hacen posible la inclusión de personas en los procesos de inserción laboral en la misma empresa para pasar posteriormente a una empresa ajena o a proyectos de autoempleo.

Las metodologías que se desarrollan durante el proceso de inserción tienen como objetivo potenciar las capacidades de las personas mediante los conocimientos técnicos, la habituación sociolaboral y la determinación de prioridades adecuadas a sus posibilidades y a las del mercado laboral.

De conformidad con lo expuesto en la presente Ley, se definen y regulan desde las empresas de inserción y las personas en situación o grave riesgo de exclusión social susceptibles de ser las destinatarias de los procesos de inserción hasta las medidas para la creación y el fomento de este tipo de empresas.

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. Objeto.

1. El objeto de la presente Ley es establecer un marco legal que promueva, por una parte, la inserción laboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social, para conseguir su total integración social, y, por otra, el registro, la regulación y el fomento de las empresas de inserción.

2. Para el cumplimiento de este objetivo, la presente Ley:

- Delimita las situaciones que, si procede, pueden determinar la adopción de las medidas que establece.
- Define las características que debe tener una persona jurídica para ser considerada empresa de inserción y procura su desarrollo y consolidación.

c) Regula las actividades de estas empresas en los procesos de inserción.

d) Determina los requisitos necesarios y el procedimiento para incorporar a las personas afectadas por las situaciones de exclusión social en las empresas de inserción.

e) Establece el Registro de Empresas de Inserción de Cataluña.

#### Artículo 2. *Destinatarios de la inserción sociolaboral.*

1. La inserción sociolaboral va dirigida a personas en situación o grave riesgo de exclusión social que estén en paro y que tengan dificultades importantes para integrarse en el mercado de trabajo ordinario.

2. Son sujetos de inserción sociolaboral las personas que, estando en la situación descrita en el apartado 1, se hallen incluidas en alguno de los colectivos siguientes:

a) Personas con disminución física, psíquica o sensorial o con enfermedades mentales que tengan posibilidades de inserción en el mundo laboral.

b) Personas destinatarias de la renta mínima de inserción.

c) Personas que no puedan acceder a la renta mínima de inserción, porque no cumplen los requisitos establecidos por el artículo 6.1 de la Ley 10/1997, de 3 de julio, de la renta mínima de inserción.

d) Jóvenes mayores de dieciséis años y menores de treinta provenientes de instituciones de protección de menores.

e) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se hallen en proceso de rehabilitación y reinserción social.

f) Internos de centros penitenciarios cuya situación les permita acceder a un empleo, personas en libertad condicional y personas ex reclusas.

g) Personas que no puedan acceder a la renta mínima de inserción, pero que se hallen, a juicio de los servicios sociales competentes, en situación de riesgo de exclusión.

h) Parados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años.

3. El acceso de una persona a una empresa de inserción debe ir precedido de un informe sociolaboral, homologado a nivel de Cataluña.

#### Artículo 3. *Concepto de empresa de inserción.*

1. Tiene la consideración de empresa de inserción aquella que sea calificada como tal, que lleve a cabo cualquier actividad económica de producción de bienes o de prestación de servicios y cuyo objeto social tenga como finalidad primordial la integración sociolaboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social.

2. Pueden ser calificadas como empresas de inserción las sociedades mercantiles, sociedades laborales y cooperativas que, legalmente constituidas, cumplan lo que establece la presente Ley.

3. La finalidad primordial de estas empresas debe acreditarse con el cumplimiento de los requisitos exigidos por el artículo 4.

#### Artículo 4. *Requisitos para las empresas de inserción.*

1. Las empresas de inserción, además de cumplir lo establecido por el artículo 3, deben cumplir los requisitos siguientes:

a) Proporcionar a los trabajadores incluidos en alguna de las situaciones mencionadas en el artículo 2, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos perso-

nalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación social y laboral y, si procede, servicios de intervención o medidas de acompañamiento social que permitan su posterior incorporación en el mercado de trabajo ordinario.

b) Ser promovidas y participadas por una o varias entidades promotoras, de acuerdo con lo establecido por el artículo 5. Esta participación debe ser al menos del 51 por 100 del capital social en el caso de sociedades mercantiles y sociedades cooperativas. En el caso de sociedades laborales, es de aplicación la normativa específica reguladora de este tipo de sociedades.

c) Mantener, en cómputo anual, un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 70 por 100 de trabajadores en proceso de inserción con respecto al total de la plantilla, sin perjuicio de los límites establecidos por la normativa específica de sociedades cooperativas y de sociedades laborales en materia de contratación. En ningún caso el número de personas en proceso de inserción debe ser inferior a dos.

d) No tener vinculados los balances, las cuentas de resultados y el patrimonio a actividades económicas distintas de las del objeto social.

e) Aplicar, al menos, el 80 por 100 de los resultados o los excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio económico a la mejora o ampliación de las estructuras productivas y de inserción. En caso de que no hubiera necesidad de ampliación o mejora o que no fuera preciso destinar a la misma la totalidad de dicho porcentaje de excedentes o resultados, la parte no dispuesta debe quedar imputada al fondo de reserva de la empresa, con la finalidad establecida por este apartado.

f) Estar inscritas en el registro correspondiente a su forma jurídica y en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción.

g) No haber amortizado ningún puesto de trabajo por despido improcedente durante el año anterior a la solicitud de calificación.

#### Artículo 5. *Entidades promotoras.*

Tienen la consideración de entidades promotoras las entidades o corporaciones de derecho público y las entidades sin ánimo de lucro cuyo objeto social incluya la inserción social de personas especialmente desfavorecidas que promuevan la constitución de empresas de inserción, en las cuales deben participar en los términos establecidos por el artículo 4.1.b).

## CAPÍTULO II

### Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Cataluña

#### Artículo 6. *Registro y calificación.*

1. Se crea en el Departamento de Trabajo, Industria, Comercio y Turismo de la Generalidad el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Cataluña, que tiene por objeto la calificación y la inscripción de estas empresas, así como los actos que se determinan en la presente Ley y en las normas que la desarrollan.

2. El Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Cataluña es un registro público que expide las certificaciones que son de su competencia.

3. La persona jurídica que solicite su calificación como empresa de inserción y la inscripción en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Cataluña debe estar previamente inscrita en el registro correspondiente a su forma jurídica y debe acreditar los requi-

sitos legalmente establecidos para esta calificación del modo y con el procedimiento que reglamentariamente se determinen.

4. Las empresas de inserción deben incluir en su denominación las palabras Empresa de Inserción o la abreviatura correspondiente, E. I.

5. La obtención de la calificación de empresa de inserción por una persona jurídica no se considera transformación social.

#### Artículo 7. *Información sujeta a constancia registral.*

Las empresas de inserción, una vez inscritas, están obligadas a presentar en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Cataluña en los plazos que reglamentariamente se determinen:

a) La documentación acreditativa de las modificaciones estatutarias que afecten a su calificación, una vez inscritas en el registro correspondiente a su forma jurídica.

b) El plan de actividades y el presupuesto anual, antes de empezar el año correspondiente.

c) Las cuentas anuales y el informe de gestión correspondiente al cierre de cada ejercicio económico.

d) Un balance social en que se informe de los resultados obtenidos en materia de inserción sociolaboral de los trabajadores en riesgo de exclusión.

#### Artículo 8. *Pérdida de la calificación de empresa de inserción.*

1. Son causas legales de descalificación como empresa de inserción:

a) El incumplimiento de la finalidad primordial de integración sociolaboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social.

b) El incumplimiento de alguno de los requisitos necesarios para ser considerada empresa de inserción.

c) El incumplimiento de forma continuada de las obligaciones inherentes a su propia naturaleza.

d) La transformación en una sociedad de otra naturaleza, sin perjuicio del derecho de la nueva sociedad a solicitar su calificación como empresa de inserción.

e) La transformación en una nueva sociedad, aunque sea de la misma naturaleza, por fusión de dos o más entidades preexistentes o por absorción, sin perjuicio del derecho de la nueva sociedad a solicitar su calificación como empresa de inserción.

f) La creación de una o más sociedades por segregación de otra preexistente, sin perjuicio del derecho de las sociedades segregadas a solicitar su calificación como empresa de inserción.

g) El cierre de la empresa o la disolución de la sociedad.

2. La descalificación como empresa de inserción debe ser acordada por la persona responsable del Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Cataluña, adscrito al Departamento de Trabajo, Industria, Comercio y Turismo de la Generalidad.

3. La descalificación, una vez agotada la vía administrativa, produce de oficio efectos de baja registral, pero no implica la disolución de la sociedad.

4. Toda empresa de inserción puede, en cualquier momento, solicitar su descalificación como tal, lo que produce la pérdida de esta condición y la baja en el Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Cataluña, siempre que ello no comporte ningún perjuicio a las personas en proceso de inserción.

## CAPÍTULO III

### Competencias de las administraciones públicas

#### Artículo 9. *Competencias de las administraciones públicas.*

1. Es competencia específica de la Administración pública responsable en cada caso de los servicios sociales de atención primaria o especializada:

a) Calificar las situaciones de exclusión social o de grave riesgo de llegar a la misma que menciona el artículo 2.

b) Emitir dictamen sobre la situación o el grave riesgo de exclusión social de la persona candidata, en el cual debe hacerse constar su situación y actitud personales, itinerario de inserción a seguir y las medidas de acompañamiento social para su incorporación al puesto de trabajo ofertado.

c) Proporcionar servicios de intervención o medidas de acompañamiento social a los trabajadores durante su proceso de inserción y, si procede, acordar, con las propias empresas de inserción o con las entidades promotoras, que se hagan cargo de la prestación de estos servicios o de la aplicación de estas medidas.

2. Es competencia específica del Servicio de Ocupación de Cataluña, por medio de las oficinas de trabajo de la Generalidad, y de los diferentes servicios públicos de ocupación de titularidad comarcal o municipal:

a) Valorar en los procesos de selección, de forma coordinada con las empresas de inserción, la idoneidad de las características profesionales de los trabajadores para los puestos de trabajo ofertados.

b) Certificar, antes de la suscripción del contrato, si el trabajador o trabajadora, en los dos años anteriores a la contratación que se pretende llevar a cabo, ha prestado servicios en virtud de un contrato para la adaptación sociolaboral, así como, si procede, el tiempo de servicios prestados.

c) Facilitar, si procede, procesos de orientación y formación profesional a los trabajadores, con carácter previo a la suscripción del contrato y después de que éste haya finalizado.

d) Registrar los contratos de trabajo para la adaptación sociolaboral que se formalicen.

3. Los organismos mencionados en los apartados 1 y 2, en el ámbito de sus competencias respectivas, deben:

a) Colaborar, conjuntamente con la empresa de inserción, en los procesos de selección de candidatos.

b) Establecer, con la empresa de inserción y el propio trabajador o trabajadora, el proceso de inserción que el trabajador o trabajadora debe seguir mientras permanezca en la empresa. En este sentido, deben periodicarse las actividades de producción, la formación en el puesto de trabajo, las actividades de intervención o de acompañamiento social y los compromisos adquiridos por cada una de las partes para llevarlos a cabo.

c) Hacer un seguimiento de los itinerarios y los procesos de inserción de los trabajadores, y prestar apoyo a los trabajadores que se incorporen a un puesto de trabajo de carácter ordinario, una vez finalizado el proceso de inserción.

## CAPÍTULO IV

### Proceso de incorporación a una empresa de inserción

#### Artículo 10. *Tipo de contratación en las empresas de inserción.*

1. Las personas que se incorporen a una empresa de inserción en virtud de un proceso de inserción sociolaboral pueden hacerlo en alguna de las condiciones siguientes:

a) Socio o socia trabajador, cuando la empresa de inserción sea una cooperativa de trabajo asociado o una sociedad laboral.

b) Socio o socia de trabajo, cuando la empresa de inserción sea una cooperativa distinta de la de trabajo asociado.

c) Trabajador o trabajadora por cuenta ajena, tanto en el caso de que la empresa de inserción sea una cooperativa o una sociedad laboral, con las limitaciones legales correspondientes, como en el caso de que sea una sociedad mercantil.

#### Artículo 11. *Características de la contratación para la adaptación sociolaboral.*

1. El contrato con el cual se vinculan una empresa de inserción y un trabajador o trabajadora sujeto a un convenio de inserción tiene como finalidad principal la integración laboral de esta persona mediante la prestación voluntaria de servicios retribuidos.

2. En todo caso, este tipo de contrato debe regirse por la legislación vigente en materia de contratación laboral.

3. En el caso de que la empresa de inserción sea una cooperativa y que el trabajador o trabajadora en proceso de inserción acceda a la condición de socio o socia de trabajo o de socio o socia trabajador, dada la competencia exclusiva de la Generalidad en esta materia, la relación contractual entre la empresa y el trabajador o trabajadora en proceso de inserción debe regirse por lo que determine la ley de cooperativas vigente, puesto que se trata de una relación societaria y no de una relación laboral.

#### Artículo 12. *Obligaciones de la empresa de inserción.*

1. La empresa de inserción, por el hecho de suscribir un contrato de trabajo con una persona en proceso de inserción sociolaboral, debe asumir las obligaciones que establece la normativa laboral vigente.

2. En concreto, la empresa de inserción queda obligada a:

a) Proporcionar al trabajador o trabajadora la actividad profesional adecuada para el cumplimiento del objeto del contrato y los medios que le faciliten la adquisición de hábitos sociales y de trabajo que le permitan acceder a medidas de acompañamiento social.

b) Responsabilizarse de la formación del trabajador o trabajadora en proceso de inserción.

#### Artículo 13. *Obligaciones del trabajador o trabajadora.*

1. El trabajador o trabajadora contratado para un proceso de inserción sociolaboral, por el hecho de suscribir un contrato de trabajo con una empresa de inserción, debe asumir las obligaciones que establece la normativa laboral vigente.

2. En concreto, el trabajador o trabajadora en proceso de inserción queda obligado a:

a) Llevar a cabo la actividad pactada como objeto del contrato.

b) Recibir la formación teórica y práctica necesaria para llevar a cabo la actividad.

c) Participar activamente en el desarrollo de las medidas de acompañamiento que se establezcan en el convenio de inserción.

d) Colaborar en el seguimiento del proceso de inserción.

## CAPÍTULO V

### Medidas de fomento

#### Artículo 14. *Fomento de la inserción sociolaboral.*

1. La política de fomento de la inserción sociolaboral tiene por objeto la promoción de la ocupación de las personas en situación o grave riesgo de exclusión, mediante el apoyo a la creación y el mantenimiento de las empresas de inserción, a fin de que puedan cumplir su función social, y mediante la adopción de medidas que incentiven la contratación de este colectivo en el mercado de trabajo ordinario.

2. La empresa de inserción, una vez haya sido calificada como tal, puede beneficiarse de las ayudas establecidas para este tipo de empresas con la finalidad de insertar laboralmente a personas en situación o grave riesgo de exclusión social.

3. En concreto, y con el fin de fomentar la contratación en el mercado ordinario de las personas en situación o grave riesgo de exclusión, las empresas de inserción pueden beneficiarse de las ayudas establecidas por la Ley 10/1997, que establece la promoción de acciones que comporten el autoempleo de este colectivo, principalmente por medio de fórmulas de economía social, y del resto de ayudas establecidas para la creación de puestos de trabajo para este colectivo.

4. De forma específica, deben desarrollarse programas de ayudas para ofrecer a las empresas de inserción las actuaciones siguientes:

a) Formación de los cuadros directivos y de gestión.

b) Difusión de las actividades relacionadas con el colectivo del cual quiere conseguirse la inserción sociolaboral.

c) Estudio de los puestos de trabajo a cubrir y de la adecuación del candidato o candidata al puesto y viceversa.

d) Medidas de acompañamiento para la tutorización, por medio de un técnico o técnica de inserción laboral, de la actividad de las personas en proceso de inserción.

e) Fomento de procesos de creación de empresas de inserción.

## CAPÍTULO VI

### Evaluación e inspección de los procesos de inserción laboral en las empresas de inserción

#### Artículo 15. *Evaluación.*

El dispositivo de la inserción sociolaboral conformado por las empresas de inserción debe ser objeto de una evaluación periódica, que debe incluir, como mínimo, el control estadístico del número de empresas, dispositivos y contratos de inserción en vigor, y el control cualitativo de la naturaleza de las medidas de acompañamiento, las actividades profesionales y el impacto en la integración sociofamiliar y en la integración en el mercado ordinario.

#### Artículo 16. *Inspección.*

1. Las empresas de inserción están sujetas a los procedimientos de inspección laboral establecidos por la normativa vigente.

2. Los procesos de inserción sociolaboral en empresas de inserción deben ser objeto de inspección en el marco de la inspección de los servicios sociales competentes.

**Disposición adicional primera. *Regulación específica para las sociedades cooperativas y las sociedades laborales.***

Las sociedades cooperativas y las sociedades laborales deben respetar en todo momento lo establecido por la legislación reguladora de este tipo de entidades, principalmente las limitaciones en la contratación de trabajadores indefinidos no socios y, en concreto, en lo que concierne a las sociedades laborales, la participación máxima de los socios en el capital social.

**Disposición adicional segunda. *Cláusulas sociales.***

1. Las empresas de inserción pueden tener preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos convocados por la Administración de la Generalidad y los entes que dependen de la misma, en los términos establecidos por el apartado 2 de la disposición adicional octava del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

2. Los contratistas que, en la fase de ejecución, contraten empresas de inserción pueden tener preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos convocados por la Administración de la Generalidad.

**Disposición adicional tercera. *Medidas fiscales.***

Las inversiones destinadas a favorecer la creación, el desarrollo y la consolidación de empresas de inserción pueden gozar del trato fiscal específico que se determine por vía reglamentaria, en el marco de las competencias del Gobierno.

**Disposición final. *Reglamento del Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Cataluña.***

El Gobierno, a propuesta del Departamento de Trabajo, Industria, Comercio y Turismo, debe aprobar, en el plazo de seis meses a partir de la publicación de la presente Ley, el Reglamento de funcionamiento y competencia del Registro Administrativo de Empresas de Inserción de Cataluña.

Por tanto, ordeno que todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley cooperen en su cumplimiento y que los tribunales y autoridades a los que corresponda la hagan cumplir.

Palacio de la Generalidad, 20 de diciembre de 2002.

JORDI PUJOL,  
Presidente

(Publicada en el «Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña número 3.793, de 3 de enero de 2003»)

**991 LEY 30/2002, de 30 de diciembre, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para el 2003.**

EL PRESIDENTE DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de Cataluña ha aprobado y yo, en nombre del Rey y de acuerdo con lo que establece el artículo 33.2 del Estatuto de autonomía de Cataluña, promulgo la siguiente Ley 30/2002, de 30 de diciembre, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para el 2003.

**PREÁMBULO**

Los presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2003 se articulan en función de dos grandes ejes básicos. El primero tiene por objeto el avance en el progreso económico, estimulando y favoreciendo, en primer lugar, las iniciativas y los proyectos provenientes de la propia sociedad. En este apartado, juegan un papel importante las líneas de actuación a cargo de los organismos financieros. De igual forma, la presente Ley impulsa decididamente la inversión pública en sectores estratégicos y, en particular, en las infraestructuras sociales y sanitarias más relevantes para lograr más desarrollo y mejor equilibrio territorial, apostando al mismo tiempo por la innovación tecnológica, la investigación, la mejora de las comunicaciones y la sociedad del conocimiento.

El segundo eje tiene que ver con las políticas de bienestar, entre las cuales ocupan un lugar destinado y preeminente las políticas orientadas a la familia que impactan en el área social y a menudo son pilotadas por entidades y empresas del tercer sector. El apoyo y la ayuda a estas iniciativas y la voluntad de alcanzar la universalización de las prestaciones a la familia y el hogar devienen objetivos prioritarios en este campo. Las políticas de bienestar se dirigen también al trabajo y a la formación y la educación, pilares básicos para avanzar en el objetivo de la plena ocupación y la calidad del sistema educativo. De igual forma, y para garantizar el mantenimiento de estas políticas, es imprescindible continuar la tarea de consolidación de un modelo sanitario potente y mejorar progresivamente la seguridad de los ciudadanos desde la doble vertiente del fortalecimiento de la policía autonómica, que tiene que culminar su despliegue dentro del territorio, y la mejora y la modernización de la Administración de justicia.

Por lo que respecta a su estructura, la presente Ley se divide en siete títulos dedicados, respectivamente, a la aprobación del presupuesto y el régimen de las modificaciones presupuestarias, a las normas sobre gestión presupuestaria y gasto público, a los gastos de personal, a las operaciones financieras, a las líneas de actuación del crédito público, a las normas tributarias y a la participación de los entes locales en los ingresos del Estado y de la Generalidad. Las disposiciones adicionales completan el marco jurídico presupuestario y las disposiciones finales contienen las normas relativas a la prórroga de disposiciones, a la habilitación para las adaptaciones técnicas como consecuencia de reorganizaciones administrativas y a la entrada en vigor de la presente Ley.

En cuanto a los contenidos específicos de la Ley, hay que destacar, entre otros, las normas sobre modificaciones presupuestarias que modulan el régimen general de la ejecución establecido por la normativa sobre finanzas públicas de la Generalidad, el régimen retributivo de los funcionarios y demás personal al servicio del sector público en correspondencia con la normativa estatal al respecto, las autorizaciones sobre endeudamientos y avales para varios tipos de entidades y organismos, las diferentes actuaciones de los instrumentos del crédito público de la Generalidad y las normas tributarias sobre el gravamen de protección civil y el canon del agua, así como las relativas a la actualización de las tasas con tipo de cuantía fija. Igualmente, hay que tener en cuenta la nueva regulación de la participación de los entes locales en los ingresos, que incluye previsiones innovadoras para el fomento de la prestación supramunicipal de servicios y en relación a los municipios pequeños y las entidades municipales descentralizadas.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**3398** *REAL DECRETO 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla.*

La Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, vino a modificar, en sus artículos 32 y 33, las obligaciones en materia de comunicación de los contratos de trabajo establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, respectivamente.

Así, se han modificado los artículos 8.3. a) y 16.1 del Estatuto de los Trabajadores para suprimir la obligación de registrar en las oficinas públicas de empleo la copia firmada de los contratos de trabajo y sus prórrogas, sustituyéndolo por comunicaciones fehacientes del contenido de los contratos de trabajo.

En el mismo sentido se ha adecuado la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal, modificando el artículo 10.1, para sustituir la obligación de registro de los contratos de trabajo en la oficina pública de empleo por comunicaciones de su contenido.

Dichas modificaciones se han abordado en aras a la necesidad de modernizar los Servicios Públicos de Empleo y acercarlos al ciudadano.

Estos procesos de simplificación administrativa han sido recomendados, por otra parte, en el ámbito comunitario desde la propia Comisión Europea y el Estado español se comprometió en el Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España a poner en marcha sistemas alternativos para el registro de los contratos de trabajo que supusieran verdaderos avances en la eliminación de trámites burocráticos, simplificando las relaciones de la Administración con los ciudadanos.

Por otro lado, la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su exposición de motivos, propugna la tecnificación y la modernización de la actuación administrativa, así como la adaptación permanente al ritmo de las innovaciones tecnológicas. Concretamente, el artículo 45 de dicho cuerpo legal incorpora el impulso que las Administraciones públicas han de dar al empleo y aplicación de las técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos, para el desarrollo de su actividad y el ejercicio de sus competencias. Por último, recientemente el artículo 68 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, ha venido a establecer modificaciones en los artículos 38 y 59 de la citada Ley 30/1992 añadiendo, además, una nueva disposición adicional decimoctava, para impulsar la administración electrónica.

Con el fin de dar cumplimiento a la previsión de desarrollo reglamentario del artículo 16.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, dentro del referido marco previsto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y de lo

dispuesto en el Real Decreto 263/1996, de 16 de febrero, por el que se regula la utilización de técnicas electrónicas, informáticas y telemáticas por la Administración General del Estado, y con el fin de cumplir las recomendaciones de la Comisión Europea, se hace necesario la aprobación de un Real Decreto que ofrezca una regulación unitaria y completa sobre la obligación de la comunicación de la contratación, así como sobre el uso de los medios telemáticos en relación con la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de las copias básicas de aquéllos en el ámbito de los Servicios Públicos de Empleo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, con la aprobación del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 27 de diciembre de 2002,

DISPONGO:

## CAPÍTULO I

### Comunicaciones del contenido de los contratos de trabajo y de las copias básicas

*Artículo 1. Sujetos obligados, plazo y alcance de la obligación.*

1. Los empresarios están obligados a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

2. Los empresarios deberán enviar o remitir a los Servicios Públicos de Empleo la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere.

*Artículo 2. Procedimientos para realizar la comunicación del contenido de los contratos de trabajo o sus prórrogas y el envío o remisión de las copias básicas.*

La comunicación del contenido de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y el envío o remisión de las copias básicas a las que se refiere el artículo anterior podrá efectuarse, bien a través del procedimiento que se regula en el capítulo II de la presente norma, o bien mediante la presentación en los Servicios Públicos de Empleo de copia de los contratos de trabajo o de sus prórrogas o mediante la comunicación de los datos a los que se hace referencia en la disposición final segunda de este Real Decreto y de las propias copias básicas.

*Artículo 3. Contenido de las comunicaciones.*

1. Las comunicaciones del contenido de los contratos de trabajo o de sus prórrogas a las que se alude en el artículo anterior contendrán los datos que se definen como obligatorios por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2. Tales datos se referirán a la identificación del trabajador, de la empresa, a los requisitos específicos de cada modalidad contractual, de las transformaciones o conversiones de los contratos de trabajo temporales en indefinidos, de los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos y de los pactos de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial indefinido, así como a los datos de las certificaciones expedidas por la Administración pública o entidad encargada de gestionar la formación de trabajadores sustituidos durante

dichos periodos por trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo y a los de las comunicaciones que legal o reglamentariamente se establezcan según lo dispuesto en su respectiva normativa reguladora.

#### Artículo 4. *Obligaciones de los Servicios Públicos de Empleo.*

1. Los Servicios Públicos de Empleo están obligados a incorporar a la base de datos del Servicio Público de Empleo Estatal, compartida con dichos Servicios Públicos, todos los datos definidos como obligatorios por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales respecto de las comunicaciones a las que se hace referencia en el apartado 1 del artículo 1 y en el artículo 3 del presente Real Decreto.

2. Los Servicios Públicos de Empleo incorporarán a sus bases de datos la información procedente de las copias básicas de los contratos de trabajo, enviadas o remitidas por los empresarios o por quienes legalmente les representen, cuando éstos utilicen la modalidad de transmisión prevista en el capítulo II del presente Real Decreto.

3. A los efectos de lo dispuesto en la presente norma, el Servicio Público de Empleo Estatal creará los oportunos registros telemáticos para la recepción o salida de comunicaciones, con sujeción a los requisitos establecidos en el artículo 38 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en su normativa de desarrollo, en particular a los requisitos y garantías establecidos en el Real Decreto 263/1996, de 16 de febrero, por el que se regula la utilización de técnicas electrónicas, informáticas y telemáticas por la Administración General del Estado, en lo relativo a criterios de seguridad, normalización y conservación a los que se refiere el mismo.

4. Los Servicios Públicos de Empleo están obligados a facilitar la información a que se refiere el artículo siguiente a solicitud de los trabajadores o de sus representantes legales.

#### Artículo 5. *Derechos de información de los trabajadores y de sus representantes legales.*

1. Los trabajadores podrán en cualquier momento solicitar de los Servicios Públicos de Empleo información del contenido de las comunicaciones a las que se refieren los artículos 1 y 3 en las que aquéllos sean parte.

2. La información relativa a los datos de los contratos de trabajo provenientes de las copias básicas de los mismos, a la que se hace referencia en el apartado 2 del artículo anterior, estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores, a través de los órganos de participación institucional de los mismos en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo.

## CAPÍTULO II

### **Uso de medios telemáticos en relación con la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de las copias básicas**

#### Artículo 6. *Uso de medios telemáticos.*

Las actuaciones relativas a las comunicaciones de los contratos de trabajo y de las copias básicas de aquéllos, a las que se refiere el artículo 1 del presente Real Decreto, podrán realizarse a través de medios telemá-

ticos en la forma que reglamentariamente determine el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el marco de lo previsto por el Real Decreto 263/1996 y en los citados criterios de seguridad, normalización y conservación a los que se refiere el mismo.

#### Artículo 7. *Autorizaciones.*

La utilización de los medios telemáticos a que hace referencia el artículo anterior deberá ser autorizada por los Servicios Públicos de Empleo dentro del marco normativo establecido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, según lo dispuesto en el Real Decreto 263/1996, de 16 de febrero. Esta autorización podrá solicitarse en cualquier Servicio Público de Empleo, tendrá validez en todo el territorio estatal y permitirá a los empresarios o personas o entidades que legalmente les representen efectuar las comunicaciones a que hacen referencia los artículos 1 y 3 de este Real Decreto.

#### Artículo 8. *Transmisión de datos por medios telemáticos y efectos de la transmisión.*

1. La transmisión de los datos que se efectúe utilizando los medios telemáticos desarrollados en previsión de lo establecido en los artículos anteriores por quienes hayan sido autorizados para ello supondrá el cumplimiento por parte del empresario responsable de la obligación de comunicación de la contratación, así como de la obligación de enviar o remitir la copia básica del contrato a los Servicios Públicos de Empleo.

2. El carácter telemático de la transmisión no obstará a la plena validez y eficacia de los actos administrativos realizados por los Servicios Públicos de Empleo que deriven de aquella transmisión.

#### Artículo 9. *Información.*

Si a los autorizados por los Servicios Públicos de Empleo les fuera necesario obtener información escrita en soporte papel, relativa a las actuaciones realizadas y aceptadas a través de estos medios, para surtir efectos ante terceros, podrán utilizar los métodos de impresión que se establezcan por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, facultándoseles para certificar con sello y firma la impresión de la información recibida desde el correspondiente Servicio Público de Empleo.

#### Disposición adicional única. *Servicios Públicos de Empleo.*

Las referencias efectuadas en el presente Real Decreto a los Servicios Públicos de Empleo se entenderán realizadas al Instituto Nacional de Empleo y a los correspondientes Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. Las referencias al Servicio Público de Empleo Estatal se entenderán realizadas al Instituto Nacional de Empleo.

#### Disposición final primera. *Aprobación de procedimientos telemáticos.*

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales aprobará, previa consulta con las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, los programas, aplicaciones, diseños y estructuras de datos e impresión que vayan a ser utilizados en las comunicaciones de la contratación por vía telemática y difundirá públicamente sus características.

Disposición final segunda. *Desarrollo normativo.*

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en el presente Real Decreto y, en particular, a definir los datos que obligatoriamente deberán comunicarse a los Servicios Públicos de Empleo.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente Real Decreto entrará en vigor a los treinta días siguientes al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, a 27 de diciembre de 2002.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,  
EDUARDO ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO

## COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA

### 3399 *LEY 6/2002, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2003.*

#### 1

Los presupuestos generales del año 2003 incorporan las líneas básicas de orientación de la política económica de la Xunta de Galicia durante los pasados ejercicios, con las salvedades necesarias para adaptarlas a las características del actual ciclo económico.

Esa orientación determina que, junto a la implantación de las bases que faciliten el crecimiento estable de la economía gallega, que es un proceso de horizonte no cerrado, sean tomados en consideración los efectos que sobre un plazo más corto podrían derivarse de la situación de desaceleración económica que atravesamos.

El mantenimiento de unas finanzas públicas saneadas se apoyará en el seguimiento de principios de estabilidad presupuestaria que faciliten la estabilidad macroeconómica y las posibilidades de conseguir un crecimiento regular de la actividad económica. Esos principios deben, sin embargo, considerarse dotados de la flexibilidad necesaria para ser ajustados, dentro de los límites establecidos, a las necesidades que se desprenden de economías singularizadas y de situaciones cíclicas concretas.

Las partidas de gasto destinadas a inversiones de capital de carácter productivo, concebidos como prioridad estratégica dirigida a mejorar la competitividad y el potencial de desarrollo, y por medio de las mismas a la elevación de las rentas y a la creación de empleo, se ven considerablemente reforzadas. Las inversiones en infraestructuras generales, pero también la inversión en capital humano a través del gasto en educación y formación, tienen una importante participación en estos presupuestos.

Las políticas de gasto social mantienen igualmente una presencia destacada, y son abordadas desde el reconocimiento del papel fundamental que desempeñan como mecanismos reequilibradores que refuerzan la cohesión interna y proporcionan solidez al entramado de las sociedades donde son desarrolladas.

En un escenario donde al moderado crecimiento de los ingresos hay que añadir la ausencia de déficit, unas propuestas semejantes no serían posibles sin la utilización de criterios muy exigentes de austeridad y racionalización en los procesos de asignación de recursos, especialmente acentuados en la elaboración de estos presupuestos.

#### 2

En lo que respecta al texto articulado de la ley, se mantiene la estructura seguida tradicionalmente en su elaboración, y los diferentes títulos en que está dividido agrupan con criterios de identidad material disposiciones referentes a la aprobación de los presupuestos y sus modificaciones, a la regulación de los gastos de personal, al tratamiento de las operaciones de endeudamiento y garantía, a las normas de carácter tributario y al desarrollo de la gestión presupuestaria, incluyendo finalmente diversas disposiciones adicionales que cierran el contenido de la ley.

Dentro de ese conjunto cabría destacar, como novedades más significativas, la autorización de incrementos retributivos para el personal al servicio de la Comunidad Autónoma, la configuración del marco que afecta a los límites de las operaciones de endeudamiento, la elevación de los tipos de las tasas de cuantía fija y las modificaciones del tipo de gravamen del canon de saneamiento y de la tarifa del impuesto sobre la contaminación atmosférica, la autorización conferida al Consello de la Xunta para la constitución de una sociedad pública que tendrá por objeto la construcción, y en su caso explotación, de un tramo de la autopista Santiago de Compostela-Ourense y, por último, la incorporación de determinados elementos de decisión al proceso de formación de las iniciativas normativas de la Xunta de Galicia que comporten crecimiento de gasto.

Por todo lo expuesto, el Parlamento de Galicia aprobó y yo, de conformidad con el artículo 13.2.º del Estatuto de Galicia y con el artículo 24 de la Ley 1/1983, de 23 de febrero, reguladora de la Xunta y de su presidente, promulgo en nombre del Rey la Ley de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2003.

### TÍTULO I

#### De la aprobación de los presupuestos y sus modificaciones

#### CAPÍTULO I

#### Los créditos iniciales y su financiación

#### Artículo 1. *Aprobación y ámbito de los presupuestos generales.*

El Parlamento de Galicia aprueba los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma para el año 2003, en los que se integran:

- Los presupuestos de la Administración general.
- Los presupuestos de los organismos autónomos.
- Los presupuestos de explotación y capital de las sociedades públicas de carácter mercantil.
- Los presupuestos de las demás sociedades públicas a que se refiere el artículo 12 del texto refundido de la Ley de régimen financiero y presupuestario de Galicia, aprobado por Decreto legislativo 1/1999, de 7 de octubre.

#### Artículo 2. *Presupuestos de la Administración general y de los organismos autónomos.*

Uno. En los estados de gastos consolidados de los presupuestos de la Administración general de la Comu-

Una vez analizadas las solicitudes y el cumplimiento de los requisitos exigibles conforme a este Plan, la entidad pública empresarial Red.es asignará los nombres de dominio para los que sólo se hubiera presentado una solicitud que reúna esos requisitos.

En los casos en que un nombre de dominio hubiera sido solicitado por más de una Administración Pública territorial que cumpla los requisitos establecidos en este Plan para su asignación, se concederá a las partes interesadas un plazo de veinte días para que lleguen a un acuerdo sobre la asignación del nombre de dominio.

Cuando las Administraciones Públicas territoriales implicadas lleguen a un acuerdo, lo comunicarán a la entidad pública empresarial Red.es, que asignará el nombre de dominio de conformidad con dicho acuerdo. Si éstas no llegaran a un acuerdo en el plazo señalado, Red.es fijará una fecha para sortear el nombre de dominio entre las Administraciones Públicas interesadas y lo asignará, con arreglo al procedimiento general de asignación, a la que resulte adjudicataria del mismo.

Dos. Los nombres de dominio compuestos por topónimos que no hubieran sido asignados con arreglo al procedimiento previsto en esta disposición transitoria se asignarán conforme a las reglas generales de asignación desde el inicio del procedimiento normal de registro.

## COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

**6051** *LEY 2/2003, de 3 de marzo, del Servicio Riojano de Empleo.*

EL PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

Sean todos los ciudadanos que el Parlamento de La Rioja ha aprobado, y yo, en nombre de su Majestad el Rey y de acuerdo con lo que establece la Constitución y el Estatuto de Autonomía, promulgo la siguiente Ley:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La creación de empleo y la mejora de su calidad es uno de los objetivos fundamentales de los poderes públicos tanto en la Unión Europea como en los diferentes Estados que la integran.

Con la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, la promoción de empleo entró a formar parte de los objetivos comunitarios, convirtiéndose en una «cuestión de interés común». Los Consejos Europeos de Lisboa, Niza y Barcelona identificaron las políticas activas orientadas al pleno empleo: «más y mejores puestos de trabajo» como uno de los tres sectores que requieren un impulso específico.

En aras a la consecución de este objetivo, el Consejo Europeo ha propugnado la coordinación entre las políticas de empleo de los Estados miembros, coordinación que en todo caso deberá ajustarse a las directrices comunitarias consensuadas en la Cumbre Extraordinaria de Luxemburgo sobre el Empleo y que había de trascender a todas aquellas instancias territoriales con competencias en materia laboral y de empleo.

En el ámbito interno del Estado Español los artículos 40 y 41 de la Constitución Española ordenan a los poderes públicos realizar una política orientada al pleno empleo, así como el establecimiento de asistencia y prestaciones suficientes en caso de desempleo. En atención a este mandato, el artículo 148.1.13.<sup>a</sup> de la Constitución

Española establece la posibilidad de que las Comunidades Autónomas asuman competencias en materia de fomento económico dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional, reservando el artículo 149.1.13.<sup>a</sup> del texto constitucional al Estado la competencia exclusiva sobre las bases y la coordinación de la planificación general de la actividad económica y en el mismo artículo 149.1.7.<sup>a</sup> que el Estado tiene competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Por su parte, el Estatuto de Autonomía de La Rioja atribuye en el artículo 11.1.3.<sup>a</sup> a la Comunidad Autónoma de La Rioja la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral y en el artículo 8.1.4.<sup>a</sup>, la competencia exclusiva en materia de ordenación y planificación de la actividad económica, así como el fomento del desarrollo económico de La Rioja, dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional.

Por Reales Decretos 41/1999, de 15 de enero, y 1379/2001, de 7 de diciembre, tuvo lugar el traspaso a la Comunidad Autónoma de La Rioja de la gestión de la formación profesional ocupacional y de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

Con estos Reales Decretos, la Comunidad Autónoma de La Rioja debe ejercer las funciones y servicios que en materia de intermediación en el mercado de trabajo, de gestión y control de las políticas de empleo así como de formación y orientación para el empleo venía realizando la Administración estatal.

Para facilitar la ejecución de las mencionadas políticas, por la presente Ley se crea el Servicio Riojano de Empleo con la naturaleza de organismo autónomo de carácter administrativo, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, que se adscribe a la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de empleo y que en colaboración con las organizaciones sociales y económicas, deben ejercer sus competencias con la agilidad y eficacia que demanda la sociedad riojana y con las garantías legales que el ordenamiento jurídico requiere.

El Servicio Riojano de Empleo se configurará como un organismo público y gratuito, garante de los principios constitucionales en materia de igualdad de derechos, no discriminación, libre circulación de trabajadores y libertad de trabajo, coparticipado y con vocación de lograr la integración de las políticas ocupacionales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, de acuerdo con lo dispuesto, entre otros en el Convenio número 88 de la Organización Internacional de Trabajo.

La creación de este organismo autónomo responde, además, al compromiso contraído entre las organizaciones sociales y económicas y el Gobierno de La Rioja en el marco del Acuerdo Social y Económico de La Rioja de 14 de septiembre de 2001, en el que se contempla la creación de un organismo de las características, composición y funcionamiento que se regula en la presente Ley. Dando cumplimiento a lo estipulado en dicho Acuerdo, en los órganos colegiados de dirección del Servicio Riojano de Empleo, estarán presentes, con representación tripartita, el Gobierno de La Rioja y las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo.

La presente Ley se estructura en 17 artículos agrupados en cuatro Títulos, una Disposición Adicional, dos Disposiciones Transitorias y dos Disposiciones Finales.

El Título I relativo a la naturaleza, funciones, principios de actuación y fines del organismo autónomo. El Servicio Riojano de Empleo en cuanto organismo responsable de la planificación, gestión y control de las políticas activas de empleo para el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma. Ello supone la adaptación de la estrategia

de empleo europea y nacional a las características del mercado de trabajo de La Rioja y, en definitiva, una respuesta próxima a las necesidades de los ciudadanos de esta Comunidad Autónoma. En consonancia con su objeto se definen sus funciones en el artículo 4 en materia de políticas de empleo, intermediación en el mercado de trabajo y en materia de formación profesional ocupacional.

El Título II se dedica a los órganos de dirección del Servicio Riojano de Empleo, en el que se articula como tal, además de la Presidencia y Gerencia, el Consejo de Administración, órgano de dirección al que corresponderá, de conformidad con las líneas de actuación del Gobierno de La Rioja, la responsabilidad en la toma de decisiones en materia de empleo en La Rioja y constituyendo una característica de gran relevancia su composición integradora, ya que de este importante y decisivo órgano forman parte las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito de La Rioja.

Los Títulos III y IV regulan el régimen económico, presupuestario y de personal y las previsiones en materia de régimen jurídico, de contratación, intervención y contabilidad.

## TÍTULO I

### Naturaleza, fines y funciones

#### Artículo 1. *Creación y naturaleza jurídica.*

1. Se crea el Servicio Riojano de Empleo como organismo autónomo de carácter administrativo, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines y que se adscribe a la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de empleo.

2. Las actividades del Servicio Riojano de Empleo tendrán en cuenta y se coordinarán con las actuaciones realizadas por otros órganos del Gobierno de La Rioja en materias relacionadas con las finalidades y objetivos del organismo.

#### Artículo 2. *Fines.*

En el marco de la planificación que establezca el Gobierno de La Rioja y con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales, el Servicio Riojano de Empleo es el instrumento para la ejecución de las políticas de empleo y formación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja encaminadas a permitir a los trabajadores desempleados la obtención de un puesto de trabajo digno y adecuado, así como a facilitar a los empleadores la contratación de los trabajadores con la formación y experiencia adecuadas a sus necesidades de producción de bienes y servicios.

#### Artículo 3. *Principios de actuación del Servicio Riojano de Empleo.*

El Servicio Riojano de Empleo ajustará su actuación a los principios de organización y funcionamiento establecidos para la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja. En particular se acomodará a los siguientes principios:

- a) Publicidad y gratuidad de sus servicios.
- b) Coordinación con organismos y entidades similares de ámbito local, autonómico, nacional, europeo e internacional.
- c) Igualdad de oportunidades para el empleo, igualdad de trato y no discriminación por razón de género,

etnia, edad, estado civil, opinión, religión, origen, condición social o lengua, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- d) Libre circulación de trabajadores.
- e) Unidad de mercado de trabajo.
- f) Universalidad, integración y coordinación de sus actuaciones.
- g) Racionalización, simplificación, eficacia y eficiencia en su organización y funcionamiento incorporando las nuevas tecnologías de información y de comunicación.
- h) Orientación al pleno empleo, estable y de calidad en la realización de actividades de formación, orientación e intermediación laboral.
- i) Participación de las organizaciones sindicales y empresariales a través del Consejo de Administración.

#### Artículo 4. *Funciones.*

Para el cumplimiento de sus fines corresponde al Servicio Riojano de Empleo la realización de las siguientes funciones:

1. En materia de gestión y control de políticas de empleo:

- a) Elaborar, gestionar, coordinar y evaluar planes y programas de acción integrados para el empleo.
- b) Gestionar programas estatales y regionales de políticas activas de empleo.
- c) Promover actuaciones de entidades privadas y públicas, y en particular de las organizaciones sociales y económicas y las corporaciones locales para el desarrollo de iniciativas que favorezcan la generación de empleo.
- d) Elaborar programas específicos de formación y empleo dirigidos a grupos de personas con mayores dificultades de inserción laboral.
- e) Elaborar, gestionar y evaluar y coordinar programas que favorezcan e incentiven el empleo y la mejora de su calidad.
- f) Articular y gestionar acuerdos de colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para el desarrollo de servicios integrados para el empleo.

2. En materia de intermediación en el mercado de trabajo:

- a) Participar activamente en la intermediación de la oferta y la demanda de mercado de trabajo con la captación de ofertas y demandas y la gestión de la colocación y fomentando la utilización del Servicio entre sus potenciales usuarios.
- b) Ofrecer y prestar servicios de información y orientación laboral integral a los trabajadores, tanto en situación laboral activa como en paro.
- c) Ejercer las funciones, en el territorio de La Rioja, relativas a las actividades de la Red EURES, para el conocimiento y difusión de las ofertas de empleo en el ámbito de la Unión Europea.
- d) Autorización y seguimiento de las agencias de colocación cuyo ámbito de actuación no supere el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- e) Ejercer las funciones de gestión relativas a la obligación de los empresarios de registrar o, en su caso, comunicar los contratos laborales, así como la comunicación a la Oficina de Empleo de la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo.
- f) Ejercer las funciones relativas a la inscripción y registro de demandas y ofertas de empleo.

g) Comprobar el cumplimiento de las obligaciones como demandantes de empleo de los solicitantes o beneficiarios de las prestaciones de desempleo y comunicar los incumplimientos a la Entidad Gestora de las prestaciones.

3. En materia de formación profesional ocupacional:

a) Gestionar, coordinar y evaluar la formación profesional ocupacional en La Rioja, con atención a la aplicación de las nuevas tecnologías en materia de formación.

b) Elaborar planes anuales de formación para el empleo.

c) Gestionar las ayudas a la formación profesional ocupacional de forma coordinada con los objetivos y programas del Fondo Social Europeo y del Plan Nacional de Acción para el Empleo.

d) Estructurar y tratar la información sobre el mercado laboral, en coordinación con el Observatorio Permanente de las Ocupaciones de ámbito estatal, para conocer la oferta y la demanda ocupacional, las necesidades y seguimiento de las profesiones y la aparición de nuevas posibilidades de empleo.

e) Realizar informes sobre la evolución de los perfiles ocupacionales y los requerimientos profesionales.

f) Gestionar a través del centro de referencia nacional de formación profesional ocupacional las funciones inherentes al mismo.

4. En materia de entidades colaboradoras, corresponde al Servicio Riojano de Empleo otorgar el carácter de entidades y centros colaboradores, estableciendo los criterios de reconocimiento y homologación, supervisión y control de funcionamiento, a aquellas entidades de naturaleza pública o privada en las que conste una dedicación preferente y coincidente con los objetivos del Servicio Riojano de Empleo en los ámbitos de la formación profesional ocupacional, la orientación profesional, el empleo, la inserción y la intermediación laboral.

5. Cualesquiera otras funciones que favorezcan la consecución de sus fines.

**Artículo 5. Acuerdos de colaboración y de cooperación.**

El Servicio Riojano de Empleo podrá suscribir acuerdos de colaboración y cooperación con cualquier persona jurídica, pública o privada, cuyos objetivos y actividades sean de interés para el mismo en los ámbitos de la formación profesional, la orientación, la intermediación laboral, el empleo y la inserción laboral, potenciando la colaboración y participación de las organizaciones sociales y económicas en estos ámbitos.

## TÍTULO II

### Órganos de dirección

**Artículo 6. Órganos de dirección.**

Son órganos de dirección del Servicio Riojano de Empleo:

- a) El Presidente.
- b) El Consejo de Administración.
- c) El Gerente.

**Artículo 7. Del Presidente.**

1. El Presidente del Servicio Riojano de Empleo será el titular de la Consejería competente en materia de empleo.

2. Corresponden al Presidente las siguientes atribuciones:

a) Ostentar la máxima representación del Servicio Riojano de Empleo y de su Consejo de Administración.

b) Dirigir y coordinar todas las actuaciones del organismo autónomo.

c) Proponer al Consejo de Administración la estructura orgánica y de recursos humanos del Servicio Riojano de Empleo.

d) Remitir a la Consejería de adscripción los proyectos normativos que deban ser elevados por ésta al Gobierno para su aprobación.

e) Ordenar la convocatoria de las sesiones del Consejo de Administración y fijar el orden del día.

f) Presidir las sesiones del Consejo de Administración y moderar su desarrollo.

g) Dirimir con voto de calidad los empates, en su caso, para adoptar los acuerdos.

h) Adoptar en caso de urgencia las resoluciones necesarias, dando cuenta de ellas al Consejo de Administración en la siguiente sesión que se convoque.

i) Velar por el cumplimiento de las directrices emanadas del Gobierno y del Consejo de Administración.

j) Ejercer las demás funciones inherentes a su condición de Presidente del Consejo de Administración y las que le sean atribuidas legal o reglamentariamente, así como las que le sean delegadas por el Consejo de Administración de acuerdo con los requisitos que reglamentariamente se establezcan.

**Artículo 8. Del Consejo de Administración: Composición y funciones.**

1. El Consejo de Administración tendrá representación tripartita y en él estarán integrados representantes del Gobierno de La Rioja y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja conforme a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, respectivamente.

2. Su composición será la siguiente:

a) Presidente: Será el Presidente del Servicio Riojano de Empleo.

b) Ocho vocales nombrados mediante acuerdo del Gobierno de La Rioja de la siguiente forma:

b.1) Cuatro miembros designados en representación del Gobierno de La Rioja, a propuesta del Consejero competente en materia de empleo, uno de los cuales será el Director Gerente del Servicio Riojano de Empleo.

b.2) Dos miembros designados en representación de las organizaciones sindicales consideradas más representativas en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de La Rioja conforme a lo establecido en el número 1 del presente artículo, a propuesta de las mencionadas organizaciones.

b.3) Dos miembros designados en representación de las organizaciones empresariales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja conforme a lo establecido en el número 1 del presente artículo, a propuesta de las mencionadas organizaciones.

c) El Secretario, con voz pero sin voto, será nombrado por el Consejo de Administración, dentro del cual no ostentará la condición de miembro, de entre el personal del Organismo Autónomo o de la Consejería a la que se adscribe el mismo.

d) Previa propuesta del Presidente, podrán asistir a las sesiones del Consejo de Administración, con voz pero sin voto, cualquier otra persona perteneciente al Servicio Riojano de Empleo, siempre que en el orden del día se trate asuntos relativos al ámbito de sus funciones.

3. Corresponden al Consejo de Administración las siguientes funciones:

- a) Elaborar los criterios de actuación del organismo, de conformidad con las líneas de planificación del Gobierno de La Rioja.
- b) Aprobar los planes de actuación del Servicio Riojano de Empleo y cuantas medidas estime necesarias para el mejor cumplimiento de sus fines.
- c) Aprobar el anteproyecto de presupuestos del Servicio Riojano de Empleo y la memoria anual del organismo.
- d) Aprobar la propuesta de proyectos normativos relativos a cuestiones relacionadas con las funciones del Servicio Riojano de Empleo.
- e) Conocer las actividades del organismo y el desarrollo de sus programas de actuación, así como establecer los niveles de acceso a la información del Servicio Riojano de Empleo por las entidades y centros colaboradores, especialmente las más representativas.
- f) Aprobar la creación de comisiones técnicas o grupos de trabajo para materias de especial interés para el Servicio Riojano de Empleo.
- g) Conocer las actividades que realice el Gobierno de La Rioja, directamente o en colaboración, en el ámbito de las políticas activas de empleo.
- h) Cualesquiera otras funciones que no hayan sido atribuidas a los demás órganos del Servicio Riojano de Empleo y aquellas que le sean asignadas legal o reglamentariamente.

**Artículo 9. Periodicidad de reuniones y delegación de atribuciones.**

1. El Consejo de Administración del Servicio Riojano de Empleo se reunirá en sesión ordinaria, al menos una vez cada tres meses y con carácter extraordinario cuando sea convocado por su Presidente, a iniciativa propia o cuando lo solicite al menos la tercera parte de sus miembros con derecho a voto.
2. El Consejo de Administración podrá delegar atribuciones en el Presidente, en el Director Gerente o en otros miembros del Consejo, para un mejor desarrollo de sus funciones.

**Artículo 10. El Gerente.**

1. El Gerente es el órgano ejecutivo ordinario del Servicio Riojano de Empleo que asume la gestión del mismo.
2. El Gerente será nombrado por Decreto del Gobierno de La Rioja, ostentará el rango de Director General y ejercerá las siguientes funciones:
  - a) Ostentar la representación ordinaria del Servicio Riojano de Empleo.
  - b) Ejecutar y hacer ejecutar los acuerdos del Consejo de Administración.
  - c) Dirigir, coordinar, planificar y controlar las actividades del Servicio necesarias para cumplir los fines y las funciones que tiene atribuidas.
  - d) Coordinar las actuaciones del Servicio con las administraciones públicas implicadas en las políticas de empleo y en la formación profesional, y en especial, con el servicio público estatal de empleo.
  - e) Elaborar la propuesta del anteproyecto de presupuestos del Servicio Riojano de Empleo.
  - f) Gestionar los recursos humanos, económicos y materiales del Servicio Riojano de Empleo.
  - g) Elaborar las memorias anuales y los programas de actuación.
  - h) Elaborar propuestas de proyectos normativos sobre las materias propias del organismo.
  - i) Adoptar las medidas necesarias para el funcionamiento y control del Servicio.

- j) Informar al Consejo de Administración de todas las cuestiones concernientes a la gestión del organismo.
- k) Cualesquiera otras funciones que le sean asignadas legal o reglamentariamente así como las que, en su caso, le sean delegadas por el Consejo de Administración o por la Presidencia del organismo, de acuerdo con los requisitos que se determinen reglamentariamente.

### TÍTULO III

#### Régimen económico, presupuestario y de personal

**Artículo 11. Patrimonio.**

1. Se adscribirán al Servicio Riojano de Empleo, para el cumplimiento de sus fines, los bienes y derechos de toda índole cuya titularidad corresponda a la Comunidad Autónoma de La Rioja, en particular los que fueron objeto del traspaso de funciones y servicios gestionados por el Instituto Nacional de Empleo a la Comunidad Autónoma de La Rioja en materia de formación profesional ocupacional y de políticas activas de empleo e intermediación laboral, así como los demás bienes o derechos que reciba por cualquier título, de acuerdo a la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de La Rioja.
2. El Servicio Riojano de Empleo deberá establecer el inventario, los sistemas contables y los registros correspondientes que permitan conocer de forma fiel y permanente el carácter, la situación patrimonial y el destino de los bienes y derechos propios o adscritos, sin perjuicio de las competencias de los demás entes u órganos en esta materia.
3. Serán aplicables a los bienes y derechos que integran el patrimonio del Servicio Riojano de Empleo las disposiciones que regulan el régimen jurídico patrimonial en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

**Artículo 12. Financiación.**

- Para el cumplimiento de sus fines, el Servicio Riojano de Empleo se financiará mediante:
- a) Los recursos que le sean asignados con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
  - b) Los rendimientos procedentes de los bienes y derechos que constituyan su patrimonio.
  - c) Los ingresos ordinarios y extraordinarios que esté autorizado a percibir, de acuerdo con la normativa vigente.
  - d) Las subvenciones, corrientes o de capital, que procedan de las Administraciones o entidades públicas.
  - e) Las donaciones, legados y otras aportaciones de entidades privadas y de particulares.
  - f) Cualquier otro recurso que pudiera serles atribuido.

**Artículo 13. Presupuesto.**

1. La estructura del Presupuesto del Servicio Riojano de Empleo, en cuanto a la clasificación de los ingresos y gastos y al grado de detalle de los mismos, habrá de adecuarse a las normas y reglas establecidas para los Presupuestos Generales de La Rioja, de los que formará parte.
2. El procedimiento de elaboración del presupuesto anual del Servicio Riojano de Empleo, aprobación, ejecución, liquidación y demás cuestiones referentes al mismo se regirán por las disposiciones vigentes en materia presupuestaria en la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

**Artículo 14. Personal.**

1. El personal del Servicio Riojano de Empleo estará integrado por:

a) El personal funcionario o laboral procedente de la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Economía que a tal efecto se determine.

b) El personal que se incorpore al Servicio Riojano de Empleo de conformidad con la normativa vigente en materia de función pública.

2. El personal del Servicio Riojano de Empleo se regirá por la normativa sobre función pública y la de materia laboral aplicable al personal de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

**TÍTULO IV****Régimen jurídico, de contratación, intervención y contabilidad****Artículo 15. Actos y recursos administrativos.**

1. Los procedimientos y actos, así como su impugnación, se someterán a lo contemplado por la normativa reguladora del procedimiento administrativo propio de la Comunidad Autónoma de La Rioja y, en su defecto, por la normativa estatal.

2. Los actos dictados por el Consejo de Administración y su Presidente ponen fin a la vía administrativa.

3. La resolución de las reclamaciones previas a la vía judicial civil o laboral serán resueltas por el Presidente del Organismo Autónomo.

4. Serán competentes para resolver los procedimientos de revisión de oficio de los actos administrativos nulos, declarar la lesividad de los anulables y revocar los de gravamen o desfavorables:

a) El titular de la Consejería a la que se adscribe el Servicio Riojano de Empleo respecto de los actos dictados por el máximo órgano rector de éste.

b) El Presidente del organismo autónomo respecto de los actos dictados por los órganos de él dependientes.

**Artículo 16. Contratación.**

1. La contratación del Servicio Riojano de Empleo se regirá por las normas generales de contratación de las Administraciones Públicas. Existirá en el Servicio Riojano de Empleo una Mesa de Contratación con la composición que de acuerdo a la normativa específica corresponda.

2. El Presidente tendrá la condición de órgano de contratación con las limitaciones que en la normativa vigente en materia de Hacienda Pública en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja se fije.

**Artículo 17. Intervención y contabilidad.**

1. La Intervención General de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja ejercerá sus funciones en el ámbito del Organismo Autónomo, bien directamente o a través de alguno de los órganos que a tal efecto pudieran crearse.

2. El Servicio Riojano de Empleo estará sometido al régimen de contabilidad público establecido por la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

**Disposición Adicional Única.**

Las Consejerías de Hacienda y Economía y de Desarrollo Autonómico y Administraciones Públicas llevarán a cabo las actuaciones oportunas para la dotación de los medios personales y materiales que resulten necesarios para la puesta en funcionamiento del organismo.

**Disposición Transitoria Primera.**

1. Mediante acuerdo del Gobierno de La Rioja, a propuesta conjunta de los Consejeros competentes en materia de Hacienda y Economía y de Administraciones Públicas se determinará el momento a partir del cual, por haberse dotado adecuadamente los servicios necesarios, el Servicio Riojano de Empleo ejercerá las competencias que, en materia presupuestaria, contratación, contabilidad, tesorería, patrimonio y régimen de personal, le atribuye la presente Ley y el ordenamiento vigente. El Gobierno de La Rioja podrá ejercitar esta facultad de una sola vez para todas las materias citadas o de modo sucesivo o parcial.

2. Hasta que no se cumpla lo previsto en el párrafo anterior, el régimen presupuestario, contable, de tesorería, patrimonial y de personal del Servicio Riojano de Empleo será el de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja, para cuya finalidad se crea la Sección 16 en la que se integra el Servicio Riojano de Empleo a nivel de Servicio.

**Disposición Transitoria Segunda.**

Los procedimientos administrativos que la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales esté tramitando a la entrada en vigor de la presente Ley y puedan resultar afectados por la misma serán resueltos con arreglo a la normativa anterior.

**Disposición Final Primera.**

Se autoriza al Gobierno de La Rioja para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de la presente Ley.

El Servicio Riojano de Empleo iniciará su funcionamiento efectivo en la fecha en que se constituya su Consejo de Administración.

**Disposición Final Segunda.**

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos cumplan y cooperen al cumplimiento de la presente Ley y a los Tribunales y Autoridades la hagan cumplir.

Logroño, 3 de marzo de 2003.

PEDRO SANZ ALONSO,  
Presidente

(Publicada en el «Boletín Oficial de La Rioja» número 32, de 15 de marzo de 2003)

**6052 LEY 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.**

EL PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

Sean todos los ciudadanos que el Parlamento de La Rioja ha aprobado, y yo, en nombre de su Majestad el Rey y de acuerdo con lo que establece la Constitución y el Estatuto de Autonomía, promulgo la siguiente Ley:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

1

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de La Rioja, tras su modificación por Ley Orgánica 2/1999, de 7 de enero, atribuye a la Comunidad

tentes en la materia a través del correspondiente programa de atención sociosanitaria.

2. La atención farmacéutica en los centros de atención de servicios sociales de titularidad pública que presten asistencia sanitaria específica o de características sociosanitarias se llevará a cabo a través de los servicios de farmacia y los depósitos de medicamentos debidamente autorizados, dependientes de la Consejería competente en materia de sanidad, en los casos y términos que se definan reglamentariamente a propuesta de las consejerías competentes en materia de sanidad y de servicios sociales. El servicio de farmacia o el depósito de medicamentos estará bajo la responsabilidad de un farmacéutico especialista en farmacia hospitalaria que desarrollará las funciones que establece la ley del medicamento.

Segunda. *Desarrollo reglamentario.*

El Consejo de Gobierno aprobará por decreto, en el plazo máximo de ocho meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Mapa asturiano de servicios sociales.

Asimismo, en el plazo máximo de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Consejo de Gobierno aprobará el Catálogo de prestaciones del sistema público de servicios sociales.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.

Hasta tanto se apruebe el mapa asturiano de servicios sociales, la organización administrativa de los servicios sociales será la establecida en la Ley del Principado de Asturias 5/1987, de 11 de abril, de servicios sociales.

Segunda.

Asimismo, hasta tanto se apruebe la organización complementaria del Consejo Asesor de Bienestar Social del Principado de Asturias prevista en el último párrafo del apartado 2.c) del art. 35 de esta Ley, así como su funcionamiento, conservará su vigencia el Decreto 56/1988, de 28 de abril, por el que se regula la organización y funcionamiento del Consejo Asesor de Bienestar Social.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Queda derogada la Ley del Principado de Asturias 5/1987, de 11 de abril, de servicios sociales, y cuantas disposiciones de igual o inferior rango contradigan lo dispuesto en la presente Ley.

#### DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos a quienes sea de aplicación esta Ley coadyuven a su cumplimiento, así como a todos los Tribunales y Autoridades que la guarden y la hagan guardar.

Oviedo, veinticuatro de febrero de dos mil tres.

VICENTE ÁLVAREZ ARECES,  
Presidente

(Publicada en el Boletín Oficial del Principado de Asturias núm. 056,  
de 8 de marzo de 2003)

# COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

**7405** LEY 1/2003, de 18 de marzo, de creación del Servicio Cántabro de Empleo.

EL PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

Conózcase que el Parlamento de Cantabria ha aprobado y yo, en nombre de Su Majestad el Rey, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.2.º del Estatuto de Autonomía para Cantabria, promulgo la siguiente Ley de Cantabria 1/2003, de 18 de marzo, de creación del Servicio Cántabro de Empleo.

#### PREÁMBULO

##### I

El acceso al empleo de los ciudadanos constituye un derecho de relevancia constitucional. El Título I de la Constitución Española recoge, entre los derechos y deberes de los ciudadanos, el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y al acceso a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades de los ciudadanos y las de sus familias, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Igualmente, dentro de los principios rectores de la política social y económica, en su artículo 40, la Constitución Española expresa que los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico, realizando, de manera especialmente relevante, una política orientada al pleno empleo. Asimismo, en su artículo 40.2, la Constitución manifiesta que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales. Los poderes públicos, además, deberán realizar una política que, entre otros aspectos, garantice la integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, amparándolos especialmente para el disfrute de los derechos que son reconocidos para todos los ciudadanos.

##### II

Desde el punto de vista competencial, el artículo 149.1.7.ª de la Constitución reserva al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, que podrán asumir competencias (tal y como recoge el artículo 148.1.13.ª) en el fomento del desarrollo económico de la Comunidad Autónoma dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional. De conformidad con el citado artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, el Estatuto de Autonomía para Cantabria, en su texto reformado por la Ley Orgánica 11/1998, de 30 de diciembre, establece en su artículo 26.11 que corresponde a la Comunidad Autónoma de Cantabria, en los términos que establezcan las leyes y las normas reglamentarias que en desarrollo de su legislación dicte el Estado, la función ejecutiva en materia laboral, quedando reservada a éste la competencia sobre legislación laboral y la alta inspección, así como las competencias en materia de migraciones interiores y exteriores, fondos de ámbito nacional y de empleo, sin perjuicio de lo que establezcan las normas del Estado sobre estas materias.

Sobre este sistema de distribución constitucional de competencias se han ido materializando los sucesivos trasposos en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral, Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto), en materia de cooperativas, calificación y registro de sociedades anónimas laborales y programas de apoyo al empleo, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional (Real Decreto 2672/1998, de diciembre) y en materia de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (Real Decreto 1418/2001, de 14 de diciembre).

### III

Dentro de este marco normativo y competencial, se constituye como un objetivo esencial el garantizar el derecho al trabajo de los ciudadanos de Cantabria. Para ello se impulsará la consecución del pleno empleo, estable y de calidad en nuestra región, en consonancia con las directrices emanadas del Consejo Europeo de Lisboa, celebrado los días 23 y 24 de marzo de 2000, donde se estableció un nuevo objetivo estratégico para la Unión Europea: convertirse en la economía más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social. Para conseguir dicho objetivo la Comunidad Autónoma de Cantabria debe realizar un esfuerzo ininterrumpido a fin de mejorar la calidad de los servicios que presta a solicitantes de empleo y empresarios, utilizar mejor las tecnologías modernas de la información y la comunicación y desarrollar asociaciones sólidas con otros agentes del mercado de trabajo: los agentes económicos y sociales, las Administraciones locales, los organismos de gestión de las prestaciones y los servicios de educación y formación.

La gran dimensión social del desempleo y la constante preocupación que el tema suscita en el Gobierno de Cantabria han hecho plantearse, dentro de su política de lucha activa contra el paro y fomento del empleo, la adopción de medidas organizativas que suponen una ayuda en la consecución de resultados positivos en la gestión de los programas de empleo. La transferencia efectiva a la Administración autonómica de las funciones y servicios que ejercía el Instituto Nacional de Empleo en materia de formación profesional ocupacional y del resto de políticas activas de empleo que aún residían en dicho organismo, aconsejan la creación de un Servicio Público de Empleo para la Comunidad Autónoma que, con el carácter de organismo autónomo, gestione de forma integrada las políticas de empleo del Gobierno de Cantabria, contando con la colaboración de los representantes de los trabajadores y empleadores en su organización y funcionamiento. De esta forma, se cumple un aspecto esencial contenido en el acuerdo de concertación social de Cantabria, firmado el 23 de octubre de 2001 con los agentes económicos y sociales más representativos, y nacido del espíritu de pactar una estrategia de estabilidad que garantice la continuidad y coherencia de las medidas socioeconómicas, dando impulso al desarrollo regional, cual es el de creación de un Servicio Público de Empleo Regional organizado bajo las siguientes premisas:

Servicio público y gratuito.

Mejora sustancial de la intervención en el mercado de trabajo, teniendo como principio fundamental el de la eficacia en la colocación de los trabajadores, ayudándoles a encontrar un empleo conveniente y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de la empresa.

Interconexión de las políticas activas del mercado de trabajo y la función de intermediación.

Dotación de instrumentos necesarios de análisis del mercado de trabajo para la planificación eficaz de las políticas activas de empleo, la formación y la detección precoz de las situaciones de desempleo y de riesgo de exclusión social.

Fomento de la igualdad de oportunidades y no discriminación en función del género ante el empleo.

Participación de los interlocutores sociales mediante su presencia en los correspondientes órganos de representación.

Cooperación y coordinación para garantizar la mayor eficacia en la prestación de servicios con el Servicio de Empleo Estatal.

### IV

El Servicio Cántabro de Empleo nace a partir de tres principios básicos: la autonomía funcional del organismo, la participación de los agentes económicos y sociales más representativos de la Comunidad Autónoma en sus órganos de gobierno y el establecimiento de estructuras operativas, sobre la base de la coordinación y cooperación, que posibiliten un diseño territorializado y sectorializado de su actividad, de manera que pueda articular los programas de empleo que se le adscriban sobre las diversas zonas geográficas del ámbito regional y sobre sectores económicos o sociales determinados, consiguiendo una gestión integral y coordinada de todos los programas que inciden en la formación e inserción laboral de los ciudadanos en el mundo del trabajo.

En definitiva, el Servicio Cántabro de Empleo actuará como órgano orientado al logro de un objetivo esencial: la consecución del pleno empleo, estable y de calidad en Cantabria. A fin de desarrollar adecuadamente sus funciones, el Servicio Cántabro de Empleo se configura como un organismo autónomo, coparticipado de acuerdo con las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que llevará a cabo actividades integrales, manteniendo y potenciando la coordinación de políticas activas de empleo y formación.

El Servicio Cántabro de Empleo actuará como garante de los principios de igualdad de derechos, libre circulación, no discriminación de los trabajadores y libertad de trabajo en todo el territorio de la Comunidad Autónoma. Las bases del funcionamiento del Servicio Cántabro de Empleo deben compartirse por medio del diálogo y la colaboración entre el Gobierno de Cantabria y los interlocutores sociales, de forma que se garantice, desde la fase de propuesta normativa, el mayor nivel de consenso respecto al funcionamiento de la intermediación, la formación y el fomento del empleo.

Para la consecución de sus objetivos, el Servicio Cántabro de Empleo efectuará su gestión en plena consonancia con las políticas del Gobierno de Cantabria, actuando de forma coordinada y dando respuesta operativa a los objetivos estratégicos de aquéllas.

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

Artículo 1. *Creación, naturaleza y régimen jurídico.*

1. Se crea el Servicio Cántabro de Empleo como organismo autónomo de carácter administrativo, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, adscrito a la Consejería que tiene atribuidas las competencias en materia de trabajo a través de la Dirección General responsable de esta área.

2. El régimen jurídico del Servicio Cántabro de Empleo es el establecido en la presente Ley y en su estatuto regulador. Con carácter supletorio regirá la normativa reguladora de los organismos públicos y el resto del ordenamiento jurídico que resulte de aplicación.

#### Artículo 2. *Fines y funciones.*

1. El Servicio Cántabro de Empleo tiene como finalidad esencial ordenar de manera integral y coordinada la gestión de una política orientada al pleno empleo, estable y de calidad, garantizando una actuación eficaz en la búsqueda de empleo de los trabajadores y la cobertura apropiada de las necesidades de los empleadores, todo ello de manera pública y gratuita, y asegurando la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la libre circulación de los trabajadores, la unidad del mercado de trabajo, la igualdad de trato y la coordinación con el sistema nacional de empleo.

2. Con carácter general, el Servicio Cántabro de Empleo desempeñará las funciones que se especifican en su estatuto regulador.

#### Artículo 3. *Centros colaboradores.*

1. El Servicio Cántabro de Empleo podrá conceder el carácter de centro colaborador a cualesquiera entidades de naturaleza pública o privada que, con independencia de su forma jurídica, carezcan de ánimo de lucro y presten o pretendan prestar un servicio que complemente las funciones y competencias del Servicio Cántabro de Empleo en materia de intermediación laboral, formación e inserción profesional y orientación. En este ámbito, el citado organismo potenciará la participación de las organizaciones sindicales y empresariales.

2. Los centros colaboradores que presten los servicios antes señalados podrán ser beneficiarios de las subvenciones que a tal efecto se convoquen por la Consejería competente en materia de trabajo.

## CAPÍTULO II

### Órganos de gobierno

#### Artículo 4. *Órganos de gobierno.*

1. Son órganos de gobierno del Servicio Cántabro de Empleo los siguientes:

- a) El Consejo de Dirección.
- b) La Presidencia.
- c) La Dirección del Servicio.

2. Las funciones y competencias de los citados órganos son las determinadas en el estatuto regulador del organismo.

#### Artículo 5. *El Consejo de Dirección.*

1. El Consejo de Dirección es el órgano paritario de participación, asesoramiento y consulta del Servicio Cántabro de Empleo, en el que estarán integrados representantes del Gobierno de Cantabria y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

2. El Consejo de Dirección estará integrado por el presidente del Servicio Cántabro de Empleo, el vicepresidente, catorce vocales y el secretario. Los vocales serán nombrados mediante acuerdo del Gobierno de Cantabria,

a través de su Consejo de Gobierno, de la siguiente forma:

a) Seis miembros designados en representación del Gobierno de Cantabria, a propuesta del titular de la Consejería competente en materia de trabajo, uno de los cuales será el Director del Servicio Cántabro de Empleo.

b) Cuatro miembros designados en representación de las organizaciones empresariales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a propuesta de las mencionadas organizaciones.

c) Cuatro miembros designados en representación de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a propuesta de las mencionadas organizaciones.

En caso de ausencia, todos los miembros del Consejo de Dirección podrán delegar su voto en otro integrante del citado órgano, previa comunicación por escrito de la mencionada circunstancia al secretario del mismo.

3. Actuará como vicepresidente del Consejo de Dirección el Director General competente en materia de trabajo.

4. Actuará como secretario del Consejo de Dirección, con voz y sin voto, el Secretario General de la Consejería competente en materia de trabajo. Asimismo, asistirá a las reuniones, con voz y sin voto, un letrado de la Dirección General del Servicio Jurídico.

#### Artículo 6. *La presidencia.*

La presidencia del Servicio Cántabro de Empleo es el órgano de representación del organismo y será asumida por el titular de la Consejería competente en materia de trabajo.

#### Artículo 7. *La dirección.*

La dirección del Servicio Cántabro de Empleo es el órgano ejecutivo del mismo y su titular, con rango de Director General, será designado por el Gobierno de Cantabria, a través de su Consejo de Gobierno y a propuesta del Consejero competente en materia de trabajo, una vez consultado el Consejo de Dirección.

## CAPÍTULO III

### Régimen económico y presupuestario

#### Artículo 8. *Recursos económicos.*

Los recursos económicos del Servicio Cántabro de Empleo estarán integrados por:

a) Las dotaciones económicas que se le asignen anualmente en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

b) Los ingresos ordinarios y extraordinarios que esté autorizado a percibir.

c) Los créditos presupuestarios que se le transfieran conjuntamente con servicios procedentes de otras Administraciones públicas o a través de encomienda de gestión.

d) Los bienes y derechos que constituyen su patrimonio.

e) Los productos y rentas de dicho patrimonio.

f) Las subvenciones, donaciones, herencias y legados y cualquier otra aportación voluntaria de entidades, organismos públicos y privados y particulares y cualesquiera otros recursos que pueda percibir o atribuírsele.

**Artículo 9. Patrimonio.**

1. El patrimonio del Servicio Cántabro de Empleo estará constituido por:

a) Los bienes y derechos de la Comunidad Autónoma de Cantabria que se le adscriban para el cumplimiento de sus fines.

b) Los bienes y derechos que el organismo adquiera a título oneroso o gratuito.

2. Serán aplicables a los bienes y derechos que integran el patrimonio del Servicio Cántabro de Empleo las disposiciones que regulan el régimen jurídico patrimonial en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

3. El Servicio Cántabro de Empleo ejercerá cuantos derechos y prerrogativas relativos a sus bienes se encuentren legalmente establecidos, a efectos de su conservación, defensa y correcta administración.

**Artículo 10. Presupuesto.**

1. El presupuesto anual del Servicio Cántabro de Empleo se incluirá en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Su estructura, procedimiento de elaboración, aprobación, ejecución, modificación, liquidación y demás cuestiones atinentes al mismo se regirán por las disposiciones vigentes en materia presupuestaria en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, sin perjuicio de las especialidades previstas en el estatuto regulador del citado organismo.

2. Asimismo, el régimen de tesorería del Servicio Cántabro de Empleo será el legalmente previsto para la citada Administración.

**Artículo 11. Contabilidad y control.**

1. El Servicio Cántabro de Empleo está sometido al régimen de contabilidad pública y de intervención, control y fiscalización de sus ingresos y gastos en los mismos términos que los establecidos para la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2. Sin perjuicio de lo anterior, el Servicio Cántabro de Empleo estará sometido a un control de eficacia que será ejercido por la Consejería competente en materia de trabajo y tendrá por finalidad comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos y la adecuada utilización de los recursos asignados.

**CAPÍTULO IV****Régimen de personal****Artículo 12. Personal.**

1. El personal del Servicio Cántabro de Empleo estará integrado por:

a) El personal funcionario o laboral procedente de la estructura orgánica de la Consejería competente en materia de trabajo que a tal efecto se determine.

b) El personal funcionario o laboral transferido por la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria.

c) El personal que se incorpore o adscriba al Servicio Cántabro de Empleo de conformidad con la normativa vigente en materia de función pública.

2. Al personal del Servicio Cántabro de Empleo le serán de aplicación las disposiciones que en materia

de función pública o de personal laboral se aplican en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. La gestión de los recursos humanos del organismo se realizará por los mismos órganos que desarrollan esta función en la citada Administración.

**CAPÍTULO V****Régimen jurídico****Artículo 13. Responsabilidad patrimonial.**

Los expedientes de responsabilidad patrimonial serán resueltos por el Director del Servicio Cántabro de Empleo hasta una cuantía de treinta mil (30.000) euros y por el titular de la Consejería competente en materia de trabajo o el Consejo de Gobierno en los demás casos, en función de las cuantías a las que, en esta materia, se remite la normativa reguladora del régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

**Artículo 14. Contratación.**

La contratación del Servicio Cántabro de Empleo se regirá por la normativa establecida para los contratos de las Administraciones públicas y se realizará a través de la Consejería competente en materia de trabajo. No obstante lo anterior, los contratos menores serán tramitados por el citado organismo y adjudicados por su director.

**Artículo 15. Revisión de oficio.**

Corresponde al Gobierno de Cantabria, a través del Consejo de Gobierno, la revisión de oficio de los actos nulos adoptados por el Servicio Cántabro de Empleo, así como la declaración de lesividad de los actos anulables dictados por el citado organismo.

**Artículo 16. Recursos y reclamaciones.**

1. Los actos dictados por el director del Servicio Cántabro de Empleo sujetos al Derecho Administrativo no agotan la vía administrativa y serán susceptibles de recurso de alzada ante el titular de la Consejería competente en materia de trabajo.

2. Las reclamaciones previas al ejercicio de acciones civiles y laborales serán resueltas por el director del Servicio Cántabro de Empleo.

**Disposición adicional primera. Estatuto del Servicio Cántabro de Empleo.**

Se aprueba el estatuto del Servicio Cántabro de Empleo que se contiene en el anexo de la presente Ley. El Gobierno de Cantabria, a través de su Consejo de Gobierno y mediante Decreto, podrá modificar el contenido de los artículos 3, 5, 7, 8, 12 y 20 del Estatuto, para adaptarlo a posibles modificaciones que se produzcan en la normativa vigente así como a nuevas necesidades o situaciones no contempladas inicialmente.

**Disposición adicional segunda. Dotación de medios personales y materiales.**

La Consejería competente en materia de trabajo y las de Presidencia y Economía y Hacienda llevarán a cabo las actuaciones oportunas para la dotación de los medios personales y materiales que resulten necesarios para la puesta en funcionamiento del organismo.

Disposición adicional tercera. *Reunión inicial del Consejo de Dirección.*

El Consejo de Dirección del Servicio Cántabro de Empleo se reunirá por primera vez en el plazo máximo de dos meses a contar desde la entrada en vigor de la presente Ley.

Disposición adicional cuarta. *Centro Nacional de Formación Profesional Ocupacional.*

El Centro Nacional de Formación Profesional Ocupacional se integrará en el Servicio Cántabro de Empleo.

Disposición transitoria primera. *Procedimientos administrativos en tramitación.*

Los procedimientos administrativos de todo tipo que la Dirección General competente en materia de trabajo esté tramitando a la entrada en vigor de la presente Ley y puedan resultar afectados por la misma serán resueltos con arreglo a la normativa anterior.

Disposición transitoria segunda. *Competencias.*

Mediante acuerdo del Gobierno de Cantabria, a través de su Consejo de Gobierno y a propuesta conjunta del Consejero de Economía y Hacienda y del titular de la Consejería competente en materia de trabajo, se determinará el momento a partir del cual, por haberse dotado adecuadamente los servicios necesarios, el Servicio Cántabro de Empleo ejercerá las competencias que en materia de presupuestos, contabilidad, tesorería y patrimonio le atribuyen la presente Ley y el ordenamiento jurídico. El Consejo de Gobierno podrá ejercitar esta facultad de una sola vez para todas las materias citadas o de modo sucesivo y parcial.

Hasta que se cumpla lo previsto en el párrafo anterior, el régimen presupuestario, contable, de tesorería y patrimonial del Servicio Cántabro de Empleo será el de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, facultándose al Consejero de Economía y Hacienda para que cree la sección presupuestaria correspondiente, denominada «Servicio Cántabro de Empleo».

Disposición derogatoria única. *Régimen derogatorio.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. *Facultad de desarrollo.*

Se autoriza al Gobierno de Cantabria para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de la presente Ley. En particular, se le faculta para realizar las adaptaciones normativas necesarias con objeto de atribuir a la Dirección General responsable en materia de trabajo la competencia de coordinarse y colaborar con el Servicio Cántabro de Empleo al objeto de gestionar de manera integrada la política de empleo.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Palacio del Gobierno de Cantabria, dieciocho de marzo de dos mil tres.

JOSÉ JOAQUÍN MARTÍNEZ SIESO,  
Presidente

(Publicada en el «Boletín Oficial de Cantabria» número 58, de 26 de marzo de 2003)

## ANEXO

### Estatuto del organismo autónomo Servicio Cántabro de Empleo

#### TÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Naturaleza y adscripción.*

El Servicio Cántabro de Empleo tiene el carácter de organismo autónomo de naturaleza administrativa, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de los fines establecidos en la Ley de creación.

El Servicio Cántabro de Empleo está adscrito a la Consejería que tiene asignadas las competencias en materia de trabajo a través de la Dirección General responsable de esta área. La citada Consejería ejercerá sobre el mismo las facultades de control y tutela que le atribuye el presente Estatuto, la legislación autonómica y el resto del ordenamiento jurídico.

Artículo 2. *Finalidad.*

Constituye finalidad esencial del Servicio Cántabro de Empleo ordenar de manera integral y coordinada la gestión de una política orientada al pleno empleo estable y de calidad, garantizando una actuación eficaz en la búsqueda de empleo de los trabajadores y la cobertura apropiada de las necesidades de los empleadores, todo ello de manera pública y gratuita, y asegurando la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la libre circulación de los trabajadores, la unidad del mercado de trabajo, la igualdad de trato y la coordinación con el sistema nacional de empleo.

Artículo 3. *Funciones.*

Corresponden al Servicio Cántabro de Empleo las funciones de diseño, planificación, gestión y evaluación de las políticas de empleo de esta Comunidad Autónoma, y en particular las siguientes:

1. En relación con la intermediación en el mercado de trabajo:

a) Las funciones de ejecución en materia de intermediación laboral, garantizando la transparencia y accesibilidad a la información por parte del sistema público de empleo estatal.

b) Las funciones de ejecución relativas a la obligación de los empresarios de registrar o, en su caso, comunicar los contratos laborales, así como la comunicación a la oficina de empleo de la terminación de los contratos de trabajo, todo ello en los términos legalmente establecidos.

c) La autorización y seguimiento de las agencias de colocación cuyo ámbito de actuación no supere el territorio de esta Comunidad Autónoma.

d) Las funciones relativas a las actividades de la red «Eures», o cualquier otra de similar naturaleza, en el territorio de esta Comunidad Autónoma.

e) Proporcionar datos estadísticos relativos al mercado de trabajo.

2. En relación con la planificación, gestión y control de las políticas de empleo:

a) La elaboración, definición de objetivos y gestión de los programas de apoyo y fomento del empleo.

b) La organización y articulación en el ámbito de esta Comunidad Autónoma de los Convenios con las entidades colaboradoras de los servicios integrados para el empleo.

c) La gestión y control de los programas nacionales de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

d) La gestión de conciertos, convenios de colaboración y subvenciones que correspondan, con especial incidencia en lo que se refiere a los agentes económicos y sociales y a las entidades locales.

e) La promoción, formación y asesoramiento en materia de cooperativas y sociedades laborales.

f) La calificación, registro administrativo y gestión de las ayudas en relación con los centros especiales de empleo.

3. En relación con la formación profesional ocupacional y continua:

a) La participación en el diseño, implantación, seguimiento y evaluación del plan de formación e inserción profesional.

b) La ejecución de los planes y programas derivados de la política del Gobierno en materia de formación profesional ocupacional y continua, para implantar una formación profesional orientada hacia el empleo.

c) La promoción de la formación continua de los trabajadores.

d) La gestión de las acciones que se realicen en materia de formación ocupacional y en relación con el plan nacional de formación e inserción profesional.

e) La propuesta y programación de las acciones formativas derivadas de las necesidades que se detecten y de la prospección de demandas de ocupación, con especial incidencia en los colectivos con riesgo de exclusión social.

f) La elaboración de estudios y establecimiento de prioridades sobre las necesidades formativas destinadas a mejorar la cualificación de los trabajadores de esta Comunidad Autónoma.

g) La adecuación de la oferta formativa en materia de formación ocupacional a través de la homologación de especialidades formativas y centros colaboradores.

h) Promover la cultura de la formación a lo largo de toda la vida en las empresas.

i) La gestión de conciertos, convenios de colaboración y subvenciones que correspondan, con especial incidencia en lo que se refiere a los agentes económicos y sociales y a las entidades locales.

j) Establecer protocolos de colaboración con la Comisión Regional de Formación Profesional para vincular la oferta de empleo y la intermediación laboral con la formación profesional.

4. Potenciar los servicios de orientación profesional en su ámbito de competencia.

5. La organización de estudios y propuestas en materia de mercado de trabajo, sin perjuicio de las competencias de otros organismos.

6. Las funciones de ejecución relativas al cumplimiento de las obligaciones de empresarios y trabajadores y el ejercicio de la potestad sancionadora en las materias relativas al empleo y en los términos establecidos en la legislación del Estado.

7. Gestión del Observatorio de Empleo y Formación.

8. Gestionar la Unidad de Igualdad de Oportunidades.

9. Cualesquiera otras funciones que en materia de empleo, formación ocupacional y continua o intermediación laboral correspondan a la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 4. *Principios de organización y funcionamiento.*

El Servicio Cántabro de Empleo ajustará su actuación a los principios de organización y funcionamiento establecidos para la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. En particular, se acomodará a los siguientes principios:

a) Carácter gratuito y acceso universal.

b) Racionalización y eficacia en los procedimientos.

c) Planificación y coordinación administrativa.

d) Eficiencia en la gestión de los recursos.

e) Transparencia y publicidad en la actuación administrativa.

f) Respeto de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

g) Colaboración y coordinación con la Dirección General competente en materia de trabajo, al objeto de gestionar de manera integrada la política de empleo.

h) Participación paritaria a través del Consejo de Dirección.

i) Colaboración y coordinación con las distintas Administraciones Públicas y, en particular, con el sistema nacional de empleo.

Artículo 5. *Potestades administrativas.*

Para el ejercicio de sus funciones, corresponden al Servicio Cántabro de Empleo las siguientes potestades administrativas:

a) La potestad organizatoria.

b) La potestad de planificación.

c) Las potestades inspectora y sancionadora.

d) La potestad de ejecución forzosa de sus actos.

e) Las potestades de investigación, deslinde y recuperación de oficio de sus bienes.

f) Las demás potestades previstas en el ordenamiento jurídico que puedan atribuírsele para el cumplimiento de sus fines, salvo la expropiatoria.

## TÍTULO II

### Órganos de gobierno y centros colaboradores

#### CAPÍTULO I

#### Órganos de gobierno

Artículo 6. *Órganos de gobierno.*

Son órganos de gobierno del Servicio Cántabro de Empleo:

a) El Consejo de Dirección.

b) La Presidencia.

c) La Dirección del Servicio.

Artículo 7. *Composición del Consejo de Dirección.*

El Consejo de Dirección es el órgano paritario de participación, asesoramiento y consulta del Servicio Cántabro de Empleo, en el que están integrados representantes del Gobierno de Cantabria y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

El Consejo de Dirección estará integrado por el Presidente del Servicio Cántabro de Empleo, el Vicepresidente, catorce Vocales y el Secretario. Los vocales serán nombrados mediante acuerdo del Gobierno de Cantabria, a través de su Consejo de Gobierno, de la siguiente forma:

a) Seis miembros designados en representación del Gobierno de Cantabria a propuesta del titular de la Consejería competente en materia de trabajo, uno de los cuales será el Director del Servicio Cántabro de Empleo.

b) Cuatro miembros designados en representación de las organizaciones empresariales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a propuesta de las mencionadas organizaciones.

c) Cuatro miembros designados en representación de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a propuesta de las mencionadas organizaciones.

En caso de ausencia, todos los miembros del Consejo de Dirección podrán delegar su voto en otro integrante del citado órgano, previa comunicación por escrito de la citada circunstancia al Secretario del mismo.

Actuará como Vicepresidente del Consejo de Dirección el Director General competente en materia de trabajo.

Actuará como Secretario del Consejo de Dirección, con voz y sin voto, el Secretario General de la Consejería competente en materia de trabajo. Asimismo, asistirá a las reuniones, con voz y sin voto, un letrado de la Dirección General del Servicio Jurídico.

La pertenencia al Consejo del Servicio Cántabro de Empleo no tendrá carácter retribuido.

#### Artículo 8. *Funciones del Consejo de Dirección.*

Corresponden al Consejo de Dirección las siguientes atribuciones:

a) Elaboración de los criterios de actuación del Servicio Cántabro de Empleo, de conformidad con las directrices emanadas del Gobierno de Cantabria.

b) Aprobar el plan de actuaciones y el anteproyecto anual de presupuestos del Servicio Cántabro de Empleo.

c) Aprobar la memoria anual de actividades del Servicio Cántabro de Empleo.

d) Ser consultado y emitir informe previo a la aprobación de los Planes Regionales de Empleo y de Formación.

e) Proponer las actuaciones necesarias para el mejor desarrollo de las competencias del Servicio Cántabro de Empleo.

f) Conocer el seguimiento de los programas establecidos y recibir información sobre la actividad global del Servicio Cántabro de Empleo.

g) Definir los criterios para autorizar las entidades colaboradoras y ser informado con carácter previo de los Convenios que celebre el Servicio Cántabro de Empleo con estas entidades a tal fin.

h) Conocer e informar, con carácter previo a su aprobación, las órdenes de convocatoria de ayudas de fomento del empleo y la formación.

i) Ser consultado en la propuesta de nombramiento del Director del Servicio Cántabro de Empleo.

j) Aprobar sus normas de régimen interno.

k) Conocer e informar los proyectos de formación y empleo que se presenten en el marco del Plan Nacional de Acción para el Empleo, del Fondo Social Europeo o de otras instituciones nacionales o europeas tengan relación con las políticas de formación y empleo.

l) Establecer protocolos de colaboración con la Comisión Regional de Formación

Profesional para vincular la oferta de empleo y la intermediación laboral con la formación profesional.

#### Artículo 9. *Funcionamiento del Consejo de Dirección.*

El Consejo de Dirección funcionará en Pleno y se reunirá con carácter ordinario trimestralmente, y con carácter extraordinario cuando sea convocado por su

Presidente a iniciativa propia, o a propuesta de cualquiera de las partes de la representación paritaria.

Para la válida constitución del Consejo de Dirección, a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia del Presidente y Secretario o en su caso, de quienes les sustituyan, y la de la mitad al menos de sus miembros.

El Consejo de Dirección adoptará sus acuerdos buscando el consenso de todos los miembros. No obstante lo anterior, su adopción lo será por mayoría de los miembros presentes, dirimiendo, en caso de empate, el voto de calidad del Presidente.

En lo no previsto en el presente Estatuto el régimen de funcionamiento del Consejo de Dirección se ajustará a las normas establecidas para los órganos colegiados en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

#### Artículo 10. *La Presidencia.*

La Presidencia del Servicio Cántabro de Empleo es el órgano de representación del Organismo y será asumida por el titular de la Consejería competente en materia de trabajo. Le corresponde ejercer las competencias atribuidas por la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, al Presidente de los órganos colegiados de las Administraciones Públicas.

#### Artículo 11. *La Dirección.*

La Dirección del Servicio Cántabro de Empleo es el órgano ejecutivo del mismo y su titular tendrá rango de Director General.

El Director del Servicio Cántabro de Empleo será nombrado y separado libremente por el Gobierno de Cantabria, a través de su Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero titular del departamento de trabajo.

#### Artículo 12. *Funciones de la Dirección.*

El Director del Servicio Cántabro de Empleo ejercerá las siguientes funciones:

a) Ostentar la representación legal del Servicio Cántabro de Empleo y coordinar su actividad con la Dirección General competente en materia de trabajo.

b) Informar de aquellos asuntos que deban ser conocidos por el Consejo y todos aquellos que así lo requieran con carácter previo.

c) Dirigir, coordinar, planificar y supervisar las actuaciones necesarias para el cumplimiento de los fines y de las funciones atribuidas al Servicio Cántabro de Empleo.

d) Proponer al Presidente del Consejo el orden del día de éste órgano, cuya convocatoria será aprobada por el Presidente.

e) Autorizar la celebración de los convenios de colaboración con entidades públicas o privadas que sean necesarios para el desarrollo de las líneas de actuación del Servicio Cántabro de Empleo, así como suscribirlos.

f) Adoptar las resoluciones necesarias para el desarrollo de las actuaciones del Servicio Cántabro de Empleo.

g) Homologar los centros colaboradores o asociados para la prestación de servicios de apoyo a las competencias del Servicio Cántabro de Empleo, así como resolver los expedientes atinentes a las actividades de los citados centros.

h) Elevar al titular de la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de trabajo las propuestas de disposiciones relativas a las funciones atri-

buidas al Servicio Cántabro de Empleo. En particular, le corresponde elaborar las órdenes de convocatoria de subvenciones en materia de empleo y formación, y proponer al titular de la citada Consejería su aprobación.

i) Resolver los conflictos de atribuciones que surjan entre distintos órganos del Servicio Cántabro de Empleo.

j) Ejecutar los programas presupuestarios del Servicio Cántabro de Empleo, autorizando las distintas fases de los expedientes de gasto. Ello sin perjuicio de las competencias que las Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria atribuyan al Consejo de Gobierno.

k) Proponer al titular de la Consejería competente en materia de trabajo la tramitación de los expedientes de contratación del Organismo. No obstante, estará facultado para tramitar y adjudicar contratos menores.

l) Ostentar la jefatura inmediata del personal del Organismo y dirigir la organización y el funcionamiento de los servicios y unidades del mismo.

m) Elaborar el anteproyecto de presupuestos, el plan anual de actuaciones del Servicio Cántabro de Empleo, así como su memoria anual, para su elevación al Consejo.

n) Proponer al titular de la Consejería competente en materia de trabajo la interposición o la personación en cualesquiera acciones judiciales y recursos que afecten a los intereses generales derivados del ámbito competencial del Servicio Cántabro de Empleo.

ñ) Resolver los expedientes de emparejamiento y selección de ofertas y demandas de empleo.

o) Efectuar la propuesta de estructura orgánica y de relación de puestos de trabajo del personal del Servicio Cántabro de Empleo.

p) Potenciar la informatización y la introducción de nuevas tecnologías en el desarrollo de los servicios y funciones del Servicio Cántabro de Empleo, a través de su dirección, control y supervisión.

q) Garantizar la incorporación de la dimensión de género en el conjunto de las políticas y actuaciones del Servicio, bajo el principio de la igualdad de oportunidades.

r) Establecer los criterios para la elaboración de estadísticas.

s) Analizar e informar sobre el estado y evolución del mercado de trabajo regional.

t) Coordinar la actividad del Servicio Cántabro de Empleo con la Comisión Cántabra de Formación Profesional.

u) Ejercer cuantas funciones sean necesarias para garantizar el cumplimiento y desarrollo de los fines y competencias legales del Servicio Cántabro de Empleo y aquellas otras que correspondan al Organismo y no hayan sido atribuidas a otro órgano del mismo.

## CAPÍTULO II

### Centros Colaboradores

#### Artículo 13. *Centros Colaboradores.*

El Servicio Cántabro de Empleo podrá otorgar el carácter de centro o entidad colaborador a cualesquiera entidades de naturaleza pública o privada que, con independencia de su forma jurídica, carezcan de ánimo de lucro y presten o pretendan prestar un servicio que complemente las funciones y competencias del Servicio Cántabro de Empleo en materia de intermediación laboral, formación e inserción profesional y orientación. En este ámbito, el citado Organismo potenciará la participación de las organizaciones sindicales y empresariales.

Los Centros Colaboradores que presten los servicios antes señalados podrán ser beneficiarios de las subvenciones que a tal efecto se convoquen por la Consejería competente en materia de trabajo.

#### Artículo 14. *Reconocimiento.*

El reconocimiento de centro colaborador se efectuará mediante convenio del Servicio Cántabro de Empleo con la entidad correspondiente, en el que se determinará el área de colaboración y su alcance.

## TÍTULO III

### Régimen económico y presupuestario

#### Artículo 15. *Recursos económicos.*

Los recursos económicos del Servicio Cántabro de Empleo estarán integrados por:

a) Las dotaciones económicas que se le asignen anualmente en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

b) Los ingresos ordinarios y extraordinarios que esté autorizado a percibir.

c) Los créditos presupuestarios que se le transfieran conjuntamente con servicios procedentes de otras Administraciones Públicas o a través de encomienda de gestión.

d) Los bienes y derechos que constituyen su patrimonio.

e) Los productos y rentas de dicho patrimonio.

f) Las subvenciones, donaciones, herencias y legados, y cualquier otra aportación voluntaria de entidades, organismos públicos y privados y particulares, y cualesquiera otros recursos que pueda percibir o atribuírsele.

#### Artículo 16. *Patrimonio.*

1. El patrimonio del Servicio Cántabro de Empleo estará constituido por:

a) Los bienes y derechos de la Comunidad Autónoma de Cantabria que se le adscriban para el cumplimiento de sus fines.

b) Los bienes y derechos que el Organismo adquiera a título oneroso o gratuito.

2. Serán aplicables a los bienes y derechos que integran el patrimonio del Servicio Cántabro de Empleo las disposiciones que regulan el régimen jurídico patrimonial en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

3. El Servicio Cántabro de Empleo ejercerá cuantos derechos y prerrogativas relativos a sus bienes se encuentren legalmente establecidos, a efectos de su conservación, defensa y correcta administración.

#### Artículo 17. *Presupuesto.*

1. El presupuesto anual del Servicio Cántabro de Empleo se incluirá en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Su estructura, procedimiento de elaboración, aprobación, ejecución, modificación, liquidación y demás cuestiones atinentes al mismo se regirán por las disposiciones vigentes en materia presupuestaria en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, sin perjuicio de las especialidades previstas en este Estatuto regulador del citado Organismo.

2. Asimismo, el régimen de tesorería del Servicio Cántabro de Empleo será el legalmente previsto para la citada Administración.

**Artículo 18. Contabilidad y Control.**

1. El Servicio Cántabro de Empleo está sometido al régimen de contabilidad pública y de intervención, control y fiscalización de sus ingresos y gastos en los mismos términos que los establecidos para la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2. Sin perjuicio de lo anterior, el Servicio Cántabro de Empleo estará sometido a un control de eficacia que será ejercido por la Consejería competente en materia de trabajo y tendrá por finalidad comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos y la adecuada utilización de los recursos asignados.

**TÍTULO IV****Régimen de personal****Artículo 19. Personal.**

1. El personal del Servicio Cántabro de Empleo estará integrado por:

a) El personal funcionario o laboral procedente de la estructura orgánica de la Consejería competente en materia de trabajo que a tal efecto se determine.

b) El personal funcionario o laboral transferido por la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria.

c) El personal que se incorpore o adscriba al Servicio Cántabro de Empleo de conformidad con la normativa vigente en materia de función pública.

2. Al personal del Servicio Cántabro de Empleo le serán de aplicación las disposiciones que en materia de función pública o de personal laboral se aplican en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. La gestión de los recursos humanos del Organismo se realizará por los mismos órganos que desarrollan esta función en la citada Administración.

**Artículo 20. Estructura básica.**

El Servicio Cántabro de Empleo tendrá la siguiente estructura básica:

- a) Servicio de Asistencia Jurídica y Administrativa.
- b) Servicio de Promoción de Empleo.

- c) Servicio de Formación.
- d) Servicio de Intermediación y Orientación Profesional.
- e) Unidad de Igualdad de Oportunidades.
- f) Observatorio de Empleo y Formación.

**TÍTULO V****Régimen jurídico****Artículo 21. Responsabilidad patrimonial.**

Los expedientes de responsabilidad patrimonial serán resueltos por el Director del Servicio Cántabro de Empleo hasta una cuantía de treinta mil (30.000) euros y por el titular de la Consejería competente en materia de trabajo o el Consejo de Gobierno en los demás casos, en función de las cuantías a las que, en esta materia, se remite la normativa reguladora del régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

**Artículo 22. Contratación.**

La contratación del Servicio Cántabro de Empleo se regirá por la normativa establecida para los contratos de las Administraciones Públicas y se realizará a través de la Consejería competente en materia de trabajo. No obstante lo anterior, los contratos menores serán tramitados por el citado Organismo y adjudicados por su Director.

**Artículo 23. Revisión de oficio.**

Corresponde al Gobierno de Cantabria, a través del Consejo de Gobierno, la revisión de oficio de los actos nulos adoptados por el Servicio Cántabro de Empleo, así como la declaración de lesividad de los actos anulables dictados por el citado Organismo.

**Artículo 24. Recursos y reclamaciones.**

1. Los actos dictados por el Director del Servicio Cántabro de Empleo sujetos al Derecho Administrativo no agotan la vía administrativa y serán susceptibles de recurso de alzada ante el titular de la Consejería competente en materia de trabajo.

2. Las reclamaciones previas al ejercicio de acciones civiles y laborales serán resueltas por el Director del Servicio Cántabro de Empleo.

específicamente convoque y realice la Escuela Regional de Policía Local, en función de los convenios que para la formación profesional de Policías Locales establezca con las Universidades de la Comunidad, y con el preceptivo reconocimiento a tales fines.

Los funcionarios, que ocupen plazas de la categoría de Policía y Oficial que no tengan a la entrada en vigor de esta Ley la titulación correspondiente al Grupo C podrán integrarse en el mismo mediante lo previsto en la disposición adicional vigésimo segunda de la Ley 30/1984 a cuyo efecto la Escuela Regional de Policías Locales organizara los cursos y pruebas pertinentes.

En el momento en que los funcionarios policiales obtengan la titulación correspondiente a su nuevo grupo, serán reclasificados en el mismo automáticamente a todos los efectos.

3. Los Auxiliares de Policía que a la entrada en vigor de la presente Ley carezcan de la titulación académica que conforme a la misma corresponda a su grupo de pertenencia se les integrará en el nuevo grupo de titulación como situación «a extinguir», percibiendo las retribuciones correspondientes a dicho grupo.

Los Auxiliares de Policía que a la entrada en vigor de esta Ley tuviesen la titulación correspondiente al Grupo D, quedarán automáticamente integrados en la categoría de Vigilante Municipal del Grupo D.

Sin perjuicio de lo establecido en el primer párrafo del presente apartado, los Auxiliares de Policía que no teniendo a la entrada en vigor de esta Ley la titulación correspondiente al Grupo D, obtuviesen con posterioridad dicha titulación académica, serán automáticamente reclasificados en la categoría de Vigilante Municipal del Grupo D.

#### Segunda. *Efectos retributivos de la reclasificación.*

La reclasificación de grupos de titulación que resulte de la aplicación de la presente Ley y de sus normas de desarrollo no implicará necesariamente, el incremento de las retribuciones totales de los funcionarios, por cuanto el incremento de las retribuciones básicas motivada por la reclasificación anteriormente mencionada se detraerá de las retribuciones complementarias, sin perjuicio de los acuerdos adoptados en Pleno en los diferentes Ayuntamientos.

#### Tercera. *Procesos selectivos en curso.*

Los procesos de selección convocados con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley se registrarán en sus aspectos sustantivos y procedimentales por las normas vigentes en el momento de su convocatoria.

#### Cuarta. *Integraciones en la categoría de Agente.*

Las plazas de la categoría de Agente que convoquen los Ayuntamientos que tengan cubiertas plazas de la categoría de Vigilante Municipal y constituyan posteriormente el Cuerpo de Policía Local serán provistas conforme a lo dispuesto en la presente Ley, si bien se reservará un número igual de plazas de dicha categoría al de plazas cubiertas de la categoría de Vigilante Municipal para su cobertura a través de un procedimiento de concurso-oposición, cuyo contenido será reglamentariamente determinado, siendo asimismo necesario superar un Curso Selectivo de Formación impartido por el Escuela Regional de Policía Local.

#### Quinta. *Adaptación de Cuerpos de Policía.*

Los Ayuntamientos cuyo Cuerpo de Policía Local no se ajuste a lo dispuesto en el artículo 6.3 de la presente Ley deberán adaptar su estructura a lo que en él se indica en el plazo máximo de tres años.

## DISPOSICIONES DEROGATORIAS

### Primera.

Queda derogada la Ley 12/1990, de 28 de noviembre, de Coordinación de las Policías Locales de Castilla y León.

### Segunda.

Asimismo, quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradiga o se oponga a la presente Ley.

## DISPOSICIONES FINALES

### Primera. *Reglamento Marco de Organización.*

1. Por la Junta de Castilla y León se dictarán en el plazo máximo de seis meses las normas necesarias para el desarrollo y aplicación de la presente Ley.

2. En tanto se produce el desarrollo reglamentario previsto en el apartado anterior, continuarán en vigor aquellos preceptos del Decreto 55/1997 de 13 de marzo, por el que se aprueban las Normas Marco a las que han de ajustarse los Reglamentos de las Policías Locales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley.

### Segunda. *Reglamentos de los Cuerpos de Policía Local.*

1. Los Ayuntamientos, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de las Normas Marco reglamentarias previstas en la Disposición Final Primera, aprobarán el Reglamento del Cuerpo de Policía Local o, si ya existiera, lo adaptarán a los preceptos de la presente Ley y a sus normas de desarrollo.

2. Hasta la entrada en vigor de los nuevos Reglamentos de los Cuerpos de Policía Local, se aplicarán los vigentes en todo lo que no se oponga a la presente Ley.

### Tercera. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Castilla y León.

Por lo tanto, mando a todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley la cumplan y a todos los Tribunales y Autoridades que corresponda que la hagan cumplir.

Valladolid, 8 de abril de 2003.

JUAN VICENTE HERRERA CAMPO,  
Presidente

(Publicada en el «Boletín Oficial de Castilla y León» suplemento al número 71, de 14 de abril de 2003)

## **8798** LEY 10/2003, de 8 de abril, de creación del servicio público de empleo de Castilla y León.

Sea notorio a todos los ciudadanos que las Cortes de Castilla y León han aprobado y yo en nombre del Rey y de acuerdo con lo que se establece en el artículo 16.4 del Estatuto de Autonomía, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente Ley

## PREÁMBULO

El Título I de la Constitución Española de 1978, en su Capítulo III, denominado «de los principios rectores de la política social y económica», dispone en su artículo 40 que los poderes públicos realizarán una política orientada al pleno empleo y garantizarán la formación y readaptación profesional.

En relación con este mandato, el artículo 148.1.13 de la Constitución establece que las Comunidades Autónomas podrán asumir competencias en materia de fomento de su desarrollo económico, dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional. Finalmente, el artículo 149.1.13 de la Constitución establece la competencia exclusiva del Estado sobre las bases y la coordinación de la planificación general de la actividad económica.

Por otra parte, el artículo 32.1.21.<sup>a</sup> del Estatuto de Autonomía de Castilla y León establece que, dentro de los objetivos marcados por la política económica general, corresponde a la Comunidad Autónoma de Castilla y León, la competencia exclusiva del fomento del desarrollo económico y la planificación de la actividad económica de la Comunidad. Y el artículo 40.1 del Estatuto dispone que la Comunidad Autónoma de Castilla y León queda facultada para dotarse de instrumentos que fomenten la plena ocupación, la formación profesional y el desarrollo económico y social para el mejor ejercicio de sus competencias.

Por el Real Decreto 148/1999, de 29 de enero, tuvo lugar el traspaso de la gestión de la formación profesional ocupacional a la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y el Decreto 85/1999, de 22 de abril, asignó a la Consejería de Industria, Comercio y Turismo las funciones y los servicios transferidos a la Comunidad Autónoma en materia de gestión de la formación ocupacional.

Por el Real Decreto 1187/2001, de 2 de noviembre, se hizo efectiva la transferencia a la Comunidad Autónoma de Castilla y León de la gestión ejercida por el Instituto Nacional de Empleo (INEM) en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. En este sentido, la Comunidad Autónoma de Castilla y León asumió las funciones y servicios que, en materia de intermediación en el mercado de trabajo, gestión y control de políticas de empleo y Centros Nacionales de Formación Profesional Ocupacional hasta el momento había ejercido la Administración del Estado, funciones que fueron asignadas mediante el Decreto 288/2001, de 13 de diciembre, a la Consejería de Industria, Comercio y Turismo.

El traspaso a la Comunidad Autónoma de Castilla y León de las políticas activas que desarrollaba el Instituto Nacional de Empleo (INEM), en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, ha agrupado en la Administración Laboral de la misma un conjunto de responsabilidades en materia de empleo que ha determinado la creación de la Viceconsejería de Trabajo, por Decreto 279/2001, de 7 de diciembre, como órgano del gobierno autonómico encargado de la coordinación de la política en relación con el fomento del empleo, la intermediación en el mercado de trabajo, la formación profesional ocupacional, las condiciones de trabajo, las relaciones laborales, la economía social, la orientación e inserción laboral y la seguridad en el trabajo.

En el momento actual, estando a punto de culminar el proceso de reorganización interna iniciado simultáneamente a la asunción de las competencias transferidas, procede poner en marcha el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, como instrumento que asista a la Consejería que tenga encomendadas las funciones de gestión en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, en sus funciones de intermediación en el mercado de trabajo y de orientación laboral, así como las políticas de empleo y de formación, para facilitar la eje-

cución de estas funciones con la agilidad y la eficacia que demanda la sociedad castellana y leonesa, al tiempo que cuente con las garantías legales suficientes que el ordenamiento jurídico requiere.

Esta Ley tiene presente la asunción de los objetivos europeos del empleo. En este sentido, en el ámbito de la Unión Europea, ha quedado patente que un agente esencial para llevar a cabo la Estrategia Europea por el Empleo y un elemento clave para las instituciones europeas son los servicios públicos de empleo, ya que son los responsables de prestar un conjunto de servicios coherentes con los objetivos y los métodos comunes, de conformidad con los cuatro pilares de la Estrategia Europea por el Empleo: mejora de la capacidad de empleabilidad e inserción profesional, fomento del espíritu empresarial, fomento de la capacidad de adaptación de las empresas y los trabajadores y refuerzo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En este sentido, se acuerda crear a través de la presente Ley un organismo autónomo de la Comunidad de Castilla y León denominado Servicio Público de Empleo de Castilla y León, de conformidad con lo previsto en los artículos 86 a 89 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, encargado de poner en conexión la oferta y la demanda de trabajo, de facilitar el apoyo a los desempleados en su búsqueda de empleo, de la gestión de programas para la inserción laboral de los desempleados y de la formación ocupacional y, en general, de la realización de actividades orientadas a posibilitar la colocación de los trabajadores que demandan empleo. Todo ello atendiendo, entre otros, a los principios de autonomía funcional del organismo, igualdad de oportunidades y unicidad del mercado de trabajo, equidad y gratuidad, participación de los Agentes Económicos y Sociales, la coordinación con otros órganos administrativos y cooperación con los diferentes centros colaboradores y asociados que presten sus servicios en el ámbito de la intermediación y orientación laboral, que preferiblemente carezcan de ánimo de lucro, y partiendo de la actual red de centros que han venido colaborando con el Servicio Regional de Colocación.

En las materias propias de su competencia, se da entrada en el Servicio Público de Empleo a la Federación Regional de Municipios y Provincias como órgano supremo que aglutina los intereses de la Administración Local a nivel autonómico.

Se crea el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, fruto del consenso alcanzado entre los interlocutores sociales y la Administración Regional, al amparo del Acuerdo sobre la creación y estructura del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, firmado el 29 de enero de 2003.

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León se adscribirá a la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de trabajo, integrando en su organización las Oficinas de Empleo y Centros de Formación Ocupacional transferidos, y promoverá una atención integral a sus usuarios, procurando una atención personalizada y una modernización en el sistema a través de la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, y dotándole de los recursos humanos y técnicos que permitan la inserción laboral de los demandantes de empleo.

## CAPÍTULO I

### Disposiciones Generales

Artículo 1. *Creación, naturaleza y régimen jurídico.*

1. Se crea el Servicio Público de Empleo de Castilla y León como organismo autónomo, con personalidad

jurídica propia y plena capacidad de obrar, de conformidad con lo previsto en los artículos 86 a 89 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

2. Su naturaleza jurídica, funciones, composición, estructura y régimen económico-financiero serán los determinados por la presente Ley.

3. El Servicio Público de Empleo se adscribe a la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia laboral.

4. El Servicio Público de Empleo de Castilla y León dispone, para el cumplimiento de sus fines, de patrimonio propio y de los recursos humanos, financieros y materiales necesarios.

5. El Servicio Público de Empleo de Castilla y León se rige por lo establecido en esta Ley, sus normas de desarrollo y demás disposiciones que sean de aplicación.

#### Artículo 2. *Fines.*

1. El Servicio Público de Empleo de Castilla y León se constituye para la realización, orientada al pleno empleo estable y de calidad, de aquellas actividades de fomento del empleo, formación para el empleo, orientación y de intermediación en el mercado de trabajo que se le atribuyan, en el ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León, dirigidas a facilitar a los trabajadores demandantes de empleo la obtención de un puesto de trabajo adecuado, y a facilitar a los empleadores la contratación de trabajadores con formación y experiencia adecuada a sus necesidades de producción de bienes y servicios.

2. El Servicio Público de Empleo de Castilla y León incorporará las tecnologías de la información y de la comunicación que sean necesarias para la consecución de los fines indicados y la modernización de los métodos de atención a los usuarios del sistema.

#### Artículo 3. *Principios de organización y funcionamiento.*

En su organización y funcionamiento, así como en el ejercicio de sus competencias, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León se ajustará a los siguientes principios:

a) Colaboración y coordinación con el resto de organismos similares de ámbito local, regional, nacional o europeo y Administraciones Públicas, en especial con el Servicio Público de Empleo Estatal, de acuerdo con el principio de subsidiariedad.

b) Descentralización y desconcentración en la gestión.

c) Eficiencia en la gestión de los recursos.

d) Participación de los Agentes Sociales y Económicos.

e) Carácter gratuito y acceso universal.

f) Transparencia y publicidad en la actuación administrativa.

g) Respeto de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

h) Respeto de los principios de libre circulación de los trabajadores y la unidad del mercado de trabajo.

i) Calidad del servicio que se presta mediante una atención personalizada y especializada tanto a trabajadores como a empresarios.

j) Evaluación permanente del funcionamiento del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

k) Cohesión social y territorial.

l) Fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral y de la investigación en materia laboral.

m) Participación de las Corporaciones Locales.

n) Diseño de programas de empleo en función de las características de los colectivos sociales.

o) Mantenimiento de la necesaria coordinación con las competencias en materia de trabajo que no se integren en el Servicio Público de Empleo.

p) Adaptabilidad profesional y geográfica.

#### Artículo 4. *Funciones.*

Son funciones del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, dentro del ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, las siguientes:

1. En materia de orientación laboral e intermediación en el mercado de trabajo:

a) Las funciones de ejecución, en materia de intermediación laboral, y, en especial, las contempladas en los apartados 2 y 3 del artículo 42 de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, sobre inscripción y registro de los demandantes de empleo, y la obligación de los trabajadores y empresarios de comunicar la terminación del contrato de trabajo.

b) Las funciones de ejecución relativas a la obligación de los empresarios de registrar o, en su caso, comunicar los contratos laborales y sus prórrogas, establecidas en el artículo 16.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

c) La autorización de las agencias de colocación, cuyo ámbito de actuación no supere el territorio de la Comunidad de Castilla y León, en los términos previstos en el artículo 16.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo.

d) Recibir información y efectuar el seguimiento referidos a las Empresas de Trabajo Temporal.

e) Las funciones del INEM, en el territorio de la Comunidad de Castilla y León, relativas a las actividades de las EURES (European Employment Services), definidas en la Decisión de la Comisión Europea de 23 de diciembre de 2002.

f) La elaboración, planificación, gestión y evaluación de los programas de ayuda a la búsqueda de empleo, de mejora del empleo o del reciclaje profesional, así como las relativas al asesoramiento y orientación profesional y laboral.

2. En relación con la gestión de políticas de empleo:

a) La elaboración y gestión de programas de inserción laboral y fomento de empleo.

b) La elaboración y gestión de los programas de escuelas-taller, casas de oficio y talleres de empleo.

c) Las funciones asumidas por la Comunidad Autónoma relativas a los fondos de promoción de empleo.

d) La elaboración y gestión de Convenios de Colaboración y Programas de Empleo con Corporaciones Locales y Entidades sin ánimo de lucro para la contratación de desempleados.

e) La elaboración y gestión de programas de ayudas para la contratación de los agentes de empleo local y los programas «I+E» y de desarrollo local.

f) Los programas de renta activa de inserción.

g) La extensión al conjunto de la Comunidad de las políticas de empleo, y en particular al ámbito rural.

h) La elaboración de programas específicos dirigidos a personas con especiales dificultades de inserción.

3. En relación con la formación profesional ocupacional:

a) La elaboración y gestión de las acciones del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y del Plan

de Formación Ocupacional de la Comunidad de Castilla y León.

b) La suscripción de Convenios y Contratos-Programa con las empresas para la realización de prácticas y contratación de alumnos procedentes de acciones de formación profesional ocupacional.

c) La gestión del Registro de Centros y Especialidades formativas que reglamentariamente se creen.

d) La suscripción de Convenios y Programas con las Entidades Locales.

e) La elaboración de programas específicos de formación dirigidos a personas con especiales dificultades de inserción.

4. Asimismo, le corresponderá con carácter general:

a) Elaborar propuesta sobre los criterios de reconocimiento y homologación de los Centros y Entidades Colaboradoras del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, así como la supervisión y control de su funcionamiento.

b) Participar en la elaboración del Plan Regional de Empleo.

c) Elaborar la Memoria Anual de Actividades.

d) La implantación y gestión del Observatorio Regional de Empleo.

e) La elaboración y gestión de programas que favorezcan la inserción laboral de la población inmigrante.

f) La aportación de datos estadísticos e informes para la elaboración de los Planes Regionales de Empleo.

g) La elaboración y gestión de Programas e Iniciativas Comunitarias en materia de acciones integradas de orientación, inserción, formación y empleo.

h) La elaboración y aprobación del Anteproyecto de Presupuesto del organismo y de propuestas de modificación de crédito y de liquidación de dicho presupuesto, así como de su ejecución, de acuerdo con lo que establezcan la Ley de la Hacienda de la Comunidad de Castilla y León, Ley 7/1986, de 23 de diciembre, y la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

i) La gestión de la contabilidad del organismo, con sujeción al régimen de contabilidad pública, en los términos previstos por la Ley de la Hacienda de la Comunidad de Castilla y León.

j) La gestión de recursos económicos y realización de pagos correspondientes a Tesorería.

k) La implementación de los instrumentos necesarios para la utilización por vía telemática de los servicios prestados por el Servicio Público de Empleo a trabajadores, empresarios y usuarios en general, garantizando el respeto de los principios inspiradores del funcionamiento del mismo.

l) La gestión de programas de empleo relativos al fomento de la vocación empresarial.

m) La salvaguarda de la unidad del mercado de trabajo y el derecho a la libre circulación de trabajadores.

n) Cualesquiera otras funciones que, en materia de empleo, formación e intermediación en el mercado de trabajo, correspondan a la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y sean expresamente atribuidas al Servicio Público de Empleo por la Junta de Castilla y León, entre otras, la gestión de las funciones de formación continua que pueda asumir la Comunidad, en coordinación con los órganos paritarios que se constituyan.

#### Artículo 5. *Cooperación.*

1. El Servicio Público de Empleo de Castilla y León articulará los mecanismos de cooperación necesarios con el Servicio Público de Empleo Estatal y con los de las Comunidades Autónomas.

2. El Servicio Público de Empleo de Castilla y León, en los términos previstos en la legislación vigente, podrá

formalizar acuerdos de colaboración y cooperación con personas jurídicas, públicas o privadas, cuyos objetivos y actividades sean de interés para aquél, potenciando la colaboración y participación de los Agentes Sociales y Económicos en estos ámbitos.

3. Tendrán preferencia los Agentes Económicos y Sociales más representativos y aquellas entidades colaboradoras que actúen en las áreas del Servicio Público de Empleo susceptibles de mejora y potenciación, que realicen varias acciones integradas, que tengan medios humanos y técnicos suficientes y que garanticen inserción laboral con la formación profesional.

4. Los centros colaboradores y asociados con los que se establezcan líneas de cooperación serán preferentemente entidades que carezcan de ánimo de lucro, haciéndose ello extensivo a las Corporaciones Locales en los programas en los que las mismas intervengan.

5. Los centros colaboradores prestarán un servicio de apoyo y complementario al Servicio Público de Empleo, sin integrar la estructura organizativa del mismo.

#### Artículo 6. *Extinción.*

1. La extinción del Organismo Autónomo se aprobará por Ley. El anteproyecto de ley deberá ser propuesto por la Consejería a la que esté adscrito, previo informe del Consejo General de Empleo.

2. La norma correspondiente establecerá las medidas aplicables al personal del organismo en el marco de su legislación reguladora.

3. Extinguido el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, su patrimonio revertirá a la Comunidad de Castilla y León.

## CAPÍTULO II

### Organización

#### Artículo 7. *Órganos de dirección, gestión y participación.*

1. Órganos de dirección:

El Presidente.  
El Vicepresidente.  
El Gerente.

2. Órganos de gestión:

El Observatorio Regional de Empleo.  
Las Secretarías Técnicas.  
Las Gerencias Provinciales.

3. Órganos de participación:

El Consejo General de Empleo.  
Las Comisiones Ejecutivas Provinciales.

4. Mediante Decreto, podrán crearse otros órganos de participación y de asesoramiento, en los términos previstos en la legislación vigente.

#### Artículo 8. *El Presidente.*

1. Será Presidente del Servicio Público de Empleo el titular de la Consejería a la que se halle adscrito el mismo.

2. El Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León ostenta la representación institucional del mismo.

3. Sus funciones serán:

a) Convocar y presidir las reuniones del Consejo General de Empleo.

b) Suscribir convenios en las materias competencia del Servicio Público de Empleo y ser su órgano de contratación.

c) Las que se establezcan en el Reglamento del Servicio Público de Empleo.

#### Artículo 9. *El Vicepresidente.*

El Vicepresidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León será nombrado por la Junta de Castilla y León, a propuesta del Consejero con competencias atribuidas en materia de trabajo, y ostentará las siguientes funciones:

a) Sustituir al Presidente en casos de ausencia, vacante, enfermedad y en cualquier otra circunstancia que le impida ejercer sus funciones.

b) Cuantas otras le sean atribuidas en el Reglamento del Servicio Público de Empleo.

#### Artículo 10. *El Gerente.*

1. El Gerente ostenta las funciones ejecutivas del Servicio Público de Empleo, y éstas serán:

Asumir la representación ordinaria del organismo.

Dirigir, coordinar, planificar y controlar las actividades del Servicio Público de Empleo, necesarias para el cumplimiento de los fines y funciones atribuidas al organismo.

Elaborar el borrador de Anteproyecto de Presupuesto del Servicio Público de Empleo.

Tramitar los acuerdos del Consejo General de Empleo.

La resolución de los recursos interpuestos sobre materias de su competencia.

Ejercer la jefatura del personal del Servicio Público de Empleo.

Contratar personal laboral temporal.

Autorizar los gastos, ejecutar las disposiciones, contraer obligaciones y ordenar pagos, dentro de los límites fijados por la normativa vigente en materia presupuestaria, sin perjuicio de las facultades de contratación del Presidente.

Aquellas otras que se le asignen en el Reglamento del Servicio Público de Empleo.

2. El Gerente será nombrado por la Junta de Castilla y León, a propuesta del Consejero con competencias atribuidas en materia de trabajo, tendrá rango de, al menos, Director General, y dependerá jerárquicamente del Presidente del Servicio Público de Empleo.

#### Artículo 11. *Organización del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.*

1. El Servicio Público de Empleo se estructurará en Secretarías Técnicas y en el Observatorio Regional de Empleo, jerárquicamente dependientes del Gerente.

2. La composición, funcionamiento y estructura organizativa se regulará en el Reglamento del Servicio Público de Empleo.

#### Artículo 12. *El Observatorio Regional de Empleo.*

1. El Observatorio Regional de Empleo se configura como una unidad técnica de análisis y prospección del mercado laboral y soporte técnico del resto de las funciones del Servicio Público de Empleo, dirigido a conocer la oferta y demanda ocupacional, las necesidades y seguimiento de profesiones y la aparición de otras nuevas, así como la orientación de los programas de formación y empleo adecuados a los requerimientos del mercado laboral. En su actuación realizará estudios e

informes sobre las distintas variables del mercado de trabajo, así como la realización de informes sobre perfiles ocupacionales y los requerimientos profesionales.

En base a la prospección laboral, el Observatorio Regional de Empleo servirá para orientar las políticas activas a desarrollar tanto a nivel sectorial como territorial, contando para ello con la colaboración de los Agentes Económicos y Sociales y de las Corporaciones Locales, en su ámbito de participación.

2. El Observatorio Regional dispondrá de una estructura central y provincial que apoye la planificación y evaluación de las funciones, servicios y programas gestionados por el Servicio Público de Empleo.

#### Artículo 13. *Las Gerencias Provinciales.*

1. En el ámbito provincial, la gestión del Servicio Público de Empleo se realizará a través de las correspondientes Gerencias Provinciales, que asumirán las competencias que se les atribuyan reglamentariamente.

2. Las Gerencias Provinciales ostentarán la representación del Servicio Público de Empleo en el ámbito de su demarcación y velarán por el cumplimiento de los fines de la misma.

3. Su estructura y funcionamiento se regulará en el Reglamento del Servicio Público de Empleo.

#### Artículo 14. *El Consejo General de Empleo.*

1. El Consejo General de Empleo es el órgano superior de participación, colegiado, tripartito y paritario, que informa, propone y promueve las líneas de actuación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

Estará compuesto por representantes de la Administración y de las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, lo presidirá el Presidente del Servicio Público de Empleo, actuando como Secretario un funcionario del Organismo designado por aquel.

Formarán, asimismo, parte del Consejo General de Empleo dos representantes propuestos por la Federación Regional de Municipios y Provincias, que tendrán voz pero no voto en dicho órgano de participación.

La intervención de dichos representantes se efectuará en aquellas ocasiones o materias en que, a nivel autonómico, se pueda establecer su cooperación con el Servicio Público de Empleo, según se determine reglamentariamente.

Las funciones del Consejo General de Empleo serán:

Elaborar y proponer los criterios de actuación del Servicio Público de Empleo.

Emitir informe previo a la aprobación del Plan Regional de Empleo de Castilla y León.

Aprobar el Plan de Actuación del Servicio Público de Empleo en su ámbito competencial, elaborado por el Gerente.

Informar y proponer el Anteproyecto de Presupuestos del Servicio Público de Empleo.

Evaluar la gestión del Servicio Público de Empleo.

Aprobar la Memoria Anual de Actividades del Servicio Público de Empleo.

Informar las normas que desarrollen las políticas de empleo.

Recibir información periódica sobre la actividad del organismo y del desarrollo de los planes y programas establecidos, y proponer cuantas medidas considere adecuadas para el mejor funcionamiento del Servicio Público de Empleo.

Aprobar la creación de Comisiones Técnicas o Grupos de Trabajo para materias determinadas, con la composición y funciones que el mismo determine.

Informar la propuesta de extinción del organismo efectuada por la Consejería competente.

Informar, antes de su firma, los acuerdos de colaboración y cooperación que alcance el Servicio Público de Empleo.

Recibir información sobre la evolución y previsiones de la plantilla de personal, así como de las contrataciones que se prevean efectuar, así como de las que se produzcan.

Participar en la elaboración de los planes de empleo.

Cualesquiera otras que le sean asignadas por la normativa vigente, específicamente ser oído con relación a las propuestas normativas relacionadas con el Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

2. Su composición y régimen de funcionamiento se regulará en el Reglamento del Servicio Público de Empleo, reuniéndose en Pleno y en Comisión Permanente.

3. El Consejo adoptará los acuerdos por mayoría simple de sus miembros. En caso de empate dirimirá el voto de calidad del Presidente.

4. Los miembros del Consejo, que no lo sean en razón de su puesto o cargo en la Administración Pública, tendrán derecho a la percepción de una compensación económica por su asistencia a las sesiones, con cargo al Presupuesto del Servicio Público de Empleo de Castilla y León. El régimen de estas compensaciones se establecerá reglamentariamente.

#### Artículo 15. *Las Comisiones Ejecutivas Provinciales.*

1. Adscritas a las Gerencias Provinciales, las Comisiones Ejecutivas Provinciales son órganos de participación del Servicio Público de Empleo, a los que les corresponde efectuar el seguimiento de la aplicación, en el ámbito provincial, de los acuerdos del Consejo General de Empleo y de la actuación de la Gerencia Provincial correspondiente, así como proponer, en su caso, cuantas medidas sean necesarias para el mejor cumplimiento de los fines del Servicio Público de Empleo.

2. Su composición, funcionamiento y régimen económico y de compensaciones se regulará reglamentariamente, respetando siempre los criterios de representación tripartita y paritaria en los mismos términos y por los mismos grupos que componen el Consejo General de Empleo.

3. Formarán parte de cada una de las Comisiones Ejecutivas Provinciales, con voz pero sin voto, dos representantes propuestos por la Federación Regional de Municipios y Provincias de entre las Entidades Locales de la provincia respectiva.

La intervención de dichos representantes propuestos por la Federación Regional de Municipios y Provincias se efectuará en aquellas ocasiones o materias que puedan afectar a la competencia de la Administración Local en la provincia.

### CAPÍTULO III

#### Personal

#### Artículo 16. *Recursos Humanos.*

1. La clasificación y régimen del personal del Servicio Público de Empleo se regirá por las disposiciones que regulan la Función Pública en la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

2. Los funcionarios que presten servicios en órganos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, cuyas funciones pasen a ser desempeñadas por el Servicio Público de Empleo, se integrarán en el organismo

en los términos previstos por la legislación vigente, manteniendo su naturaleza funcional y la totalidad de sus derechos.

3. El personal laboral que preste servicios en órganos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, cuyas funciones pasen a ser desempeñadas por el Servicio Público de Empleo, se integrarán en el organismo en los términos previstos por la legislación vigente, conservando la totalidad de los derechos laborales que tuviera reconocidos, incluida la antigüedad.

4. La integración se producirá de conformidad con lo que se establezca en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

5. También pasa a ser personal del Servicio Público de Empleo el personal de nuevo ingreso y el personal de la Administración General e Institucional que por cualquier forma de provisión de puestos de trabajo se incorpore al mismo de acuerdo con la normativa vigente.

### CAPÍTULO IV

#### Régimen económico-financiero

#### Artículo 17. *Recursos económicos.*

Constituyen los recursos económicos del Servicio Público de Empleo:

a) Los que le sean asignados con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad de Castilla y León, en los que se incluirán las consignaciones para el cumplimiento de los fines que la presente Ley atribuye al mismo.

b) Los productos y rentas de toda índole procedente de sus bienes y derechos, excluyendo expresamente la percepción de tasas o precios públicos a los desempleados.

c) Los ingresos ordinarios y extraordinarios que legalmente esté autorizado a percibir.

d) Las subvenciones, donaciones y aportaciones voluntarias de entidades y particulares que le sean otorgadas.

e) Cualesquiera otros recursos que le puedan ser atribuidos.

#### Artículo 18. *Patrimonio.*

1. El Servicio Público de Empleo, para el cumplimiento de sus funciones, tendrá un patrimonio propio, integrado por los bienes y derechos que se le adscriban, los que adquiera por cualquier título y los que están afectos a los servicios y funciones del Servicio Público de Empleo.

2. La gestión del patrimonio se ajustará a lo dispuesto por la normativa de patrimonio de la Comunidad de Castilla y León.

#### Artículo 19. *Presupuesto.*

1. El Presupuesto del Servicio Público de Empleo se incluirá en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León de forma diferenciada; y el procedimiento de elaboración, aprobación, ejecución, modificación y liquidación, así como su estructura, se regirá por lo establecido en las Leyes de la Hacienda y de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y demás normas de aplicación en materia presupuestaria.

2. Las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León determinarán de forma singularizada el régimen de anticipos de las ayudas y subvenciones gestionadas por el Servicio Público de Empleo.

**Artículo 20. Régimen de contratación.**

El régimen de contratación del Servicio Público de Empleo será el establecido por la normativa general de contratación que se aplique a la Administración de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

**Artículo 21. Intervención.**

La Intervención Delegada del Servicio Público de Empleo ejercerá, en el ámbito central de la misma, las funciones previstas en las normas de la Comunidad reguladoras del control interno y aquellas que le delegue el Interventor General.

**Artículo 22. Tesorería.**

1. El Servicio Público de Empleo dispondrá de un sistema de Tesorería que gestione los recursos económicos y realice los pagos.

2. La Tesorería del Servicio Público de Empleo estará sometida al régimen de intervención y contabilidad pública, y en ella se unificarán todos los recursos financieros que se destinen para el cumplimiento de sus fines, en los términos que se dispone en la Ley de la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

3. La indicada Tesorería, en los términos previstos en la Ley de la Hacienda de la Comunidad, podrá solicitar la apertura y cancelación de cuentas bancarias en entidades financieras para el funcionamiento de los servicios, atendiendo a la especial naturaleza de sus operaciones y al lugar en que hayan de realizarse.

## CAPÍTULO V

### Régimen jurídico

**Artículo 23. Servicio Jurídico.**

El Servicio Público de Empleo de Castilla y León dispondrá de una Asesoría Jurídica a la que corresponderán las funciones que, para las Asesorías Jurídicas de las Consejerías, determinan las normas reguladoras de los Servicios Jurídicos.

Dichas funciones serán desempeñadas por los Letrados de los Servicios Jurídicos de la Comunidad en la forma y términos establecidos por estas normas.

**Artículo 24. Actos y recursos administrativos.**

1. El régimen jurídico de los actos emanados del Servicio Público de Empleo será el establecido en la presente Ley y en la normativa específica de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre el procedimiento común a todas las Administraciones Públicas.

2. Los actos y resoluciones del Gerente del Servicio Público de Empleo sujetos al Derecho administrativo no agotarán la vía administrativa y serán susceptibles de recurso de alzada ante el Presidente del Servicio Público de Empleo.

**Disposición adicional primera.**

La efectiva puesta en funcionamiento del Servicio Público de Empleo estará condicionada a la entrada en vigor de su Reglamento.

**Disposición adicional segunda.**

Desde la entrada en vigor del Reglamento del Servicio Público de Empleo, éste asumirá plenamente las fun-

ciones que sean propias de dicho Organismo según la presente Ley. La Junta de Castilla y León adscribirá los recursos humanos, financieros y materiales precisos para el cumplimiento de los fines del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

**Disposición adicional tercera.**

En el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de esta Ley se extinguirá el Servicio Regional de Colocación.

**Disposición final primera.**

La Junta de Castilla y León aprobará, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la Ley, el Reglamento del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, previa participación y consulta del proyecto de Reglamento con las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas de Castilla y León, sometiéndose a un proceso previo de negociación tripartito con los Agentes Sociales y Económicos más representativos de la Comunidad de Castilla y León.

**Disposición final segunda.**

Se faculta a la Junta de Castilla y León para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en esta Ley.

**Disposición final tercera.**

La Junta de Castilla y León modificará la estructura orgánica y las funciones de la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia laboral para cumplir lo establecido por la presente Ley.

**Disposición final cuarta.**

La Consejería de Economía y Hacienda realizará las modificaciones presupuestarias necesarias para habilitar los créditos necesarios para la puesta en funcionamiento del Servicio Público de Empleo y el cumplimiento de esta Ley.

**Disposición final quinta.**

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Por lo tanto, mando a todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley la cumplan y a todos los Tribunales y Autoridades que corresponda que la hagan cumplir.

Valladolid, 8 de abril de 2003.

JUAN VICENTE HERRERA CAMPO,  
Presidente

*(Publicada en el «Boletín Oficial de Castilla y León» suplemento al número 71, de 14 de abril de 2003)*

## **8799 LEY 11/2003, de 8 de abril, de Prevención Ambiental de Castilla y León.**

Sea notorio a todos los ciudadanos que las Cortes de Castilla y León han aprobado y yo en nombre del Rey y de acuerdo con lo que se establece en el artículo 16.4 del Estatuto de Autonomía, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente Ley.

definido en la letra b) del punto 1.2 del número 1 del artículo 69.

3.<sup>a</sup> Cuando los terrenos estén incluidos en unidades de actuación o comprendidos en ámbitos sujetos por el planeamiento a operaciones de reforma interior, la actividad de ejecución se llevará a cabo mediante la programación de actuaciones urbanizadoras prevista en esta Ley, si bien el deber de cesión de suelo dotacional será el previsto en el propio planeamiento.

4.<sup>a</sup> En el caso de innovación de planes no adaptados a esta Ley y en el supuesto de ámbitos sujetos a operaciones de reforma interior, las cesiones procedentes serán las fijadas en la letra a) del punto 1.2 del número 1 del artículo 69.

5.<sup>a</sup> En el caso de innovación de planes no adaptados a esta Ley y en el supuesto de unidades de actuación, las cesiones serán las propias del suelo urbanizable, sin perjuicio de lo previsto en la letra a) del número 2 del artículo 24. En cualquier caso los usos de las cesiones de suelo con destino dotacional público serán los previstos expresamente en el planeamiento.

6.<sup>a</sup> Para establecer la reserva que corresponde a viviendas sujetas a un régimen de protección pública, procederá la modificación puntual del planeamiento y su adaptación parcial a la presente Ley.

c) Al situado en Municipios que dispongan de Normas Subsidiarias que no prevean suelo apto para urbanizar y proyectos de delimitación del suelo urbano, el régimen urbanístico del suelo objeto de clasificación en virtud de la Ley o por los citados instrumentos urbanísticos será el que resulta de las siguientes reglas:

1.<sup>a</sup> En los terrenos de suelo urbano no incluidos en unidades de actuación, el previsto en el apartado 2.1 del número 2 del artículo 69, salvo que la racional ejecución del planeamiento requiera la delimitación de unidad o unidades de actuación.

2.<sup>a</sup> En los terrenos de suelo urbano incluidos en unidades de actuación, el previsto para el suelo urbano de reserva en el apartado 2.2 del número 2 del artículo 69, si bien el deber de cesión de suelo dotacional será el establecido en el propio planeamiento.

2. Los Municipios que, a la entrada en vigor de esta Ley, no dispongan de ningún instrumento de planeamiento urbanístico, hasta que se aprueben y entren en vigor los correspondientes Planes de Delimitación de Suelo o de Ordenación Municipal, seguirán rigiéndose por las Normas Subsidiarias Provinciales sin perjuicio de la aplicación directa de las siguientes reglas:

1.<sup>a</sup> En el suelo rústico se estará a lo dispuesto en el artículo 55 de esta Ley.

2.<sup>a</sup> En los núcleos de población se podrá edificar un número de plantas que alcance la altura media de los edificios ya construidos en cada tramo de fachada comprendida entre dos calles adyacentes o paralelas consecutivas sin que, en ningún caso, puedan superarse las tres plantas o los 10 metros de altura máxima.

3. Hasta que los planes de urbanismo no se adapten a esta Ley, el régimen urbanístico del subsuelo será el que resulte de la ordenación por ellos establecida.

4. En tanto se produce el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en el artículo 31 de esta Ley y sin perjuicio de lo establecido en el número 1 anterior, se estará a lo establecido en el Anexo del Reglamento de Planeamiento aprobado por Decreto 2159/1978, de 23 de junio, a fin de dimensionar las reservas dotacionales de uso escolar.

Disposición adicional única. *Denominación en euros de las disposiciones sobre sanciones y competencias y procedimientos sancionadores.*

Desde la fecha de la sustitución definitiva de la peseta por el euro, los importes establecidos en la Ley 2/1998, de 4 de junio, de Ordenación del Territorio y de la Actividad Urbanística, para fijar cuantías, en su caso mínimas y máximas, de las sanciones y delimitar las competencias para su imposición quedarán denominados en euros, aplicándose la regla de conversión de 60 euros por cada 10.000 pesetas.

Disposición final primera. *Otorgamiento de delegación legislativa.*

Se autoriza al Consejo de Gobierno de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para elaborar y aprobar un texto único de la Ley 2/1998, de 4 de junio, de ordenación del territorio y de la actividad urbanística, que incorpore las modificaciones introducidas en ella por esta Ley y denomine en euros las pertinentes disposiciones de la misma. La autorización de refundición, que comprende también la regularización, aclaración y armonización de las disposiciones legales objeto de la misma, deberá ejercerse en el plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Esta Ley entrará en vigor a los dos meses de su íntegra publicación.

Disposición derogatoria.

Se deroga la disposición transitoria primera de la Ley 2/1998, de 4 de junio, de ordenación del territorio y de la actividad urbanística y cuantas disposiciones de la misma que, aún no siendo objeto de modificación por esta Ley, la contradigan o se opongan a ella.

Toledo, 20 de enero de 2003.

JOSÉ BONO MARTÍNEZ,  
Presidente

(Publicada en el D.O.C.M. n.º 10, de 27-01-2003; corrección de errores publicada en el D.O.C.M. n.º 50 de 08-04-2003)

**10838** LEY 2/2003, de 30 de enero, del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha.

Las Cortes de Castilla-La Mancha han aprobado y yo, en nombre del Rey, promulgo la siguiente Ley.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La lucha contra el desempleo a través de políticas activas eficaces constituye en la actualidad uno de los ámbitos fundamentales de actuación de los poderes públicos tanto en la Unión Europea como en cada uno de sus Estados miembros. De este modo, la intermediación en el mercado de trabajo, la aplicación de políticas activas tendentes a fomentar el empleo y el autoempleo o la programación adecuada de la formación profesional ocupacional vinculada a las necesidades del mercado laboral son, entre otros, instrumentos básicos de una política que ha de ir orientada al pleno empleo, tal y como recoge el artículo 40 de la Constitución.

Para conseguir este pleno empleo, la Unión Europea ha propugnado la coordinación entre las políticas de

empleo de los distintos Estados miembros, sobre la base del respeto a la organización territorial de cada uno de ellos y con la subsidiariedad como eje motor de todas las actuaciones. En esta línea, el Tratado de Amsterdam, firmado en octubre de 1997, da prioridad a la búsqueda del pleno empleo y refuerza la coordinación entre las políticas de los Estados miembros sobre la base de unas líneas comunes que se han acabado convirtiendo en una auténtica Estrategia Europea de Empleo.

Consciente de la realidad diversa de los ordenamientos jurídicos nacionales, la Unión Europea ha sido muy respetuosa con la forma en la que cada Estado miembro ha llevado a cabo la ejecución de estas líneas, pero sí ha dejado clara en diferentes informes y en lo que a España se refiere, la necesidad de llevar a cabo un proceso de modernización de los Servicios Públicos de Empleo.

Al amparo de lo establecido en el art. 149.1.7.º de la Constitución la gestión de las políticas activas están siendo asumidas de forma paulatina por las Comunidades Autónomas.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 33.11 del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, la Junta de Comunidades asumió, a través del Real Decreto 1661/1998, de 24 de julio, determinadas competencias que, en materia de formación profesional ocupacional, venía desempeñando el Instituto Nacional de Empleo, pasándose a crear en la actualidad, de conformidad al artículo 31.1.1.ª del Estatuto de Autonomía, el Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha, una vez asumidas el resto de competencias.

Llegado el momento de asumir la gestión de las políticas activas de empleo, la Junta de Comunidades tiene como objetivo que el nuevo Servicio Público de Empleo nazca como resultado de un amplio consenso entre el Gobierno Regional y los agentes sociales más representativos de la Región. En esta línea, el II Acuerdo Regional por el Empleo en Castilla-La Mancha, firmado en abril de 2000 por la Junta de Comunidades y los sindicatos y la organización empresarial que ostentan la representación mayoritaria en la Región, tiene como uno de sus objetivos prioritarios desarrollar el futuro Servicio Público de Empleo. De igual modo, el III Pacto Industrial Castilla-La Mancha 2000-2003, señala que el diseño de un nuevo modelo de tratamiento de la oferta y la demanda de empleo deberá hacerse en el marco de acuerdos que garanticen la perdurabilidad del mismo.

De acuerdo con el marco jurídico descrito y con el espíritu de consenso con el que quiere nacer el Servicio Público de Empleo, se considera necesaria la creación de un Organismo Autónomo que lleve a cabo el desarrollo de la gestión de todas las políticas activas de empleo una vez concluido el proceso de transferencias por el Estado. En este sentido, el Servicio Público de Empleo será el órgano de la Junta de Comunidades participado por la Administración y los Agentes Sociales más representativos de Castilla-La Mancha encargado de poner en conexión la oferta y la demanda de empleo y, en general, de posibilitar la obtención de un empleo por parte de los trabajadores que así lo demanden, con especial referencia en mujeres, jóvenes, parados de larga duración y discapacitados.

La creación del Servicio Público de Empleo como Organismo Autónomo se justifica siguiendo el régimen jurídico de derecho estatal y autonómico comparado del derecho español, en la necesidad de gestionar dichas políticas en un régimen de descentralización funcional. De este modo a la Consejería a la que esté adscrito el Organismo corresponde la dirección estratégica, la evaluación y el control de los resultados de su actividad, sin menoscabo de la necesaria autonomía de gestión del Organismo.

## CAPÍTULO I

### Naturaleza y Atribuciones

#### Artículo 1. *Objeto y naturaleza.*

1. Se crea el Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha como organismo autónomo de carácter administrativo, adscrito a la Consejería que tenga atribuidas las competencias de Empleo, como órgano gestor de las políticas de empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

2. Su naturaleza jurídica, funciones, composición, estructura y régimen económico-financiero serán las determinadas en la presente Ley, en el Decreto Legislativo 1/2002, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Hacienda de Castilla-La Mancha así como por el resto de disposiciones que le sean aplicables.

3. El Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha tiene personalidad jurídica propia y está dotado de autonomía administrativa y financiera para el cumplimiento de sus fines, así como para la gestión de su patrimonio y de los fondos que se le asignen. Los Estatutos del Servicio Público de Empleo serán aprobados y modificados por Decreto del Consejo de Gobierno de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a iniciativa de la Consejería a la que esté adscrito el organismo.

#### Artículo 2. *Fines, Principios de Organización y Funcionamiento.*

1. El Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha se crea para la gestión y realización de todas aquellas políticas orientadas a la consecución del pleno empleo en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Estas políticas estarán dirigidas a facilitar a los trabajadores, en especial desempleados, la obtención de un puesto de trabajo digno y adecuado, y a facilitar a los empleadores la contratación de trabajadores adecuados a sus necesidades de producción de bienes y servicios.

2. En su organización y funcionamiento, así como en el ejercicio de sus competencias, el Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha se regirá por los siguientes principios:

- Igualdad de oportunidades garantizando la no discriminación por razón de sexo, etnia, edad, estado civil, opinión, religión, origen, condición social o lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Participación de los agentes sociales más representativos de la región.
- Solidaridad territorial y cohesión social.
- Gratuidad, universalidad y personalización de sus actuaciones.
- Actuación positiva a favor de trabajadores y trabajadoras en dificultades de inserción laboral y de acceso al empleo estable y de calidad.

3. El Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha, en toda su actuación, tenderá a la consecución de los siguientes objetivos:

- Transparencia del mercado de trabajo.
- Integridad y complementariedad del conjunto de sus acciones.
- Fomento de la innovación y la experimentación.
- Coordinación interadministrativa.
- Cercanía y proximidad a los ciudadanos.

- f) Simplificación de trámites y racionalidad en su organización y funcionamiento.
- g) Calidad del servicio para sus usuarios.
- h) Unidad de mercado de trabajo.
- i) Adaptación permanente a las Nuevas Tecnologías.

### Artículo 3. *Derechos y deberes de los usuarios.*

1. La organización y gestión del Servicio Público de Castilla La Mancha, ha de garantizar los siguientes derechos de los usuarios del servicio:

- a) El respeto a la intimidad personal y familiar.
- b) La confidencialidad de la información relacionada con los servicios ocupacionales que les ofrece.
- c) La información sobre los derechos y obligaciones que le asisten.
- d) Cualquier otro derecho que le atribuya la normativa vigente, en especial la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

2. Los usuarios están obligados a colaborar con el Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha, en el marco de la normativa vigente.

### Artículo 4. *Competencias del Servicio Público de Empleo.*

El Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha, mediante una única red pública, ejercerá las competencias en materia de empleo y cualificación profesional en el ámbito competencial de la Comunidad Autónoma, y, en particular, las siguientes:

1. Elaborar, hacer el seguimiento y evaluar el Plan de Empleo de Castilla-La Mancha.
2. Ordenar, planificar, gestionar y evaluar los distintos programas para el empleo, en el ámbito de sus competencias y en particular:
  - a) Los relativos a fomento del empleo, en especial para colectivos con una mayor dificultad de inserción laboral.
  - b) El fomento del autoempleo y de nuevos emprendedores.
  - c) Los relativos a la formación profesional ocupacional y continua.
  - d) Los relativos a las acciones de acompañamiento para la búsqueda activa de empleo.
3. Realizar prospección y análisis del mercado de trabajo y elaborar estadísticas.
4. Gestionar la intermediación laboral, el registro de demandantes de empleo y de mejora de empleo, el registro de contratos y la Red Eures en Castilla-La Mancha.
5. Prestar servicios de información y orientación laboral a los trabajadores y a las empresas.
6. Propiciar la promoción y el desarrollo local.
7. Autorizar el funcionamiento de las agencias de colocación y de los centros asociados y colaboradores a aquellas entidades que participen en el desarrollo de acciones propias del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha.
8. Resolver los procedimientos de ayudas y subvenciones que se convoquen en su ámbito de actuación.
9. Formalizar acuerdos y convenios de colaboración con cualquier persona jurídica, pública o privada, que tengan como fin específico la formación, orientación e intermediación laboral, así como todos aquellos referidos

a las competencias atribuidas al Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha; en aras a permitir una gestión más eficaz de servicio a los ciudadanos y racionalizar los recursos disponibles.

10. Promover o participar, en su caso, en la creación de otras entidades para gestionar y ejecutar de modo racional las políticas que le sean encomendadas.

11. Ejercer cuantas otras funciones se deriven de cualquier norma o acuerdo del Consejo de Gobierno o aquéllas que pudieran ser transferidas en materia de empleo a la Comunidad Autónoma.

12. Establecer el observatorio del mercado de trabajo y de las ocupaciones.

### Artículo 5. *Coordinación, Cooperación y Colaboración para una gestión integral.*

1. Se establecerán los mecanismos de coordinación y en su caso integración de aquellos servicios que se pudieran prestar desde otras Consejerías u otros organismos y entidades que estén relacionados con las funciones del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha y en especial las de intermediación laboral.

2. El Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha pondrá en marcha los instrumentos de cooperación con otras administraciones y entidades públicas para que de conformidad con la legislación aplicable, la gestión de aquellas competencias que tengan relación con el objeto y fines del Servicio Público de Empleo se puedan llevar a cabo desde una única red pública en Castilla-La Mancha.

### Artículo 6. *De las competencias del Consejo de Gobierno y de la Consejería competente en materia de empleo.*

1. Corresponde al Consejo de Gobierno de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha las siguientes competencias:

- a) Establecer las directrices generales en materia de políticas de empleo referidas a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
- b) Aprobar y modificar los Estatutos del Servicio Público de Empleo.
- c) Nombrar, a propuesta del titular de la Consejería competente en materia de Empleo, al Secretario General del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha, a los órganos directivos que en su caso se establezcan y a los vocales del Consejo de Dirección del Servicio Público de Empleo.
- d) Cualesquiera otras que le atribuya la legislación vigente.

2. Corresponde a la Consejería competente en materia de Empleo:

- a) La fijación de las directrices generales de actuación del Servicio Público de Empleo.
- b) La propuesta al Consejo de Gobierno de aquellas disposiciones que afecten a sus competencias.
- c) La aprobación de las órdenes en materia de empleo y formación profesional: ocupacional y continua, y todas aquellas otras que le correspondan en función de las competencias que le hayan sido atribuidas.
- d) Acordar la remisión a la Consejería de Economía y Hacienda, del anteproyecto de presupuestos del Servicio Público de Empleo.
- e) El control de calidad de las políticas de empleo que realice el Servicio Público de Empleo.
- f) Cuantas otras le vengán atribuidas por el ordenamiento vigente.

## CAPÍTULO II

**Órganos del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha****Artículo 7. De los Órganos del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha.**

El Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha se estructura en los siguientes órganos:

1. De gobierno:
  - a) La Presidencia.
  - b) El Consejo de Dirección.
  - c) La Secretaría General.
2. De participación:
  - a) Los Consejos Provinciales de Coordinación.

**Artículo 8. La Presidencia del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha.**

1. La Presidencia del Servicio Público de Empleo corresponde al titular de la Consejería competente en materia de empleo.

2. Son funciones de la Presidencia, además de las que pudieran establecerse estatutariamente, las siguientes:

- a) Ostentar la representación legal del organismo.
- b) Convocar y presidir las reuniones del Consejo de Dirección del Servicio Público de Empleo.
- c) Suscribir los contratos, convenios y resoluciones referidos a asuntos propios del Servicio Público de Empleo.

**Artículo 9. Composición del Consejo de Dirección.**

El Consejo de Dirección del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha estará compuesto por la presidencia y quince vocales:

Seis vocales en representación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, uno de los cuales lo será a propuesta del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

Un vocal en representación de los municipios de la Región, designado por la Federación de Municipios de Castilla-La Mancha.

Cuatro vocales de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de Castilla-La Mancha.

Cuatro vocales de las organizaciones empresariales que ostentan la condición de más representativas de la Comunidad Autónoma.

La Presidencia de este Consejo designará como Secretario a uno de los vocales que representen a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, o en su defecto a un funcionario que actuará con voz y sin voto.

**Artículo 10. Funciones del Consejo de Dirección del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha.**

El Consejo de Dirección, además de las que se le otorgue en los Estatutos, tendrá las funciones siguientes:

- a) Aprobar el borrador del anteproyecto de presupuesto, las cuentas anuales y la memoria del Servicio Público de Empleo.
- b) Aprobar el Plan de Empleo de Castilla-La Mancha.
- c) Aprobar los planes específicos y los programas de actividades del Servicio Público de Empleo.
- d) Elaborar los criterios para la adquisición o pérdida de la condición de centro colaborador o centro asociado del Servicio Público de Empleo, así como aprobar los convenios de colaboración con los centros colaborado-

res y los centros asociados en las materias que le son propias.

e) Conocer los anteproyectos o, en su caso, los proyectos de disposiciones normativas de carácter general y aquellas que regulen los criterios de concesión de ayudas y otros convenios de colaboración relativos a las competencias del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha.

f) Informar los anteproyectos o proyectos de disposiciones que afecten a su organización, competencias o funcionamiento.

g) Coordinar las actividades de los Consejos Provinciales de Coordinación.

h) Crear las comisiones de trabajo que considere oportunas.

**Artículo 11. La Secretaría General del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha.**

Sin perjuicio de las funciones otorgadas al Consejo de Dirección y de las que se le pudieran otorgar en los Estatutos del Organismo, la Secretaría General tendrá de forma específica las funciones siguientes:

a) Dirigir el Servicio Público de Empleo y ejecutar y hacer cumplir los acuerdos del Consejo de Dirección.

b) Ejercer la dirección del personal adscrito al Servicio Público de Empleo.

c) Autorizar los gastos, contraer obligaciones e interesar de la Consejería de Economía y Hacienda la ordenación de pagos de acuerdo con la normativa vigente en materia presupuestaria.

d) Elevar al Consejo de Dirección el borrador del Anteproyecto de Presupuestos del Servicio Público de Empleo, el Plan de Empleo de Castilla-La Mancha, la Memoria anual, las cuentas anuales y todas aquellas que le atribuya la normativa vigente y aquellas que le sean delegadas.

**Artículo 12. Composición de los Consejos Provinciales de Coordinación del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha.**

Los Consejos Provinciales estarán integrados por:

El Delegado Provincial de la Consejería a la que esté adscrito el Servicio Público de Empleo o en su defecto el cargo que expresamente sea nombrado para esta responsabilidad por el Consejo de Gobierno, que ejercerá la presidencia del Consejo Provincial de Coordinación.

Tres representantes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Cuatro representantes de las organizaciones sindicales más representativas de Castilla-La Mancha.

Cuatro representantes de las organizaciones empresariales que ostentan la condición de más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

Un funcionario que actuará como secretario, con voz y sin voto.

**Artículo 13. Funciones de los Consejos Provinciales de Coordinación del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha.**

Son funciones de los Consejos Provinciales de Coordinación:

a) Velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo de Dirección en el ámbito provincial.

b) Proponer al Consejo de Dirección cuantas medidas consideren necesarias para el mejor cumplimiento

de los fines y objetivos del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha.

c) Efectuar el seguimiento de los programas y acciones en su ámbito territorial.

d) Aquellas otras que reglamentariamente se establezcan.

### CAPÍTULO III

#### Régimen Jurídico, Económico, Financiero y de Personal

##### Artículo 14. *Régimen Jurídico.*

1. El régimen jurídico de los actos emanados del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha será el establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y en la normativa de organización y funcionamiento de la Administración Regional.

2. Los actos administrativos dictados por la Secretaría General del Servicio Público de Empleo serán susceptibles de recurso de alzada ante el titular de la Consejería competente en materia de empleo.

##### Artículo 15. *Recursos económicos.*

La financiación del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha se hará con cargo a los siguientes recursos:

a) Los créditos que se le asignen en los Presupuestos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

b) Las subvenciones, aportaciones tanto de personas físicas como jurídicas, y legados.

c) Los rendimientos de los bienes o valores de su patrimonio.

d) Los créditos que se transfieran conjuntamente con competencias y servicios procedentes de otras Administraciones Públicas y sean encomendadas al Servicio Público de Empleo.

e) Todos los demás recursos que le puedan ser atribuidos por disposición legal o reglamentaria.

##### Artículo 16. *Régimen presupuestario y de contratación.*

a) El régimen presupuestario, de intervención y de contabilidad del Servicio Público de Empleo será el establecido por el Decreto Legislativo 1/2002, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Hacienda de Castilla-La Mancha.

b) Para el cumplimiento de sus fines, le será de aplicación el régimen de contratación previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

##### Artículo 17. *Patrimonio.*

El Patrimonio del Servicio Público de Empleo estará integrado por los bienes y derechos que le sean adscritos, cedidos o transferidos por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha o cualquier otra Administración Pública, así como por cualesquiera otros bienes y derechos que adquiera o reciba por cualquier título o acepte mediante convenio.

##### Artículo 18. *Personal.*

Al personal de Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha le será de aplicación el régimen jurídico

previsto para el personal de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

1. Los puestos de trabajo reservados al personal funcionario serán desempeñados por funcionarios de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha o de otras Administraciones Públicas, en los términos que se determine en las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo.

2. Los puestos de trabajo reservados a personal laboral serán provistos de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

##### Disposición adicional primera.

El Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha se subroga en todos los derechos y obligaciones contraídas por la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en las competencias que le han sido asignadas.

##### Disposición adicional segunda.

A los exclusivos efectos de lo dispuesto en los artículos 7 y 10 de la presente Ley, tendrán la consideración de organizaciones sindicales y empresariales más representativas, aquellas que resulten de acuerdo con la aplicación de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.

##### Disposición adicional tercera.

En el marco de la legislación básica, y mediante el instrumento normativo pertinente, se desarrollará la participación y colaboración de los Ayuntamientos en las materias reguladas en la presente Ley.

##### Disposición transitoria.

Hasta la aprobación de la estructura orgánica del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha, las competencias que resulten afectadas por la presente Ley se seguirán ejerciendo por los órganos que actualmente las tienen asignadas.

##### Disposición derogatoria.

Quedan derogadas las disposiciones de igual o inferior rango, en cuanto se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

##### Disposición final primera.

Se autoriza al Consejo de Gobierno a dictar las Disposiciones necesarias y adoptar las medidas pertinentes para el desarrollo, cumplimiento y aplicación de la presente Ley.

##### Disposición final segunda.

La Consejería de Economía y Hacienda realizará las modificaciones presupuestarias que permitan habilitar los créditos necesarios para el cumplimiento de lo previsto en la presente Ley.

**Disposición final tercera.**

Se faculta a las Consejerías competentes de la Administración Regional para integrar los recursos patrimoniales, operativos y humanos necesarios para la puesta en marcha del Servicio Público de Empleo.

**Disposición final cuarta.**

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 10 de febrero de 2003.

JOSÉ BONO MARTÍNEZ,  
Presidente

(Publicada en el D.O.C.M. n.º 20, de 17-02-2003)

### **10839 LEY 3/2003, de 13 de febrero, de Cooperación Internacional para el Desarrollo.**

Las Cortes de Castilla-La Mancha han aprobado y yo, en nombre del Rey, promulgo la siguiente Ley.

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Castilla-La Mancha es sólo una pequeña región de un planeta donde la inmensa mayoría de los seres humanos viven mucho peor que nosotros. Estas personas tienen necesidades pero, a su vez, cuentan con muchos valores que aportarnos.

Según el Informe de Desarrollo Humano de 2001 elaborado por Naciones Unidas, once millones de niños menores de 5 años mueren anualmente debido a la pobreza; cerca de 325 millones de personas en edad escolar no asisten a la escuela; de los 4.600 millones de habitantes de los países en vías de desarrollo, más de 850 son analfabetos, 1.000 carecen de servicios de agua potable y 2.400 de servicios sanitarios; en la actualidad, 1.200 millones de personas disponen de menos de un dólar diario para sobrevivir y 2.800 millones han de hacerlo con menos de dos dólares.

Vivimos en una sociedad mundial de desigualdades clamorosas, en la que cada vez más la riqueza se concentra en menos manos y crecen las distancias entre quienes más poseen y los desposeídos. Bastaría sólo una parte de lo que empleamos en bienes prescindibles dentro de los países más ricos para satisfacer las necesidades elementales de quienes hoy no las tienen satisfechas.

Lo que costaría alimentar y dar salud básica a quienes en el mundo hoy no pueden acceder a ello asciende a 13.000 millones de dólares anuales, cantidad menor de lo que se gasta en Estados Unidos en comida para animales domésticos (17.000 millones).

Dar agua potable y saneamiento a quienes los necesitan (el 25% de la población mundial) costaría 9.000 millones de dólares, cantidad menor que la que los europeos gastamos en helados durante un año (11.000 millones de dólares).

Cuando la humanidad ha alcanzado los niveles científicos y tecnológicos más altos, logrando proezas hasta hace poco inimaginables, no podemos renunciar a capacidades tan humanas como son las de sentir y las de pensar.

Sentimos la necesidad de combatir aquello que impide el ejercicio de las libertades fundamentales y de favorecer una vida digna para quienes hoy carecen de ella.

Los ciudadanos de los países más desarrollados debemos pensar soluciones y rebelarnos ante el falaz dic-

tamen de que las cosas no pueden ser de otro modo, de que no es posible otro mundo mejor.

Son muchos los castellano-manchegos y las castellano-manchegas que, desde nuestra tierra o repartidos por los lugares más desfavorecidos del planeta, con actitud desinteresada, lo testimonian y nos dan ejemplo de ello: quienes trabajan en proyectos de desarrollo, los inscritos en la Oficina Regional de Voluntariado, las organizaciones no gubernamentales que tienen la cooperación internacional como el principal o uno de sus principales motivos.

Castilla-La Mancha se siente partícipe de su misma causa. Nuestra Comunidad Autónoma ha venido incrementando sus presupuestos de cooperación progresivamente en los últimos años, hasta el punto de superar el 0,7 por ciento de sus ingresos propios. Nos cabe la moderada satisfacción de ser, en cuanto a aportación económica, una de las primeras Comunidades de España.

Pero realizar tal propósito solidario requiere también de una ley que regule los procedimientos de la cooperación y aúne los esfuerzos de la sociedad castellano-manchega.

Esta ley se inserta en la línea más avanzada de principios, normativas y políticas de cooperación internacional. Además de la legislación estatal, tiene como referentes específicos la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo y el Programa de las Naciones Unidas, los compromisos alcanzados en la Cumbre de Desarrollo Social de 1995, así como las Pautas para la Reducción de la Pobreza establecidas por el Comité de Ayuda al Desarrollo de mayo de 2001 en su estrategia para el siglo XXI.

Esta ley adopta un nuevo planteamiento de la Cooperación Internacional para el Desarrollo que emana del principio de participación y de la interdependencia de los pueblos. Por ello, no es ajena a la preocupación compartida por los crecientes flujos de inmigración de personas provenientes de países más desfavorecidos y las evidentes consecuencias de procesos de desarrollo excluyentes.

Con la aprobación de esta ley se pretende dar respuesta a las necesidades de una cooperación entre los pueblos cada vez más eficaz y transparente.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Disposiciones Generales**

##### **Artículo 1. Objeto.**

La presente ley tiene por objeto regular la Cooperación Internacional para el Desarrollo promovida y desarrollada por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

##### **Artículo 2. Principios inspiradores.**

Esta ley expresa la solidaridad de Castilla-La Mancha con los más desfavorecidos que viven en los países en vías de desarrollo, y además de los previstos en la legislación estatal tiene como principios inspiradores la igualdad de todos los seres humanos en dignidad y derechos, así como la obligación de ayudarse mutuamente.

##### **Artículo 3. Prioridades de Actuación.**

La Cooperación Internacional para el Desarrollo se realizará de acuerdo a las prioridades sectoriales y geográficas que se establecen en la presente ley.

##### **1. Prioridades Sectoriales.**

Son sectores de actuación preferente los siguientes:

a. La salud, alimentación, educación, vivienda, saneamiento y agua potable.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de mayo de 2003.

#### DE RATO Y FIGAREDO

Excmo. Sr. Secretario de Estado de la Energía, Desarrollo Industrial y de la Pequeña y Mediana Empresa.

#### ANEXO

1. Tabla de valores de actividad por unidad de masa ( $N_i$ ):

Radionucleido	Actividad por unidad de masa (kBq/kg)
H-3	10 <sup>6</sup>
C-14	10 <sup>4</sup>
Na-22	10
Na-24	10
P-32	10 <sup>3</sup>
S-35	10 <sup>5</sup>
Cl-36	10 <sup>4</sup>
K-42	10 <sup>2</sup>
Ca-45	10 <sup>4</sup>
Ca-47	10
Cr-51	10 <sup>3</sup>
Co-57	10 <sup>2</sup>
Co-58	10
Fe-59	10
Ga-67	10 <sup>2</sup>
Se-75	10 <sup>2</sup>
Sr-85	10 <sup>2</sup>
Sr-89	10 <sup>3</sup>
Y-90	10 <sup>3</sup>
Mo-99	10 <sup>2</sup>
Tc-99	10 <sup>4</sup>
Tc-99m	10 <sup>2</sup>
In-111	10 <sup>2</sup>
I-123	10 <sup>2</sup>
I-125	10 <sup>3</sup>
I-131	10 <sup>2</sup>
Pm-147	10 <sup>4</sup>
Er-169	10 <sup>4</sup>
Au-198	10 <sup>2</sup>
Hg-197	10 <sup>2</sup>
Hg-203	10 <sup>2</sup>
Tl-201	10 <sup>2</sup>
Ra-226	10
Th-232	1

2. Para aquellos radionucleidos que no figuran en la Tabla anterior, los valores de actividad por unidad de masa (kBq/kg) que deberán considerarse son los establecidos en el Anexo I, Tabla A, columna 3.ª, del Reglamento sobre instalaciones nucleares y radiactivas, aprobado por Real Decreto 1836/1999, de 3 de diciembre.

3. En el caso de que el material residual esté contaminado con una mezcla de radionucleidos, para que

pueda ser gestionado como residuo convencional deberá cumplirse la siguiente condición:

$$\sum_{i=1}^n \frac{C_i}{N_i} \leq 1$$

siendo,

«C<sub>i</sub>» la actividad por unidad de masa en kBq/kg de cada radionucleido «i» presente en el material residual.

«N<sub>i</sub>» el valor establecido en la Tabla para el radionucleido «i».

«n» el número de radionucleidos existentes en el material residual.

## COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

**11270** LEY 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo.

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de Canarias ha aprobado y yo, en nombre del Rey y de acuerdo con lo que establece el artículo 12.8 del Estatuto de Autonomía, promulgo y ordeno la publicación de la Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo.

#### PREÁMBULO

La Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1961 (ratificada por España en virtud de Instrumento de 29 de abril de 1980), dispone que las partes contratantes se comprometen a reconocer como uno de sus principales objetivos y responsabilidades la obtención y el mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible del empleo, con el fin de lograr el pleno empleo; a proteger de manera eficaz el derecho del trabajador a vivir mediante el ejercicio de un trabajo libremente elegido; a establecer o mantener servicios gratuitos de empleo para todos los trabajadores y a proporcionar o promover una orientación, formación y readaptación profesionales adecuadas.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 19 de diciembre de 1966 (ratificado por España mediante Instrumento de 13 de abril de 1977), dispone que los Estados partes reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de vivir desarrollando un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados partes para lograr la plena efectividad de este derecho, deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre el servicio del empleo, de 17 de junio de 1948, dispone que todo miembro deberá mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito de empleo cuya función esencial deberá ser la de

lograr la mejor organización posible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema del empleo para todos y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción.

El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre desarrollo de los recursos humanos, de 23 de junio de 1975, dispone que todo miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

La Estrategia Europea de Empleo, definida en el Tratado de Amsterdam, de 2 de octubre de 1997, insta a los Estados miembros a coordinar sus políticas laborales en torno a cuatro pilares de actuación prioritaria con objetivos claros y bien definidos: conseguir un alto nivel de empleo en la economía en general y en todos los colectivos del mercado laboral; sustituir la lucha pasiva contra el desempleo por la promoción de la empleabilidad y la creación de empleo sostenidas; fomentar un nuevo planteamiento de la organización del trabajo, de modo que las empresas de la Unión Europea puedan hacer frente al cambio económico conciliando la seguridad y la adaptabilidad y permitiendo a los trabajadores participar en actividades de formación a lo largo de toda su vida y ofrecer un marco de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo para que todos puedan participar en él y acceder a un empleo.

La Constitución española establece que los poderes públicos, de manera especial, realizarán y fomentarán una política orientada al pleno empleo y que garantice la formación y readaptación profesionales.

El marco normativo internacional y constitucional anteriormente expuesto, completado con la competencia autonómica de ejecución en materia laboral, activan la aplicación por la Comunidad Autónoma de Canarias de políticas activas del mercado de trabajo, que vienen definidas por su carácter anticipador y combativo de los efectos del cambio económico y tecnológico, y de las deficiencias asociadas al comportamiento del mercado de trabajo.

En virtud del artículo 33 del Estatuto de Autonomía de Canarias, por el que se atribuye a la Comunidad Autónoma de Canarias la ejecución de la legislación laboral, se han asumido determinadas competencias que, en materia de trabajo, empleo y formación profesional ocupacional, venía desempeñando, en el ámbito de la Comunidad canaria, el Instituto Nacional de Empleo.

Para facilitar la ejecución de las funciones de intermediación en el mercado de trabajo y de orientación profesional, así como las políticas de empleo y de formación profesional ocupacional, se propone la creación de un organismo autónomo, bajo la dirección del departamento del Gobierno de Canarias competente en materia de empleo, y ello porque, a pesar de la creación en virtud de Ley 7/1992, de 25 de noviembre, del Instituto Canario de Formación y Empleo, la experiencia acumulada y la ampliación de las atribuciones en materia de empleo de nuestra Comunidad Autónoma, progresivamente transferidas desde la Administración del Estado, hacen precisa una mejor distribución de las competencias traspasadas, potenciando la participación de los agentes económicos y sociales y de las administraciones públicas insulares y municipales radicadas en Canarias en la toma de decisiones relevantes en materia de empleo.

La creación del Servicio Canario de Empleo como organismo autónomo se justifica, en primer lugar, porque a este organismo se le atribuye la realización de actividades de fomento y de gestión de un servicio público,

ya que la realización de políticas de empleo y de formación y readaptación profesional constituyen el cumplimiento de un fin de interés público que el artículo 40 de la Constitución española configura como un principio rector de la política social y económica.

En segundo lugar, el principio de eficacia y los criterios de eficiencia y servicio a los ciudadanos, de acuerdo con los cuales han de actuar las administraciones públicas, aconseja reunir en un solo ente gestor todas las competencias y áreas de actuación administrativa vinculadas al empleo.

El Servicio Canario de Empleo se configura como el organismo autónomo de carácter administrativo de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias que tiene como finalidad fomentar, mejorar y promover el empleo en nuestro ámbito territorial, luchar contra el desempleo y cubrir las necesidades de formación de los trabajadores desempleados y ocupados, atendiendo con carácter prioritario a aquellos colectivos que presentan mayores dificultades para su inserción laboral. Ejercerá funciones concretas en relación con la intermediación en el mercado de trabajo, de fomento de la ocupación, información, orientación y formación profesional ocupacional y continua, y constituirá un observatorio laboral de análisis y prospección del mercado de trabajo, que supondrá un instrumento de apoyo imprescindible para definir y programar adecuadamente las políticas de formación y de ocupación del servicio. Ejercerá actuaciones de apoyo a la economía social y, en coordinación con otros departamentos del Gobierno de Canarias, acciones de estímulo a la emprendeduría. A su vez promoverá iniciativas de cooperación internacional en las materias de su competencia.

El Servicio Canario de Empleo recoge la doctrina y el espíritu de la Unión Europea, donde la participación de los agentes económicos y sociales es un principio básico y fundamental para garantizar la máxima coordinación y sinergia de todos los recursos con el protagonismo activo de las asociaciones empresariales y sindicales conjuntamente con las administraciones públicas.

Especialmente decidida y vanguardista es la apuesta consensuada de la Administración autonómica con las demás administraciones públicas canarias y representantes de empresarios y trabajadores para conseguir un servicio público ágil, flexible, eficiente y profesionalizado que resuelva los retos de un modelo de intermediación laboral entre ofertas y demandas, que acometa con ambición las demandas presentes y futuras de formación profesional, y también que otorgue un plus de calidad y compromiso en las políticas activas de empleo y de emprendeduría.

En relación con la gestión de la inserción laboral, se pretende la máxima eficacia en el acceso de los trabajadores a un puesto de trabajo, a la vez que posibilitar a los empleadores la contratación de trabajadores capacitados para las necesidades planteadas. En cuanto a la intermediación laboral, se pretende, mediante la necesaria movilidad profesional, ajustar la oferta a la demanda de empleo en el territorio de Canarias, con la programación adecuada de la formación profesional ocupacional vinculada a las necesidades del mercado laboral.

El Servicio Canario de Empleo, destinando a ello los recursos adecuados, prestará su apoyo total al desarrollo del tercer sector, del trabajo voluntario y del trabajo para la comunidad, los cuales suponen una importante contribución para la cohesión social y desempeñan un papel decisivo en la superación de la exclusión social.

El Servicio Canario de Empleo integrará en su actuación el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y promoverá la no discriminación de los trabajadores y trabajadoras por razones de sexo, dis-

capacidad, orientación sexual, raza o etnia y origen social, materializando el principio de promoción de la igualdad de los individuos y los grupos en que se integran que rige la política de los poderes públicos canarios, y asegurará la libre circulación de los trabajadores en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias, incidiendo en que sus actuaciones contribuyan al desarrollo sostenible de la misma.

El Servicio Canario de Empleo se configura como un servicio público y gratuito que se basa en los siguientes pilares: la autonomía funcional del organismo, la participación de los agentes sociales y económicos, el establecimiento de una estructura orgánica operativa orientada hacia la gestión integral y coordinada de todos los programas que inciden en la formación e inserción laboral de los ciudadanos y ciudadanas en el mundo del trabajo, y una estrecha y permanente coordinación con los restantes servicios públicos del bienestar social, en especial, con los educativos y de servicios sociales.

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Naturaleza y régimen jurídico.*

1. Se crea el Servicio Canario de Empleo como organismo autónomo de carácter administrativo, adscrito al departamento competente en materia de empleo de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. El Servicio Canario de Empleo tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, disponiendo para el cumplimiento de sus fines de patrimonio propio y de los recursos humanos necesarios.

3. El Servicio Canario de Empleo se rige por lo establecido en esta Ley, sus normas de desarrollo y demás disposiciones que sean de aplicación.

#### Artículo 2. *Finalidad.*

El Servicio Canario de Empleo tiene como finalidad fomentar, mejorar y promover el empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias, luchar contra el desempleo y cubrir las necesidades de formación de los trabajadores desempleados y ocupados, atendiendo con carácter prioritario a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades para su inserción laboral.

El Servicio Canario de Empleo ha de dinamizar lo preceptuado en el artículo 40 de la Constitución española y el artículo 5.2 c) del Estatuto de Autonomía de Canarias, llevando a cabo una política orientada al pleno empleo estable y de calidad y al autoempleo.

#### Artículo 3. *Funciones.*

1. Corresponden al Servicio Canario de Empleo las siguientes funciones:

A) La elaboración de propuestas para la determinación de la política de empleo del Gobierno de Canarias y la fijación de las correspondientes actuaciones en el marco del Plan de Empleo de Canarias.

B) Con carácter general, las funciones de ejecución de las políticas de empleo y formación profesional ocupacional y continua asumidas por la Comunidad Autónoma de Canarias, y, en concreto:

1) En relación con la intermediación en el mercado de trabajo:

a) Las funciones de ejecución en materia de intermediación laboral y, en especial, las de inscripción y

registro de los demandantes de empleo, y el control de la obligación de los trabajadores de comunicar la terminación del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

b) Las funciones de ejecución relativas al control de la obligación de los empresarios de registrar o, en su caso, comunicar los contratos laborales en los términos legalmente establecidos, así como la de comunicación a la oficina de empleo de la terminación del contrato de trabajo, en los términos en que legalmente venga establecida.

c) La autorización de las agencias de colocación cuyo ámbito de actuación no supere el del territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como las actuaciones previstas legal o reglamentariamente respecto a aquellas agencias de colocación cuya actividad no quede limitada al ámbito territorial de Canarias y, consecuentemente, no corresponda su autorización a esta Comunidad Autónoma.

d) Las funciones relativas a las actividades de la Red de Servicios Europeos de Empleo (EURES) en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias o acción europea equivalente en materia de intermediación laboral.

e) Ofertar servicios de orientación y apoyo a las personas desempleadas y ocupadas, facilitándoles la inserción laboral y la mejora ocupacional, agilizando y optimizando una orientación lo más personalizada posible.

2) En relación con la planificación, gestión y control de políticas de empleo:

a) La ejecución, evaluación y seguimiento de los planes derivados de la política de empleo del Gobierno de Canarias.

b) La gestión y control de las subvenciones y ayudas públicas de la política de empleo.

c) La organización y articulación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias de los convenios con las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo.

d) La gestión y control de los programas de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo.

e) Las funciones asumidas por la Comunidad Autónoma de Canarias relativas a los fondos de promoción de empleo.

f) La gestión de conciertos, convenios de colaboración y subvenciones que correspondan, con especial incidencia en el ámbito de las corporaciones locales.

g) La promoción de pactos territoriales y sectoriales por el empleo y la formación.

3) En relación con la formación profesional ocupacional y continua:

a) La elaboración de propuestas para la determinación de la política de formación profesional ocupacional y continua del Gobierno de Canarias.

b) La ejecución, evaluación y seguimiento de los planes derivados de la política de formación profesional ocupacional y continua del Gobierno de Canarias.

c) La gestión y control de las subvenciones y ayudas públicas de la política de formación profesional ocupacional y continua del Gobierno de Canarias.

d) La propuesta y programación de acciones formativas derivadas de las necesidades que se detecten y de la prospección de demandas de ocupación.

e) La gestión y control de las acciones del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, incluida la expedición del certificado de profesionalidad.

4) La calificación, inscripción y certificación de los actos que deban acceder al registro de cooperativas de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como la ins-

pección, sanción de infracciones y descalificación, de acuerdo con lo establecido en la ley.

5) La calificación y registro administrativo de sociedades laborales.

6) La calificación e inscripción en el registro de los centros especiales de empleo.

7) Las funciones de ejecución relativas al cumplimiento de las obligaciones de empresarios y trabajadores y, en su caso, la potestad sancionadora, en las materias relativas al empleo y desempleo, en los términos que establece la legislación del Estado.

8) La gestión de las competencias transferidas con relación a los centros nacionales de formación ocupacional.

9) Cualesquiera otras funciones que, en materia de empleo, formación e intermediación en el mercado de trabajo, correspondan a la Comunidad Autónoma de Canarias y sean expresamente atribuidas a este Servicio por el Gobierno de Canarias.

2. En el ejercicio de sus funciones, el Servicio Canario de Empleo recabará la colaboración de todos los órganos de la Administración autonómica con competencias en materia de empleo y, en especial, del Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional u órgano equivalente que asuma sus atribuciones.

3. Al objeto de satisfacer el interés público que tiene encomendado, y atendiendo a los principios de participación y eficacia y al criterio de eficiencia, el Servicio Canario de Empleo podrá celebrar acuerdos, pactos, convenios, contratos o utilizar otros instrumentos de colaboración con personas tanto de Derecho público como privado, especialmente con las entidades municipales, para la realización por éstas de actividades comprendidas o relacionadas con sus competencias de intermediación, orientación, formación y empleo.

Las entidades colaboradoras del Servicio Canario de Empleo deberán respetar en todo caso en su actuación los principios de igualdad y no discriminación.

#### Artículo 4. *Principios de organización y funcionamiento.*

1. El Servicio Canario de Empleo se ajustará a los siguientes principios:

a) Participación de los distintos agentes económicos y sociales más representativos.

b) Carácter gratuito y acceso universal.

c) Racionalización y eficacia en los procedimientos.

d) Coordinación administrativa.

e) Descentralización y desconcentración en la gestión.

f) Eficiencia en la gestión de los recursos.

g) Transparencia y publicidad en la actuación administrativa.

h) Respeto de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

i) Colaboración y coordinación con el resto de organismos y administraciones públicas, en especial con el Servicio Público Estatal de Empleo.

j) Coordinación de los subsistemas de formación reglada, ocupacional y continua.

k) Los usuarios del Servicio Canario de Empleo tienen derecho a recibir una correcta información sobre los derechos y los deberes que tienen con relación a los servicios ocupacionales, los programas y las acciones que lleva a cabo el Servicio Canario de Empleo.

l) La evaluación de las políticas de empleo y de su ejecución que debe ser llevada a cabo por organismos independientes y externos al Servicio Canario de Empleo.

2. Se garantizará la permanencia de servicios centrales del organismo en las dos ciudades capitalinas de

la Comunidad, asegurándose además la adecuación de sus estructuras territoriales en orden a la mejora de las prestaciones públicas y bajo el principio de máxima proximidad de la Administración a los ciudadanos, a cuyo efecto se podrán suscribir convenios de colaboración y promover fórmulas de descentralización de competencias que garanticen la cercanía del ciudadano al ejercicio de las funciones en materia de empleo.

3. La sede del Servicio Canario de Empleo estará ubicada donde esté radicada la sede de la consejería a la que esté adscrito el organismo.

#### Artículo 5. *Derechos y deberes de los usuarios del Servicio Canario de Empleo.*

1. La organización y la gestión del Servicio Canario de Empleo deben garantizar los siguientes derechos a las personas que reciban sus servicios:

a) La información adecuada sobre los derechos y los deberes que les asisten.

b) El respeto a la intimidad personal.

c) La confidencialidad de la información relacionada con los servicios ocupacionales que se presten.

d) La no discriminación por razones de etnia, sexo, religión, opinión o cualesquiera otras condiciones o circunstancias sociales o personales.

e) Cualquier otro derecho al amparo de la Ley del Estado 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. Los usuarios están obligados a colaborar con el Servicio Canario de Empleo facilitándole la documentación, los datos y los informes que les sean requeridos y a comparecer si así lo exige el Servicio, además de cualquier otra obligación que por ley sea aplicable.

## CAPÍTULO II

### Organización

#### Artículo 6. *Estructura básica.*

1. El Servicio Canario de Empleo se estructura en los siguientes órganos superiores:

El presidente.

El Consejo General de Empleo.

El director.

2. También son órganos del Servicio Canario de Empleo los Consejos Insulares de Formación y Empleo y la Comisión Asesora en materia de Integración de Colectivos de muy difícil Inserción Laboral.

3. Asimismo, el Gobierno podrá crear, a propuesta del Servicio Canario de Empleo, con la denominación de subdirector o asimilada, órganos unipersonales con categoría y rango jerárquico superiores a jefe de servicio y subordinados al director para el desempeño de determinadas competencias ejecutivas.

#### Artículo 7. *El presidente.*

1. El presidente del Servicio Canario de Empleo ostenta la representación del mismo, y sus competencias serán:

a) Supervisar y controlar la ejecución de los acuerdos adoptados por el Consejo General de Empleo.

b) Proponer las medidas que se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de la finalidad del Servicio.

c) Conocer cuantas cuestiones hayan de ser sometidas a la deliberación o decisión del Consejo General de Empleo.

d) Conocer cuantos informes o propuestas sean elaborados por los Consejos Insulares de Formación y Empleo y la Comisión Asesora en materia de Integración de Colectivos de muy difícil Inserción Laboral.

e) Conceder ayudas y subvenciones en las que sea necesaria la autorización del Gobierno por exceder su importe del que se determine anualmente en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.

f) Suscribir convenios de cualquier naturaleza y cuantía, así como suscribir con los interesados acuerdos de terminación convencional dentro del procedimiento de concesión de ayudas y subvenciones de cualquier importe, con el alcance, efectos y régimen jurídico específico que en cada caso prevea la disposición que los regule.

g) Autorizar transferencias corrientes y de capital en los casos previstos para los titulares de los departamentos en las leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.

h) Aprobar las bases para la concesión de ayudas y subvenciones genéricas, así como las correspondientes convocatorias.

i) Cualesquiera otras que le correspondan por precepto legal o reglamentario.

2. Será presidente del Servicio Canario de Empleo el titular del departamento competente en materia de empleo.

#### Artículo 8. *El Consejo General de Empleo.*

1. El Consejo General de Empleo es el órgano colegiado de participación y programación del Servicio Canario de Empleo, de carácter tripartito y paritario, integrado por las administraciones públicas canarias, organizaciones sindicales y empresariales canarias más representativas de acuerdo con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y la disposición adicional sexta del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o normas que las sustituyan, y sus competencias serán las siguientes:

a) Elaborar, para su aprobación por el Gobierno de Canarias, los planes en materia de empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma, que comprenderán el conjunto de medidas y programas destinados a fomentar directa e indirectamente el empleo, realizando el seguimiento y evaluación de los mismos.

b) Aprobar los criterios, directrices y líneas básicas de actuación del organismo y su acomodo a las necesidades del mercado de trabajo.

c) Aprobar el plan y los programas anuales para la ejecución de las políticas de empleo, intermediación, formación profesional y continua, apoyo a la economía social y acciones en favor de la emprendeduría.

d) Emitir informe previo sobre las propuestas de convenios de colaboración que vayan a formalizarse con organismos y entidades públicas y privadas.

e) Realizar el seguimiento y evaluación de los programas de actuación del organismo, así como de su gestión integral, con recepción de información trimestral detallada de la programación.

f) Aprobar la propuesta de anteproyecto de presupuesto anual del organismo.

g) Emitir informe previo sobre los programas operativos a presentar ante la Unión Europea que afecten al ámbito de competencias del organismo.

h) Aprobar la memoria anual del organismo e informar sobre el estado de cuentas y la documentación relativa a su gestión económica y contable antes de su remisión a la Intervención General del Gobierno de Canarias.

i) Elaborar el informe anual que evalúe las políticas de empleo aplicadas por el organismo y formular las medidas correctoras que se acuerden.

j) Emitir informe previo sobre las normas de desarrollo de la ley reguladora del organismo y de ejecución de las políticas activas de empleo que tenga asumidas la Comunidad Autónoma de Canarias.

k) Realizar el seguimiento y análisis del desarrollo de la contratación laboral en Canarias. A tal fin, se constituirá en su seno una comisión técnica cuya composición respetará el carácter tripartito y paritario del Consejo, la cual se reunirá mensualmente y elevará informe trimestral de sus conclusiones al Consejo.

l) Aprobar la creación de comisiones técnicas o grupos de trabajo para materias determinadas, cuya composición respetará en todo caso el carácter tripartito y paritario del Consejo, debiendo constituirse, entre otras, las que tengan por objeto el seguimiento de los convenios de colaboración con las corporaciones locales en materia de empleo y los contratos-programa con agentes económicos y sociales en materia de formación profesional ocupacional y continua.

m) Emitir informe previo sobre las iniciativas y propuestas promovidas por los Consejos Insulares de Formación y Empleo.

n) Emitir informe previo sobre la normativa reguladora de las acciones, así como sobre las bases de las convocatorias para la ejecución de los planes para la formación, el empleo y la intermediación.

ñ) Proponer las medidas que se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de los fines del organismo.

o) Cuantas otras competencias se le atribuyan legal o reglamentariamente.

2. El Consejo General de Empleo estará compuesto por doce miembros, conforme a la siguiente distribución: cuatro miembros en representación de las administraciones públicas canarias, entre los que se incluye el presidente, que será el presidente del organismo, y el vicepresidente, que será el director del Servicio; cuatro miembros en representación de las organizaciones sindicales más representativas y cuatro miembros en representación de las organizaciones empresariales más representativas, conforme a la legalidad vigente. Por cada miembro titular habrá un suplente con la misma representatividad, que lo sustituirá en los supuestos de vacante, ausencia o enfermedad.

El secretario del Consejo será designado por el presidente entre los funcionarios del Servicio Canario de Empleo.

3. Reglamentariamente se fijará su régimen de organización y funcionamiento.

#### Artículo 9. *El director.*

1. El director, con rango de director general, es el órgano ejecutivo del Servicio Canario de Empleo, y sus competencias serán:

a) Dirigir y coordinar las actividades del organismo necesarias para el cumplimiento de las funciones atribuidas al mismo.

b) Coordinar las actuaciones del organismo con las administraciones públicas implicadas en las políticas de generación de empleo y en la formación profesional, y, en especial, con el Servicio Público Estatal de Empleo.

c) Conceder las ayudas y subvenciones que no estén atribuidas al presidente, de acuerdo con el artículo 7.1 e) de esta Ley.

d) Dictar instrucciones y órdenes de servicio para dirigir las actividades de sus órganos y unidades jerárquicamente dependientes.

e) Ejercer la jefatura del personal al servicio del organismo en los términos establecidos en la legislación

vigente y de acuerdo con lo que reglamentariamente se determine.

f) Contratar personal laboral temporal de acuerdo con la legislación vigente.

g) Autorizar y disponer gastos, contraer obligaciones y ordenar pagos, dentro de los límites fijados por la normativa vigente en materia presupuestaria, sin perjuicio de las delegaciones que efectúe en otros órganos del Servicio.

h) Administrar, gestionar y recaudar los derechos económicos del organismo.

i) Ejercer la potestad sancionadora atribuida al Servicio y resolver las reclamaciones previas al ejercicio de acciones civiles y laborales.

j) Formar y cerrar anualmente el estado de cuentas y la documentación relativa a la gestión económica y contable del Servicio.

k) Elaborar el anteproyecto de la relación de puestos de trabajo del Servicio a efectos de su aprobación por el Gobierno.

l) Decidir el ejercicio de acciones ante los órganos judiciales o interponer recursos administrativos en nombre del Servicio Canario de Empleo, con sujeción a las instrucciones que señale el Gobierno de Canarias.

m) Elaborar la propuesta de anteproyecto del presupuesto del organismo.

n) Sustituir al presidente en los casos de vacante, ausencia o enfermedad.

ñ) Las relativas al patrimonio que se establecen en el artículo 14 de la presente Ley.

o) Elevar al presidente los proyectos de normativa reguladora de las acciones al objeto de que formule la propuesta de aprobación por el consejero competente en materia de empleo o, en su caso, dé traslado a dicho órgano para su elevación al Gobierno.

p) Aquellas otras que le asigne el departamento competente en materia de empleo.

2. El director es el órgano de contratación del Servicio Canario de Empleo, requiriéndose autorización previa del Gobierno cuando el importe del contrato supere el límite fijado en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.

3. El director será nombrado y separado libremente de su cargo por el Gobierno de Canarias, a propuesta del titular del departamento competente en materia de empleo.

4. Como excepción expresa al régimen general de la Ley del Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Canarias, la adquisición a título oneroso y los arrendamientos de los bienes inmuebles que el Servicio Canario de Empleo precise para el cumplimiento de sus fines, cualquiera que sea su cuantía, se resolverá por el director del Servicio, previa autorización del Gobierno en los supuestos de contratos privados cuyo precio exceda el previsto en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.

5. Asimismo, compete al director del Servicio Canario de Empleo la resolución voluntaria de los contratos de arrendamiento de inmuebles.

#### Artículo 10. *Los Consejos Insulares de Formación y Empleo.*

1. Los Consejos Insulares de Formación y Empleo son órganos del Servicio Canario de Empleo, en los que se garantizará la participación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, los cabildos insulares, los ayuntamientos comprendidos en el respectivo ámbito insular y los agentes económicos y sociales más representativos. Sus competencias serán:

a) Promover pactos territoriales a favor del empleo de ámbito supramunicipal o insular.

b) Ser informados sobre la evolución de la contratación laboral y sobre los resultados de los programas y medidas de fomento del empleo y de formación profesional ocupacional y continua desarrollados en la isla por el citado Servicio, mediante la remisión de los datos por las unidades administrativas que tengan atribuidas esas funciones en cada isla.

c) Realizar el seguimiento y análisis del desarrollo de la contratación laboral en la isla.

d) Realizar el seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos en la aplicación de los diversos programas y medidas de fomento del empleo y de formación profesional ocupacional y continua desarrollados en la isla por el Servicio Canario de Empleo.

e) Recibir información de empresas, trabajadores y representantes sindicales sobre la situación de la contratación laboral en la isla, canalizando hacia los órganos correspondientes del Servicio Canario de Empleo los datos referidos, acompañados, en su caso, de las iniciativas, propuestas o sugerencias previstas en la letra f).

f) Realizar estudios y formular iniciativas, propuestas y sugerencias en orden a mejorar la situación de la contratación laboral en la isla y la eficacia de las medidas y programas desarrollados.

g) Emitir informes sobre planes o proyectos que les sean recabados por los órganos a que hace referencia el artículo 6 de esta Ley.

2. Su composición y régimen de funcionamiento se regularán reglamentariamente, pudiéndose prever la constitución, en su seno, de comisiones supramunicipales de formación y empleo de carácter tripartito y paritario.

#### Artículo 11. *La Comisión Asesora en materia de Integración de Colectivos de muy difícil Inserción Laboral.*

1. La Comisión Asesora en materia de Integración de Colectivos de muy difícil Inserción Laboral es un órgano consultivo del Servicio Canario de Empleo y sus competencias serán las de asesorar al presidente, Consejo General de Empleo, director y Consejos Insulares de Formación y Empleo en aquellas cuestiones en las que se solicite su intervención por estos órganos en relación con la materia que constituye su objeto.

2. Estarán integrados en la misma representantes de las asociaciones y organizaciones no gubernamentales relacionadas con dichos colectivos, elegidos por las entidades que realicen actividades de inserción de los mismos, y del departamento competente en materia de empleo, regulándose reglamentariamente su composición y funcionamiento.

### CAPÍTULO III

#### La evaluación

#### Artículo 12. *La evaluación.*

1. El Servicio Canario de Empleo debe encargar, mediante el procedimiento de concurrencia pública competitiva, a una entidad independiente de prestigio reconocido que respete los principios de objetividad y transparencia, la evaluación de los programas y los servicios ocupacionales que lleve a cabo el Servicio o sus entidades cooperadoras o colaboradoras, con el objetivo final de mejorar el diseño y los resultados de sus actuaciones.

2. La evaluación de los programas y los servicios ocupacionales debe plantearse necesariamente desde la perspectiva del análisis de las actuaciones ya ejecutadas, así como con una óptica prospectiva, además de

la valoración de la calidad y la adecuación a los objetivos fijados, que debe permitir apoyar las decisiones de los órganos de gobierno del Servicio Canario de Empleo, con el fin de rentabilizar y racionalizar al máximo los recursos destinados a los programas ocupacionales.

3. La evaluación de las medidas y los programas ocupacionales debe ser determinada por la programación de referencia, en cuanto a la temporalización, los criterios, los requisitos, los elementos y los contenidos de las distintas evaluaciones

#### CAPÍTULO IV

##### Régimen económico y de personal

###### Artículo 13. *Derechos económicos.*

Constituyen los derechos económicos del Servicio Canario de Empleo, cuya administración, gestión y recaudación le corresponden:

- Los que le sean asignados con cargo a los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Los ingresos ordinarios y extraordinarios que legalmente esté autorizado a percibir.
- Las subvenciones, legados y aportaciones voluntarias de entidades y particulares.
- Las aportaciones o asignaciones que se transfieran conjuntamente con servicios procedentes de otras administraciones públicas.

###### Artículo 14. *Patrimonio.*

1. El Servicio Canario de Empleo tendrá patrimonio propio, independiente del patrimonio de la Comunidad Autónoma, en los términos establecidos en la Ley de Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. El Servicio, además de su patrimonio propio, podrá tener adscritos, para su administración, bienes del patrimonio de la Comunidad Autónoma. Dichos bienes conservarán su calificación jurídica originaria y únicamente podrán ser utilizados para el cumplimiento de sus fines.

3. El Servicio ejercerá cuantos derechos y prerrogativas relativos a sus bienes se encuentren legalmente establecidos, a efectos de la conservación, correcta administración y defensa de dichos bienes.

4. A la extinción del Servicio Canario de Empleo, su patrimonio pasará a la Comunidad Autónoma de Canarias.

###### Artículo 15. *Régimen presupuestario.*

1. El régimen presupuestario, económico-financiero, de contabilidad, de intervención y de control financiero aplicable al Servicio Canario de Empleo será el establecido para este tipo de entidades en la Ley de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. Los créditos presupuestarios destinados a financiar ayudas y subvenciones gestionadas por el Servicio Canario de Empleo podrán tener carácter plurianual.

###### Artículo 16. *Tesorería.*

1. La Tesorería del Servicio Canario de Empleo estará sometida al régimen de intervención y contabilidad pública. En ella se unificarán todos los recursos financieros que se destinen para el cumplimiento de sus fines, y tendrá a su cargo la custodia de los fondos, valores, créditos y atenciones generales del Servicio.

2. La Tesorería del Servicio Canario de Empleo, previa autorización del titular del departamento competente

en materia de hacienda, podrá abrir y utilizar en las entidades de crédito y ahorro las cuentas necesarias para el funcionamiento de los servicios, atendiendo a la especial naturaleza de sus operaciones y al lugar en que hayan de realizarse.

###### Artículo 17. *Recursos humanos.*

1. El personal al servicio del organismo estará integrado por funcionarios y personal laboral.

2. Son funcionarios al servicio del organismo:

a) Los funcionarios del Servicio que, con independencia de su procedencia de origen, se incorporen al mismo mediante los procedimientos legales de provisión de puestos de trabajo.

b) Los que al mismo se adscriban procedentes de la Administración autonómica o de otras administraciones públicas.

3. Los puestos de personal laboral se proveerán con personal sujeto a la legislación laboral conforme a los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.

#### CAPÍTULO V

##### Régimen jurídico

###### Artículo 18. *Actos y recursos administrativos.*

1. El régimen jurídico de los actos emanados del Servicio Canario de Empleo será el establecido en la presente Ley y en la normativa específica de la Comunidad Autónoma de Canarias, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre el procedimiento administrativo común a todas las administraciones públicas.

2. Las resoluciones del presidente del organismo sujetas al Derecho administrativo ponen fin a la vía administrativa.

3. Los acuerdos del Consejo General de Empleo serán susceptibles de recurso de alzada ante el consejero competente en materia de empleo en la forma y supuestos previstos en la legislación básica sobre procedimiento administrativo común.

4. Las resoluciones del director del Servicio Canario de Empleo sujetas al Derecho administrativo no agotarán la vía administrativa y serán susceptibles de recurso de alzada ante el consejero competente en materia de empleo en la forma y supuestos previstos en la legislación básica sobre procedimiento administrativo común.

5. Las resoluciones de los órganos unipersonales a que se refiere el artículo 6.3 de esta Ley no agotarán la vía administrativa y serán susceptibles de recurso de alzada ante el director del organismo en la forma y supuestos previstos en la legislación básica sobre procedimiento administrativo común.

###### Disposición adicional primera.

Toda referencia legal o reglamentaria al Instituto Canario de Formación y Empleo se entenderá hecha al Servicio Canario de Empleo.

###### Disposición adicional segunda.

El Servicio Canario de Empleo se subrogará automáticamente en los derechos y obligaciones derivados de las relaciones jurídicas de cualquier naturaleza en que sea o haya sido parte el Instituto Canario de Formación y Empleo a la entrada en vigor de la presente Ley.

## Disposición adicional tercera.

La dotación inicial de recursos humanos del Servicio Canario de Empleo estará constituida por la establecida en la relación de puestos de trabajo del Instituto Canario de Formación y Empleo en el momento de la entrada en vigor de la presente Ley.

## Disposición adicional cuarta.

Los bienes y derechos de titularidad del Instituto Canario de Formación y Empleo quedarán integrados en el patrimonio del Servicio Canario de Empleo.

## Disposición adicional quinta.

Los bienes y derechos que tenga adscritos o de que disponga el Instituto Canario de Formación y Empleo, así como las obligaciones que tenga a su cargo, serán asumidos por los mismos títulos por el Servicio Canario de Empleo.

## Disposición adicional sexta.

El Gobierno de Canarias podrá realizar, en cualquier momento, las modificaciones de la relación de puestos de trabajo del extinto Instituto Canario de Formación y Empleo que estime necesarias como consecuencia de la entrada en vigor de la presente Ley.

## Disposición adicional séptima.

Las administraciones públicas canarias y las entidades de Derecho público vinculadas o dependientes de las mismas colaborarán con el Servicio Canario de Empleo, proporcionándole la información que precise para el ejercicio de sus competencias, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

## Disposición adicional octava.

1. Los datos de carácter personal relativos a las personas físicas demandantes y ofertantes de empleo contenidos en los ficheros informáticos que el Servicio Canario de Empleo cree para el ejercicio de sus competencias de intermediación, orientación, formación y empleo podrán ser objeto de cesión sin el consentimiento expreso del interesado a administraciones públicas y personas sujetas al Derecho privado, con el fin exclusivo de realizar actividades de intermediación, orientación, formación y empleo en colaboración con el Servicio Público de Empleo. La cesión se realizará siempre en el marco del correspondiente convenio de colaboración que se suscriba al efecto y en los términos y con sujeción a las garantías que se fijen en el propio convenio, en la disposición de creación del fichero o disposición de superior rango que regule su uso, en su caso, y las establecidas en todo caso en la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

2. El Servicio Canario de Empleo podrá proceder, sin el consentimiento expreso del interesado, a la recogida, tratamiento y cesión de datos sobre minusvalías de los demandantes de empleo con la exclusiva finalidad de facilitar la inserción laboral de dicho colectivo, en cumplimiento del mandato del artículo 49 de la Constitución. La cesión de los datos se realizará con el mismo objeto, destinatarios, finalidad, procedimiento y garantías previstos en el apartado anterior.

## Disposición adicional novena.

El Gobierno podrá crear una comisión de dirección cuya organización, competencias y funcionamiento se fijarán reglamentariamente, compuesta por cinco miembros, que serán los titulares de la presidencia del organismo y de la dirección del Servicio, dos representantes de la consejería competente en materia de empleo con rango de director general y un representante del departamento competente en materia de educación con el mismo rango, a propuesta de dichos departamentos. Dicha comisión tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

a) Informar favorablemente las propuestas de concesión de ayudas y subvenciones específicas, con carácter previo, en su caso, a la preceptiva autorización del Consejo de Gobierno.

b) Autorizar la celebración de convenios de colaboración con entidades públicas y privadas, cuando los mismos no impliquen la ejecución de planes o programas aprobados por el Gobierno o por el departamento al que esté adscrito el organismo.

c) Autorizar los proyectos de normativa reguladora de las acciones así como las bases para la concesión de ayudas y subvenciones.

## Disposición transitoria única.

1. Los expedientes en tramitación cuya resolución tuviera atribuida el Instituto Canario de Formación y Empleo, se seguirán tramitando por el Servicio Canario de Empleo, correspondiendo su resolución al órgano que, conforme a lo previsto en esta Ley, tenga atribuida la respectiva competencia.

2. Hasta la designación de los titulares y miembros de los órganos previstos en esta Ley, los órganos del Instituto Canario de Formación y Empleo seguirán ejerciendo las competencias que tuvieran atribuidas.

3. La secretaría general y las subdirecciones del Instituto Canario de Formación y Empleo seguirán ejerciendo las competencias atribuidas a los mismos en el Reglamento Orgánico del Instituto Canario de Formación y Empleo hasta la creación de los órganos unipersonales previstos en el artículo 6.3 de esta Ley que vengan a subrogarse en sus competencias y la toma de posesión por sus titulares.

4. Los expedientes en tramitación cuya resolución corresponda a los órganos previstos en los apartados 2 y 3 de esta disposición seguirán tramitándose y resolviéndose por los mismos hasta la creación de los órganos unipersonales y colegiados previstos en el artículo 6 de esta Ley que vengan a subrogarse en sus competencias.

## Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas las normas de igual o inferior rango que se opongan o contradigan a la presente Ley y especialmente las siguientes:

Ley 7/1992, de 25 de noviembre, de creación del Instituto Canario de Formación y Empleo.

Decreto 111/1999, de 25 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Instituto Canario de Formación y Empleo.

El artículo 13.7 del Decreto 150/2001, de 23 de julio, por el que se modifican los decretos de adaptación de los procedimientos de concesión de determinadas subvenciones por el Instituto Canario de Formación y Empleo y se establecen normas procedimentales.

La Ley 6/1996, de 30 de diciembre, de modificación de la Ley territorial 7/1992, de creación del Instituto Canario de Formación y Empleo.

**Disposición final primera.**

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley el Gobierno aprobará las normas reglamentarias precisas para su desarrollo y aplicación.

**Disposición final segunda.**

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Canarias».

Por tanto mando a los ciudadanos y a las autoridades que la cumplan y la hagan cumplir.

Las Palmas de Gran Canaria, 4 de abril de 2003.

ROMÁN RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ,  
Presidente

(Publicada en el «Boletín Oficial de Canarias» número 80, de 28 de abril de 2003)

## **11271 LEY 13/2003, de 4 de abril, de Educación y Formación Permanente de Personas Adultas de Canarias.**

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de Canarias ha aprobado y yo, en nombre del Rey y de acuerdo con lo que establece el artículo 12.8 del Estatuto de Autonomía, promulgo y ordeno la publicación de la Ley 13/2003, de 4 de abril, de Educación y Formación Permanente de Personas Adultas de Canarias.

**PREÁMBULO**

En el año 2000 distintas reuniones en el ámbito europeo e internacional han puesto de relieve la importancia del aprendizaje permanente como eje vertebrador de la sociedad.

El Consejo Europeo de Lisboa (marzo de 2000) establece la necesidad del aprendizaje a lo largo de toda la vida como una garantía para el adecuado desarrollo de una sociedad y economía basadas en el conocimiento. Para ello, propone a los Estados miembros, al Consejo y a la Comisión Europea, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia, el desarrollo de estrategias coherentes y medidas prácticas que fomenten el aprendizaje permanente para todos, no sólo como medio para conseguir la igualdad y cohesión social, sino como un principio que obliga a la complementariedad de las ofertas de los distintos servicios educativos y formativos, de los distintos contextos didácticos y al replanteamiento del papel de los individuos en la misma, cuyos intereses y necesidades se tienen que convertir en el referente para su planificación y organización. El aprendizaje permanente tiene que ofrecerse en Europa en las mismas condiciones de igualdad a todos sus ciudadanos para que éstos puedan participar activamente en su construcción y en las transformaciones políticas, sociales y económicas que ello exige.

También el Foro Mundial de la Educación celebrado en Dakar (abril de 2000) incluye como uno de sus seis objetivos el acceso general de las personas adultas a una educación básica y continua.

La presente Ley pretende dar respuesta desde la Comunidad Autónoma de Canarias a estos retos que se plantean en el ámbito europeo e internacional, pero también a nuestra realidad específica en cuanto a la Educación y Formación Permanente de las Personas Adultas.

En los próximos años se producirá un notable incremento del segmento de población adulta canaria que,

en general, acumula ciertas insuficiencias educativas. El desarrollo integral de Canarias demanda, por tanto, extender las ofertas formativas y culturales para potenciar y satisfacer las expectativas individuales y colectivas de nuestra población adulta. Por otro lado, la transformación constante y el desarrollo acelerado de la sociedad actual, plantean la necesidad de una formación permanente de las personas adultas con una actualización constante de sus aprendizajes y capacidades básicas a lo largo de toda la vida, para hacer posible que éstas puedan participar de manera sostenida en una sociedad y economía basadas en el conocimiento, así como para lograr la igualdad de oportunidades y la cohesión social.

El informe del Instituto Canario de Evaluación y Calidad Educativa «La educación en Canarias-indicadores de la Educación. 1986-1996» revela que el analfabetismo es casi inexistente en la población menor de cuarenta años. Sin embargo, persiste un porcentaje de población adulta analfabeta funcional superior a la media estatal. Resulta patente que es preciso seguir avanzando en la mejora de la Formación Básica de las personas adultas con una alta calidad como contribución a la lucha contra la exclusión social y laboral ya que, en la actualidad, las diferencias con relación a la igualdad de oportunidades dependen cada vez en mayor grado de las diferencias educativas y culturales. Asimismo, esta Formación Básica ha de contemplar permanentemente el desarrollo de nuevas capacidades básicas imprescindibles para un eficaz desenvolvimiento en la sociedad del conocimiento.

Es indispensable realizar una oferta educativa de Formación Profesional que mejore la empleabilidad de las personas adultas, facilite la incorporación al mercado laboral de aquellos grupos o sectores de población con dificultades para su inserción y permita la actualización o adquisición de capacidades, competencias y aptitudes que conduzcan a un óptimo desarrollo profesional.

Por otra parte, la participación en la vida social, cultural, política y económica de la población canaria, exige desarrollar aquellos aspectos formativos que permitan promover entre las personas adultas una ciudadanía activa, desarrollar el razonamiento crítico, el comportamiento cívico, la participación democrática y la producción cultural y artística que les permita transformar reflexivamente la realidad social y constituir un proyecto colectivo de progreso.

En nuestras islas la Educación y Formación Permanente de las Personas Adultas han experimentado en esta última década importantes avances. Entre otros, merecen especial atención el aumento de la oferta y de la pluralidad de ámbitos educativos, la diversidad de las líneas de actuación y el creciente reconocimiento social y político de su importancia. Ello ha conllevado la creación de nuevos Centros de Educación de Personas Adultas, con el consiguiente incremento del profesorado que la atiende, los impulsos a los programas de desarrollo comunitario y la implicación de las administraciones locales a través de las Agencias de Desarrollo Local y las Universidades Populares. Todo ello ha jugado un papel decisivo en el descenso del analfabetismo y la elevación de los niveles educativos y culturales de la población adulta canaria.

El Gobierno de Canarias, las corporaciones locales y distintas instituciones públicas, privadas o de iniciativa social están realizando una oferta formativa de Educación y Formación Permanente de Personas Adultas que es necesario coordinar con el fin de practicar una política que permita optimizar y rentabilizar los recursos humanos, materiales y económicos que se están empleando.

La presente Ley constituye el marco legal para continuar desarrollando la Educación y Formación Permanente de Personas Adultas en Canarias de acuerdo con

# MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

**13535** *REAL DECRETO 748/2001, de 29 de junio, de ampliación de medios económicos adscritos al traspaso a la Comunidad Autónoma de Canarias, aprobado por el Real Decreto 150/1999, de 29 de enero, y por el Real Decreto 939/1999, de 4 de junio, en materia de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.*

El Real Decreto 150/1999, de 29 de enero, aprobó el Acuerdo de traspaso a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, adoptado, en sesión plenaria celebrada el día 15 de diciembre de 1998, por la Comisión Mixta de Transferencias prevista en la disposición transitoria tercera del Estatuto de Autonomía de Canarias.

Por otra parte, en la citada sesión plenaria se aprobó un Acuerdo complementario al de traspaso en esta materia, por el cual se apodera al Presidente y Vicepresidente para que presten su conformidad a las ampliaciones de medios económicos que se deriven de los incrementos retributivos que experimente determinado personal que, habiendo sido traspasado, asimismo, esté afectado por el correspondiente plan de empleo.

Además, por el Real Decreto 939/1999, de 4 de junio, se modificó el Acuerdo anterior, aprobado por el citado Real Decreto 150/1999, de 29 de enero.

Así pues, la efectividad de la ampliación, adoptada en aplicación del mencionado Acuerdo complementario de la Comisión Mixta, exige su aprobación por el Gobierno mediante Real Decreto.

En su virtud, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del Estatuto de Autonomía de Canarias, a propuesta del Ministro de Administraciones Públicas y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de junio de 2001,

## DISPONGO:

### Artículo 1.

Se aprueba el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias prevista en la disposición transitoria tercera del Estatuto de Autonomía de Canarias, que se transcribe como anexo al presente Real Decreto, adoptado mediante apoderamiento al Presidente y Vicepresidente de la mencionada Comisión Mixta, por el que se amplían los medios económicos traspasados a la Comunidad Autónoma de Canarias por el Real Decreto 150/1999, de 29 de enero, que aprueba el traspaso a dicha Comunidad Autónoma de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, y por el Real Decreto 939/1999, de 4 de junio.

### Artículo 2.

En consecuencia, se amplían los medios económicos traspasados, en los términos que resultan del propio Acuerdo y de la relación anexa número 1.

### Artículo 3.

La ampliación a que se refiere este Real Decreto tendrá efectividad a partir de la fecha señalada en el Acuerdo

de la mencionada Comisión Mixta, sin perjuicio de que el Instituto Nacional de Empleo (INEM), o demás órganos competentes, produzcan, en su caso, hasta la entrada en vigor de este Real Decreto, los actos administrativos necesarios para el mantenimiento de los servicios en el mismo régimen y nivel de funcionamiento que tuvieran en el momento de la adopción del Acuerdo.

### Artículo 4.

Los créditos presupuestarios que se determinen en conformidad con la relación número 1 del anexo serán dados de baja en los correspondientes conceptos presupuestarios y transferidos por el Ministerio de Hacienda a los Conceptos o, en su caso, Subconceptos, que se habiliten en el Presupuesto del INEM, de conformidad con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General Presupuestaria.

### Disposición final única.

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid a 29 de junio de 2001.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Administraciones Públicas,  
JESÚS POSADA MORENO

## ANEXO

Don Juan Palacios Benavente y don José Javier Torres Lana, Secretarios de la Comisión Mixta de Transferencias Administración del Estado-Comunidad Autónoma de Canarias, prevista en la disposición transitoria tercera del Estatuto de Autonomía de Canarias,

## CERTIFICAN

Que en el Pleno de la Comisión Mixta de Transferencias, celebrado el día 15 de diciembre de 1998, se apoderó a los señores Presidente y Vicepresidente de la citada Comisión Mixta para aprobar un Acuerdo por el que se amplían los medios económicos adscritos al traspaso de las funciones y servicios a la Comunidad Autónoma de Canarias, en materia de gestión del trabajo, el empleo y la formación, en los términos que a continuación se expresan:

### A) Normas constitucionales, estatutarias y legales en las que se amparan la modificación y ampliación de medios.

El Real Decreto 150/1999, de 29 de enero, aprobó el Acuerdo de traspaso a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, adoptado, en sesión plenaria celebrada el día 15 de diciembre de 1998, por la Comisión Mixta de Transferencias prevista en la disposición transitoria tercera del Estatuto de Autonomía de Canarias.

Por otra parte, en la citada sesión plenaria se aprobó un Acuerdo complementario al de traspaso en esta materia, por el cual se apodera al Presidente y Vicepresidente para que presten su conformidad a las ampliaciones de medios económicos que se deriven de los incrementos retributivos que experimente determinado personal que, habiendo sido traspasado, asimismo, esté afectado por el correspondiente plan de empleo.

Además, el Real Decreto 939/1999, de 4 de junio, modificó el Acuerdo de traspaso anterior, aprobado por el mencionado Real Decreto 150/1999, de 29 de enero.

Por último, la citada disposición transitoria tercera y el Real Decreto 1358/1983, de 20 de abril, establecen la forma y el procedimiento a que han de ajustarse los trasposos de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias.

En base a estas previsiones normativas, procede una ampliación de los medios económicos adscritos a los servicios traspasados a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de gestión del trabajo, el empleo y la formación.

#### B) Medios económicos que se amplían.

1. La valoración definitiva del coste efectivo que, en pesetas de 1996, corresponde a los medios que se amplían se eleva a 447.905 pesetas.

2. La financiación, en pesetas de 2001, que corresponde al coste efectivo anual de los medios que se amplían, se detalla en la relación adjunta número 1.

3. El coste efectivo que figura en la relación número 1 será financiado de la siguiente forma:

Transitoriamente, hasta que el coste efectivo se compute para revisar el porcentaje de participación de la Comunidad Autónoma en los ingresos del Estado, dicho coste efectivo se financiará mediante la consolidación en la Sección 32 de los Presupuestos Generales del Estado de los créditos relativos a los distintos componentes del coste, que serán susceptibles de actualización por los mecanismos generales previstos en cada Ley de Presupuestos.

#### C) Documentación y expedientes de los medios que se amplían.

La entrega de la documentación y expedientes del personal afectado por la ampliación se realizará en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del Real Decreto por el que se apruebe este Acuerdo.

#### D) Fecha de efectividad de la ampliación.

El traspaso de los medios económicos que se amplían por el presente Acuerdo tendrá su efectividad a partir del día 1 de enero de 2001.

Y para que conste, se expide la presente certificación en Madrid a 1 de junio de 2001.—Los Secretarios de la Comisión Mixta, Juan Palacios Benavente y José Javier Torres Lana.

### RELACIÓN NÚMERO 1

**Incremento del coste efectivo del traspaso a la Comunidad Autónoma de Canarias de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, regulado por el Real Decreto 150/1999, de 29 de enero, y por el Real Decreto 939/1999, de 4 de junio**

*(En pesetas 2001)*

Programa: 322-A.

Artículo 12: 654.345 pesetas.

Total Capítulo I: 654.345 pesetas.

Total coste efectivo: 654.345 pesetas.

# COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA

## 13536 LEY 4/2001, de 19 de junio, del Voluntariado.

Sea notorio y manifiesto a todos los ciudadanos, que las Cortes Valencianas han aprobado y yo, de acuerdo con lo establecido por la Constitución y el Estatuto de Autonomía, en nombre del Rey, promulgo la siguiente Ley.

### PREÁMBULO

El compromiso de las personas con la solidaridad ha sido una constante en la historia de la humanidad. A lo largo de ella, pero especialmente en el último siglo, el movimiento voluntario lucha a favor de la libertad, la igualdad, la solidaridad y la justicia como aspectos esenciales del comportamiento del ser humano en la comunidad.

Este fenómeno tiene su reflejo en las diferentes instituciones supraestatales que se han ido configurando en el siglo xx. Así, los Estados firmantes de la Carta Social Europea (1961) se comprometieron a «estimular la participación de los individuos y de las organizaciones benéficas o de otra clase en la creación y mantenimiento de los servicios sociales». Por su parte, la resolución adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (febrero 1986) para la institucionalización del Día Internacional del Voluntariado «apremia (a los gobiernos) a tomar medidas para que, mediante la concienciación, se ponga de relieve la importante contribución del servicio voluntario, estimulando a más personas de todas clases sociales, tanto en su país como en el extranjero». También, la Recomendación de 21 de junio de 1985 del Comité de Ministros del Consejo Europeo a los Estados miembros sobre el trabajo voluntario en actividades de bienestar social «recomienda a los gobiernos de los Estados miembros que reconozcan el papel, las características y el valor del trabajo realizado de manera desinteresada por personas que por su propia voluntad participan en la acción social».

Por tanto, nos encontramos ante una demanda que surge del carácter solidario de la sociedad y que ha calado con fuerza inusitada en las diferentes instituciones tanto de carácter nacional como internacional. A ello debemos añadir que el moderno Estado social y democrático de derecho ha dirigido su acción a la consecución de mejoras sociales para la mayoría de su población. Pero a su vez, debe garantizar el derecho que toda la ciudadanía tiene a participar en la erradicación de las situaciones de necesidad y en la mejora de la calidad de vida, en la construcción de una sociedad más solidaria y más justa, como manifestación del deber de los poderes públicos de facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social recogido en el artículo 9.2 de la Constitución española. El propio Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en su artículo 1.3, determina que nuestra Comunidad debe reforzar la democracia y garantizar la participación de la ciudadanía en la consecución de sus fines.

La Generalitat Valenciana, por su parte, sensible a los fenómenos que puedan redundar en una mayor cohesión social, reconoce el importante papel del voluntariado como mecanismo canalizador de las legítimas inquietudes de las personas y de las organizaciones sin

# COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS

**14001** *LEY 7/2000, de 15 de junio, de creación del Servicio de Empleo de las Illes Balears.*

EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO DE LAS ILLES BALEARS

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de las Islas Baleares ha aprobado y yo, en nombre del Rey, y de acuerdo con lo que se establece en el artículo 27.2 del Estatuto de Autonomía, tengo a bien promulgar la siguiente Ley.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los artículos 40 y 41 de la Constitución, encuadrados en el capítulo III del título I de la Constitución, relativo a los principios rectores de la política social y económica del estado social y democrático de derecho, disponen que los poderes públicos realizarán una política orientada hacia el pleno empleo y prevén la garantía de la formación, la readaptación profesional y la protección en caso de desempleo.

Asimismo, el Convenio número 88 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por España, obliga a los estados miembros a ofrecer un servicio de empleo que cumpla las condiciones, recogidas posteriormente en la Constitución. Igualmente conviene recoger las obligaciones derivadas de la Carta Social Europea y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos ratificados por el Estado español en 1980 y 1977, respectivamente, sin prejuzgar su organización, que en todo caso vendrá determinada por la configuración territorial y la distribución de competencias de cada estado miembro.

El marco anteriormente expuesto de protección internacional —en la cual rige la aplicación del principio de subsidiariedad— y de previsión constitucional, no exime sino que impulsa la activa participación de la comunidad autónoma que, de acuerdo con la competencia ejecutiva en materia de trabajo y la potestad de regular la organización, el régimen y el funcionamiento de sus instituciones de autogobierno, previstas en los artículos 12.15 y 10.1 del Estatuto de Autonomía de las Islas Baleares, debe participar mediante la fijación de unas directrices adecuadas a las condiciones sociales y laborales propias de las Illes Balears.

La situación actual de las Illes Balears, ante la futura transferencia de las competencias actualmente atribuidas al Instituto Nacional de Empleo, aconseja la creación de un servicio de gestión de la ocupación para las Illes Balears, que con carácter de organismo público, autónomo, gratuito, de acceso universal, participación tripartita y paritaria de los agentes sociales y económicos en sus órganos gestores, definirá la planificación, gestión y coordinación de las actuaciones relativas a las políticas de ocupación, con la efectiva participación de los agentes económicos y sociales en su organización y en su funcionamiento.

El Servicio de Empleo de las Illes Balears tendrá como principal cometido ordenar de manera integrada la gestión de la política de empleo con la finalidad de planificar, gestionar y coordinar las políticas de ocupación. Ejercerá funciones concretas de fomento de la ocupación, información, orientación, intermediación y formación profesional, ocupacional y continua, en el marco de la política

económica general, y constituirá un observatorio laboral de análisis y prospección del mercado de trabajo, que supondrá un instrumento de apoyo imprescindible para definir y programar adecuadamente las políticas de formación y de ocupación del ente público.

En relación con la gestión del empleo se pretende la máxima eficacia en el adecuado empleo de los trabajadores, a la vez que posibilita a los ocupadores la contratación de los trabajadores apropiados a las necesidades planteadas. En cuanto a la intermediación laboral se pretende, mediante la necesaria movilidad profesional, ajustar la oferta a la demanda de empleo en el territorio de las Illes, con la programación adecuada de la formación profesional vinculada a las necesidades del mercado laboral.

## Artículo 1.

Se crea el Servicio de Empleo de las Illes Balears en el ámbito de las Illes Balears, como una entidad autónoma, de carácter administrativo, dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, adscrita a la consejería competente en materia de trabajo.

La finalidad de la entidad creada es la planificación, gestión y coordinación de las políticas de empleo, con funciones concretas de información, orientación e intermediación en el mercado laboral, el fomento de la ocupación en todas sus vertientes y el desarrollo de la formación profesional.

## Artículo 2.

1. El Servicio de Empleo de las Illes Balears podrá otorgar el carácter de centro colaborador a aquellas entidades, de naturaleza pública o privada, que tengan o pretendan tener una dedicación con los objetivos del Servicio.

2. Los requisitos para la adquisición de la condición de centro colaborador será la que se determine reglamentariamente.

## Artículo 3.

1. Los órganos de gobierno del Servicio de Empleo de las Illes Balears son los siguientes:

- a) El consejo general.
- b) La comisión ejecutiva.
- c) La dirección.

2. Se podrán crear otros órganos de carácter participativo y de asesoramiento de ámbito territorial en la normativa de desarrollo de esta ley.

## Artículo 4.

La composición y el régimen de funcionamiento del Servicio de Empleo de las Illes Balears y de sus órganos, serán la que se determine reglamentariamente, mediante decreto aprobado por el Consejo de Gobierno, a propuesta del titular de la consejería competente en materia de trabajo.

## Artículo 5.

1. El consejo general es el órgano superior colegiado que establece las líneas básicas de actuación del Servicio de Empleo de las Illes Balears, y sus funciones serán:

- a) Elaborar los criterios de actuación del Servicio.
- b) Emitir informe previo a la aprobación del Plan de empleo de las Illes Balears.

- c) Aprobar el Plan de actuación del Servicio de Empleo de las Illes Balears en su ámbito competencial.
- d) Aprobar el anteproyecto de presupuestos del Servicio.
- e) Aprobar la memoria anual del Servicio.

2. La comisión ejecutiva es el órgano colegiado de participación tripartito y paritario para el seguimiento y el asesoramiento de la actuación ordinaria del Servicio y sus funciones son:

- a) Definir las líneas de actuación que regirán el funcionamiento ordinario de acuerdo con las directrices del consejo general.
- b) Seguimiento y evaluación de los programas de actuación del Servicio, así como de la gestión integral y territorial.
- c) Proponer las medidas que se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de las finalidades del Servicio.
- d) Conocer cuantas decisiones deban de ser sometidas al conocimiento o a la decisión del consejo general.
- e) Cuantas otras funciones le sean encomendadas por el consejo general.

3. La dirección es el órgano ejecutivo ordinario del Servicio de Empleo de las Illes Balears y sus funciones serán:

- a) Asumir la representación ordinaria del Servicio.
- b) Dirigir, coordinar, planificar y controlar las actividades del Servicio necesarias para el cumplimiento de los fines y las funciones que tiene atribuidas.
- c) Coordinar las actuaciones del Servicio con las administraciones públicas implicadas en las políticas de ocupación y en la formación profesional, y, en especial, con el Servicio Público Estatal de Empleo.
- d) Elaborar el anteproyecto de presupuesto del Servicio de Empleo de las Illes Balears.
- e) Cuantas otras funciones le sean encomendadas por el consejo general o por la comisión ejecutiva.

#### Artículo 6.

El nombramiento y el cese del director del Servicio de Empleo de las Illes Balears se realizarán mediante decretos del Consejo de Gobierno, a propuesta del titular de la consejería con competencias en materia de trabajo. El director del citado servicio tendrá la consideración de alto cargo.

#### Artículo 7.

1. El personal del Servicio de Empleo de las Illes Balears estará integrado por el personal de la Administración de las Illes Balears que le sea adscrito, así como por el personal de nuevo ingreso que se incorpore de acuerdo con la normativa vigente, y por el personal transferido del INEM.

2. El procedimiento de acceso será el mismo que el aplicado para el ingreso en la Administración de la comunidad autónoma.

#### Artículo 8.

El sistema presupuestario del Servicio de Empleo de las Illes Balears será el establecido por la Ley 1/1986, de 5 de febrero, de finanzas de la Comunidad Autó-

noma de las Islas Baleares, y por las leyes de presupuestos de cada ejercicio.

El presupuesto del Servicio de Empleo de las Illes Balears se incluirá en los presupuestos generales de la comunidad autónoma de las Illes Balears, de manera diferenciada como sección presupuestaria.

#### Disposición adicional.

La Consejería de Hacienda y Presupuestos realizará las modificaciones presupuestarias necesarias para habilitar los créditos necesarios para la puesta en funcionamiento del Servicio de Empleo de las Illes Balears y el cumplimiento de esta ley.

#### Disposición final primera.

Se autoriza al Gobierno de las Illes Balears para dictar las disposiciones reglamentarias para el desarrollo y la aplicación de esta ley.

#### Disposición final segunda.

1. Se faculta al Gobierno de las Illes Balears para adoptar las medidas necesarias para la disolución del Consorcio para el Desarrollo de la Formación Ocupacional (CODEFOC).

2. En el momento de la disolución del Servicio de Empleo de las Illes Balears, se subrogará en los derechos y en las obligaciones derivados de los convenios, contratos y conciertos suscritos por el Consorcio para el Desarrollo de la Formación Ocupacional, excepto en aquéllos referidos a materia de personal, que se regirán según los puntos siguientes.

3. El personal del CODEFOC se integrará en el Servicio de Empleo de las Illes Balears conservando todos sus derechos, y se estará a lo que establece el punto 4 de esta disposición.

4. Una vez aprobada la relación de puestos de trabajo del Servicio de Empleo de las Illes Balears, el personal en relación laboral indefinida del CODEFOC, deberá optar por:

- a) Integrarse como funcionario interino en dicha relación de puestos de trabajo.
- b) Continuar como personal laboral manteniendo la relación laboral indefinida hasta que sus funciones sean asumidas por funcionarios de carrera, de acuerdo con un procedimiento reglado.

#### Disposición final tercera.

Esta ley empezará a regir al día siguiente de su publicación en el «Butlletí Oficial de les Illes Balears».

Por tanto, ordeno que todos los ciudadanos guarden esta Ley y que los Tribunales y las autoridades a los que correspondan la hagan guardar.

Palma, 15 de junio de 2000.

EBERHARD GROSSKE FIOL,  
Consejero de Trabajo y Formación

FRANCESC ANTICH I OLIVER,  
Presidente

(Publicada en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares» número 80, de 29 de junio de 2000)

# I. Disposiciones generales

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**14414** *ORDEN de 24 de julio de 2001 por la que se modifican y derogan determinadas disposiciones en materia de fiebre aftosa.*

La declaración en diversos Condados del Reino Unido de varios focos de fiebre aftosa en animales de las especies porcina, ovina y bovina, y su extensión a otros Estados miembros, dio lugar a la adopción por la Comisión de la Unión Europea de diversas Decisiones estableciendo medidas de protección contra la fiebre aftosa, estando en vigor actualmente la Decisión 2001/327/CE, de la Comisión, de 24 de abril, relativa a las restricciones impuestas al movimiento de animales de las especies sensibles en lo que respecta a la fiebre aftosa y por la que se deroga la Decisión 2001/263/CE, cuya última modificación la constituye la Decisión 2001/488/CE, de 28 de junio.

En España, para evitar la entrada y difusión de la enfermedad, se aprobó la Orden de 28 de febrero de 2001, por la que se adoptan medidas cautelares en relación con la fiebre aftosa. Posteriormente, ante la evolución de la enfermedad y como respuesta a las medidas adoptadas a nivel comunitario se han venido aprobando sucesivas Órdenes en relación con la citada enfermedad, la última de las cuales ha sido la de 15 de mayo de 2001, parcialmente modificada mediante Órdenes de 23 de mayo de 2001, 4 de junio de 2001 y 27 de junio de 2001.

Asimismo, mediante la Orden de 23 de marzo de 2001, se han adoptado medidas cautelares en relación a los alimentos, residuos y vehículos procedentes de los Países Bajos e Irlanda en relación con la fiebre aftosa, medidas que en lo referente a Irlanda fueron derogadas por la Orden de 26 de abril de 2001 por la que se suprimen y modifican algunas de las medidas cautelares adoptadas en relación con la fiebre aftosa.

A la vista de la favorable evolución de la enfermedad en la Unión Europea, y especialmente en los Países Bajos, procede en este momento derogar la citada Orden de 23 de marzo de 2001 y modificar el anexo de la Orden de 15 de mayo de 2001, eliminando la referencia a los Países Bajos.

La presente Orden se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.16.<sup>a</sup> de la Constitución, por el que se atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación general de la sanidad.

En su virtud, dispongo:

**Artículo único.** *Modificación de la Orden de 15 de mayo de 2001.*

El texto del anexo de la Orden de 15 de mayo de 2001, por la que se establecen determinadas restricciones al movimiento de animales de especies sensibles a la fiebre aftosa, se sustituye por el siguiente:

«En el Reino Unido:

Todas las regiones de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.»

### Disposición derogatoria.

Se deroga la Orden de 23 de marzo de 2001, por la que se adoptan medidas cautelares en relación a los alimentos, residuos y vehículos procedentes de los Países Bajos e Irlanda en relación con la fiebre aftosa.

### Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de julio de 2001.

ARIAS CAÑETE

## COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA

**14415** *LEY 7/2001, de 14 de junio, de creación del Servicio Extremeño Público de Empleo.*

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

Sea notorio a todos los ciudadanos que la Asamblea de Extremadura ha aprobado y yo, en nombre del Rey, de conformidad con el artículo 49.1 del Estatuto de Autonomía, vengo a promulgar la siguiente Ley.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El título I de la Constitución Española de 1978, en su capítulo III, denominado «de los principios rectores de la política social y económica», dispone en su artículo 40 que los poderes públicos realizarán una política orientada al pleno empleo y garantizarán la formación y readaptación profesional.

En este sentido, el artículo 149.1.7.º otorga al Estado la competencia sobre legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

De esta forma, el artículo 9 de la Ley Orgánica 1/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de Extremadura y sus modificaciones posteriores, establece como competencia de la Comunidad Autónoma, en los términos que establezcan las leyes y normas reglamentarias del Estado, la función ejecutiva en materia laboral.

En consonancia con este marco jurídico y como consecuencia de la asunción por parte de la Junta de Extremadura de los trasposos de la gestión en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, se considera necesario la creación de un organismo que lleve a cabo el desarrollo de la gestión activa de las políticas de empleo en los nuevos ámbitos competenciales, preservando en el desarrollo de sus funciones los principios que, en coherencia con el marco constitucional, deben sustentar los servicios públicos de empleo.

En este sentido, se procede a la creación del Servicio Extremeño Público de Empleo como órgano de la Junta de Extremadura encargado de poner en conexión la oferta y la demanda de trabajo, de facilitar el apoyo a los desempleados en su búsqueda de empleo, de la puesta en marcha, gestión y control de programas para la inserción laboral de los desempleados y de formación ocupacional, y, en general, de la realización de actividades orientadas a posibilitar la colocación de los trabajadores que demandan empleo. Todo ello, atendiendo a los principios de igualdad de oportunidades y unicidad del mercado de trabajo, equidad y gratuidad, con participación de los agentes económicos y sociales.

#### Artículo 1. *Creación, naturaleza y régimen jurídico.*

1. Se crea el Servicio Extremeño Público de Empleo, como organismo autónomo de carácter administrativo, con personalidad jurídica propia y adscrito a la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de Trabajo.

2. Tendrá como fines generales, con carácter público, gratuito y universal, la ejecución de las competencias de administración, gestión y coordinación de los procesos derivados de las políticas activas de empleo, especialmente en materia de información, orientación e intermediación en el mercado laboral, fomento de la ocupación y desarrollo de la formación profesional ocupacional; todo ello bajo la dirección, vigilancia y tutela de la Consejería a la que está adscrito.

3. En el ejercicio de sus funciones, el Servicio Extremeño Público de Empleo se regirá por la presente Ley y demás disposiciones autonómicas que le sean de aplicación, y para el desarrollo de éstas dispondrá de ingresos propios que esté autorizado a obtener, así como de las dotaciones que pudiera percibir a través de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

#### Artículo 2. *Funciones.*

Con carácter general, corresponde al Servicio Extremeño Público de Empleo, como órgano gestor de la política de empleo, las funciones que se especifiquen en sus Estatutos, que serán aprobados por Decreto del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura, a iniciativa de la Consejería a la que esté vinculado el organismo, y a propuesta conjunta de los titulares de las Consejerías que ostenten las competencias en materia de Economía y Hacienda y de Presidencia.

#### Artículo 3. *Competencias de la Junta de Extremadura.*

1. Corresponde al Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura:

a) Establecer las directrices de la acción de gobierno en materia de trabajo, promoción de empleo y formación profesional ocupacional.

b) Nombrar al/la Director/a Gerente del Servicio Extremeño Público de Empleo, a propuesta del titular de la Consejería competente en materia de trabajo.

c) Nombrar a los representantes de la Junta de Extremadura en los órganos de participación.

d) Aprobar el proyecto de presupuestos del Servicio Extremeño Público de Empleo.

e) Aprobar los Estatutos del Servicio Extremeño Público de Empleo.

f) Incorporar las necesidades de personal a la oferta de empleo público correspondiente a propuesta de la Consejería de Presidencia.

g) Cualquiera otra que le atribuya la legislación vigente.

2. A la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de empleo le corresponderá:

a) La fijación de las directrices generales de actuación del Servicio Extremeño Público de Empleo en materia de trabajo, promoción de empleo y formación profesional ocupacional.

b) La elaboración de las disposiciones de carácter general que afecten al citado Servicio Extremeño Público de Empleo.

c) La aprobación del anteproyecto de los presupuestos del Servicio Extremeño Público de Empleo.

d) La elevación de las necesidades del personal del organismo a la Consejería competente en materia de función pública, para su aprobación por el Consejo de Gobierno.

e) Cuantas otras le vengán atribuidas por el ordenamiento vigente.

#### Artículo 4. *Organización.*

1. Los órganos de participación y dirección del Servicio Extremeño Público de Empleo serán:

De dirección: El/la Director/a Gerente.

De participación: El Consejo General de Empleo, en el que necesariamente estarán integrados, además de la Administración, representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en consideración con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Las funciones, competencias y composición de los órganos expresados se establecerán en los correspondientes Estatutos del organismo.

3. Mediante Decreto del Consejo de Gobierno, a propuesta del/la titular de la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de trabajo y oído al Consejo General de Empleo, podrán crearse otros órganos de participación y/o de asesoramiento.

#### Artículo 5. *Personal.*

1. La clasificación y régimen del personal del Servicio Extremeño Público de Empleo se regirá por las disposiciones que para el personal laboral o funcionario se aplican en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

2. Integran los efectivos de personal:

a) El personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura que se incorpore al Servicio

Extremeño Público de Empleo, y expresamente el personal que compone actualmente los equipos de promoción de empleo.

b) El personal procedente de otras Administraciones Públicas que se le adscriba.

#### Artículo 6. *Régimen económico-financiero.*

1. Recursos económicos.—Constituyen los recursos económicos del Servicio Extremeño Público de Empleo:

a) Los que le sean asignados con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

b) Los productos y rentas de toda índole procedentes de sus bienes y derechos, excluyendo expresamente la percepción de tasas o precios públicos a los desempleados. Para ello se atenderá a los principios de igualdad de oportunidades y unicidad del mercado de trabajo, equidad y gratuidad, con participación de los agentes económicos y sociales.

c) Los ingresos ordinarios y extraordinarios que esté autorizado a percibir.

d) Las subvenciones y aportaciones que le sean otorgadas.

e) Los créditos que se transfieran conjuntamente con servicios procedentes de otras administraciones.

2. Patrimonio.—Al Servicio Extremeño Público de Empleo le corresponderán aquellos bienes y derechos que, siendo de titularidad de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se afecten expresamente al mismo conforme a lo establecido en la Ley de Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

3. Presupuesto.—De conformidad con lo establecido en el artículo 60 del Estatuto de Autonomía de Extremadura, el Presupuesto del Servicio Extremeño Público de Empleo se incluirá en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma; y el procedimiento de elaboración, aprobación, ejecución, modificación y liquidación se regirá por lo establecido en las correspondientes Leyes de Hacienda y de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Extremadura y demás normas de aplicación en materia presupuestaria.

#### Artículo 7. *Régimen de intervención.*

El control de todos los actos del Servicio Extremeño Público de Empleo que den lugar al reconocimiento de derechos y obligaciones de contenido económico, así como los ingresos y pagos que de ellos se deriven, y la recaudación, inversión o aplicación en general de los caudales públicos se llevará a cabo según la normativa autonómica reguladora de la Hacienda Pública.

#### Artículo 8. *Tesorería.*

1. La Tesorería del Servicio Extremeño Público de Empleo estará sometida al régimen de intervención y contabilidad pública, y en ella se unificarán todos los recursos financieros que se destinen para el cumplimiento de sus fines.

2. La indicada Tesorería, previa autorización del titular de la Consejería que ostente las competencias en materia de Economía y Hacienda, podrá abrir y utilizar en las entidades de crédito y ahorro las cuentas necesarias para el funcionamiento de los servicios, atendiendo a la especial naturaleza de sus operaciones y al lugar en que hayan de realizarse.

#### Disposición adicional primera.

1. El Servicio Extremeño Público de Empleo se someterá, en la forma que se determine en sus Estatutos,

a los sistemas de control que se estimen necesarios por parte de la Consejería a la que está adscrito, a efectos de comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos que se le hayan encomendado.

2. El régimen jurídico de los actos emanados del Servicio Extremeño Público de Empleo será el establecido con carácter general en la normativa específica de la Comunidad Autónoma de Extremadura, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre procedimiento común aplicables a todas las Administraciones Públicas.

3. Los actos y resoluciones del Servicio Extremeño Público de Empleo sujetos al Derecho Administrativo no agotarán la vía administrativa y serán susceptibles de recurso de alzada ante el titular de la Consejería a la que está vinculado.

4. En las actuaciones ante Juzgados y Tribunales, la representación y defensa en juicio del Servicio Extremeño Público de Empleo se llevará a cabo por los Letrados del Gabinete Jurídico de la Junta de Extremadura.

5. El régimen de contratación del Servicio Extremeño Público de Empleo se llevará a cabo conforme a las normas generales de contratación de las Administraciones Públicas, siendo necesaria autorización del titular de la Consejería a la que esté adscrito para la celebración de aquellos contratos cuya cuantía exceda de 20.000.000 de pesetas (120.202,42 euros), en el caso de obras y de 2.000.000 de pesetas (12.020,24 euros) para suministros.

#### Disposición adicional segunda.

En todo lo no contemplado en esta Ley será de aplicación la normativa autonómica que resulte según la materia afectada.

#### Disposición final primera.

Se autoriza a la Junta de Extremadura para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta Ley.

#### Disposición final segunda.

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura».

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos que sea de aplicación esta Ley, que cooperen a su cumplimiento y los Tribunales y autoridades que corresponda la hagan cumplir.

Mérida, 14 de junio de 2001.

JUAN CARLOS RODRÍGUEZ IBARRA,  
Presidente

(Publicada en el «Diario Oficial de Extremadura» número 76, de 3 de julio de 2001)

**14416** LEY 8/2001, de 14 de junio, por la que se regulan los Consejos Escolares de Extremadura.

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

Sea notorio a todos los ciudadanos que la Asamblea de Extremadura ha aprobado y yo, en nombre del Rey, de conformidad con el artículo 49.1 del Estatuto de autonomía, vengo a promulgar la siguiente Ley.

tituirá un Consejo Escolar Municipal, que deberá ser aprobado por el Pleno municipal, como órgano de participación de los sectores afectados en la gestión educativa y como órgano de asesoramiento y consulta de la Administración. En todo caso deberá garantizarse la adecuada participación de los sectores afectados.

#### Artículo 25.

Reglamentariamente establecerá la Junta de Extremadura el número de miembros, competencias, estructura y funcionamiento del Consejo Escolar Municipal.

#### Artículo 26.

El Consejo Escolar Municipal será consultado preceptivamente en las siguientes materias:

- a) Disposiciones municipales que afecten a la educación.
- b) Propuestas municipales para la programación general de la enseñanza.
- c) Cualquier otra cuestión educativa que el Alcalde o el Pleno del Ayuntamiento le sometan a su consulta.

#### Artículo 27.

El Consejo Escolar Municipal podrá, a iniciativa propia, elevar informes a la Administración competente sobre las cuestiones relativas al ámbito de aplicación de la presente Ley.

#### Disposición adicional primera.

Se faculta a la Junta de Extremadura para que en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la presente Ley regule la composición, organización y funciones de los Consejos Escolares de Distrito y Municipales.

#### Disposición adicional segunda.

Antes de la constitución del Consejo Escolar de Extremadura, corresponde al Titular de la Consejería competente en materia de educación resolver, previa audiencia de los interesados, las cuestiones que se susciten por razón de la representatividad de los Consejos.

#### Disposición transitoria primera.

El Consejo Escolar de Extremadura se constituirá en el plazo de dos meses desde la entrada en vigor de la presente Ley.

#### Disposición transitoria segunda.

En el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, las instituciones, entidades y organizaciones a que se refiere el artículo 12, procederán a la designación de sus representantes, remitiendo la correspondiente propuesta a la Consejería de Educación, Ciencia y Tecnología de la Junta de Extremadura.

#### Disposición transitoria tercera.

La sesión constitutiva del Consejo Escolar de Extremadura será convocada por el Consejero de la Junta de Extremadura competente por razón de la materia y quedará válidamente constituido cuando se hayan integrado en él por lo menos dos tercios de sus representantes.

#### Disposición transitoria cuarta.

Los Consejos Escolares Municipales deberán constituirse en el plazo de seis meses, desde la aprobación de su reglamentación por la Junta de Extremadura, y en el plazo de dos meses en el caso de un nuevo centro educativo, desde su creación jurídica.

#### Disposición final primera.

Se autoriza a la Junta de Extremadura para que dicte cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo de las previsiones contenidas en la presente Ley, así como para dotar al Consejo Escolar de Extremadura de los recursos necesarios para su normal funcionamiento.

#### Disposición final segunda.

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura».

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos que sea de aplicación esta Ley, que cooperen a su cumplimiento y a los Tribunales y autoridades que corresponda la hagan cumplir.

Mérida, 14 de junio de 2001.

JUAN CARLOS RODRIGUEZ IBARRA,  
Presidente

(Publicada en el «Diario Oficial de Extremadura» número 76, de 3 de julio de 2001)

### **14417** LEY 9/2001, de 28 de junio, de creación del Colegio Profesional de Fisioterapeutas de Extremadura.

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

Sea notorio a todos los ciudadanos que la Asamblea de Extremadura ha aprobado y yo, en nombre del Rey, de conformidad con lo establecido en el artículo 49.1 del Estatuto de Autonomía, vengo a promulgar la siguiente Ley.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La disciplina de Fisioterapia fue establecida como una especialidad dentro de las enseñanzas de los Ayudantes Técnicos Sanitarios por Decreto de 26 de julio de 1957.

Por Real Decreto 2965/1980, de 12 de diciembre, a través de la creación de las Escuelas Universitarias de Fisioterapia, las enseñanzas de Fisioterapia quedaron desvinculadas de las Escuelas de Diplomados en Enfermería en las cuales se impartían como especialidad, homologando, por otro lado, la Orden del Ministerio de Educación y Ciencia de 28 de mayo de 1986, las diferentes titulaciones que habilitaban para la práctica de la Fisioterapia, proporcionando un reconocimiento y consideración unitaria en orden al ejercicio de la citada profesión, que culmina con la entrada en vigor del Real Decreto 1414/1990, de 26 de octubre, por el que se establece el título universitario de Diplomado en Fisioterapia y las Directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquél.

Por otra parte, la Delegación Autónoma de Extremadura de la Asociación Española de Fisioterapeutas, en representación mayoritaria de los profesionales interesados ejercientes en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, previo acuerdo adoptado el día 26

de febrero de 2000, ha instado a la Junta de Extremadura la creación de un colegio profesional que agrupe a los miembros dentro de dicho ámbito territorial de actuación, que permita dotar a éstos de una organización colegial capaz de velar por la defensa de sus intereses, adecuados en todo momento a los de los ciudadanos, y poder integrarse en el Consejo Nacional de Fisioterapeutas.

Así pues, en virtud de las competencias de desarrollo y ejecución de la legislación básica del Estado, establecida en el artículo 8.7 del Estatuto de Autonomía (en su redacción dada por la Ley Orgánica 8/1994, de 24 de marzo), y lo dispuesto en el Real Decreto 59/1995, de 24 de enero, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de Colegios Oficiales y Profesionales, y todo ello en relación con el artículo 4.1 de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, de Colegios Profesionales, que constituye la legislación básica estatal en la materia, se estima conveniente la creación de un colegio profesional que integre a los Fisioterapeutas; colegio que deberá significar un progreso en el ejercicio profesional de los mismos y en el desarrollo de la sanidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

#### Artículo 1. *Naturaleza y régimen jurídico.*

Se crea el Colegio Profesional de Fisioterapeutas de la Comunidad Autónoma de Extremadura como Corporación de Derecho Público, con personalidad jurídica propia y con capacidad plena para el cumplimiento de sus fines.

Su estructura y funcionamiento serán democráticos, y se regirá en sus actuaciones por la Ley 2/1974, de 13 de febrero, de Colegios Profesionales, por la presente Ley de creación, por sus propios Estatutos y demás normas internas y por cuantas le sean de general o subsidiaria aplicación.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

En el Colegio de Fisioterapeutas de la Comunidad Autónoma de Extremadura se integrarán, con carácter obligatorio para el ejercicio profesional, quienes con domicilio profesional único o principal en dicha Comunidad posean la titulación de diplomado en Fisioterapia, de conformidad con el Real Decreto 2965/1980, de 12 de diciembre, y con las normas que lo desarrollen. Igualmente se integrarán los profesionales que tengan reconocido la especialidad de Fisioterapia en virtud del Decreto de 26 de julio de 1957, de creación de la especialización de fisioterapia, así como los profesionales habilitados para el ejercicio de la fisioterapia antes de la promulgación del mencionado Decreto.

#### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El ámbito territorial de actuación del Colegio Profesional que se crea mediante la presente Ley es la Comunidad Autónoma de Extremadura.

#### Artículo 4. *Relaciones con la Administración.*

En sus aspectos institucionales y corporativos, el Colegio Profesional de Fisioterapeutas de la Comunidad de Extremadura se relacionará con la Consejería de Presidencia o con la que tenga atribuidas las funciones en materia de colegios profesionales; en los aspectos relativos a la profesión, el colegio se relacionará con la Consejería de Sanidad y Consumo.

#### Disposición transitoria primera.

La Delegación Autonómica de Extremadura de la Asociación Española de Fisioterapeutas, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, deberá aprobar unos estatutos provisionales, de conformidad con lo establecido en los artículos 6 y 7 de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, de Colegios Profesionales, que regulen:

a) Los requisitos para la adquisición de la condición de colegiado, condición que permitirá participar en la Asamblea constituyente del colegio.

b) El procedimiento de convocatoria y desarrollo de la Asamblea constituyente; dicha convocatoria se publicará en el «Diario Oficial de Extremadura» y en los diarios de mayor difusión de la Comunidad Autónoma.

#### Disposición transitoria segunda.

La Asamblea constituyente deberá:

a) Elaborar los Estatutos definitivos del colegio para elevarlos al Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura para su aprobación, de acuerdo con las prescripciones de la Ley 2/1974, de 13 de febrero.

b) Proceder a la elección de las personas que deberán ocupar los cargos correspondientes en los órganos de gobierno colegiales.

#### Disposición final.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura».

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos que sea de aplicación esta Ley, que cooperen a su cumplimiento y a los Tribunales y autoridades que corresponda la hagan cumplir.

Mérida, 28 de junio de 2001.

JUAN CARLOS RODRÍGUEZ IBARRA,  
Presidente

(Publicada en el «Diario Oficial de Extremadura» número 76, de 3 de julio de 2001)

### 14418 LEY 10/2001, de 28 de junio, de Salud de Extremadura.

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

Sea notorio a todos los ciudadanos que la Asamblea de Extremadura ha aprobado y yo, en nombre del Rey, de conformidad con lo establecido en el artículo 49.1 del Estatuto de Autonomía, vengo a promulgar la siguiente Ley.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La Constitución española, en su artículo 43, reconoce a todos los ciudadanos el derecho a la protección de su salud, y responsabiliza a los poderes públicos de organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. Además, en el aspecto organizativo, en su título VIII, establece una nueva articulación del Estado cuya implantación progresiva debe suponer una reordenación de las competencias entre las diferentes Administraciones Públicas.

**14988** *LEY 17/2002, de 5 de julio, de Ordenación del Sistema de Empleo y de Creación del Servicio de Empleo de Cataluña.*

EL PRESIDENTE DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de Cataluña ha aprobado y yo, en nombre del Rey y de acuerdo con lo que establece el artículo 33.2 del Estatuto de autonomía de Cataluña, promulgo la siguiente Ley 17/2002, de 5 de julio, de Ordenación del Sistema de Empleo y de Creación del Servicio de Empleo de Cataluña.

**PREÁMBULO**

Desde una perspectiva social, la creación de empleo es una de las prioridades principales en toda la Unión Europea. Por este motivo, tanto los gobiernos europeos como las instituciones comunitarias ponen todos los medios a su alcance para lograr este objetivo y mejorar, en definitiva, la cohesión social.

En el Consejo Europeo de Essen (1994) se constató que el paro en la Unión Europea era un problema estructural, que no se solucionaría únicamente con crecimiento económico, por lo que era imprescindible realizar esfuerzos adicionales mediante políticas activas de creación de empleo.

Ahora bien, no fue hasta el Tratado de Amsterdam (1997) que se añadió un nuevo título sobre empleo que confiere una mayor valoración al empleo, a la vez que refuerza la coordinación de las políticas nacionales de empleo con la definición de unas líneas directivas comunes, que fueron consensuadas en la Cumbre Extraordinaria de Luxemburgo sobre Empleo.

Pero más recientemente ha quedado patente que un agente esencial para llevar a cabo la Estrategia europea por el empleo y un elemento clave para las instituciones europeas son los servicios públicos de empleo, ya que son los responsables de prestar un conjunto de servicios coherentes con los objetivos y los métodos comunes, de conformidad con los cuatro pilares de la Estrategia europea por el empleo: mejora de la capacidad de inserción profesional, fomento del espíritu empresarial, fomento de la capacidad de adaptación de las empresas y los trabajadores y refuerzo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Esta Ley tiene presente la asunción de los objetivos europeos del empleo establecidos en las cumbres de Lisboa y Niza y que los aspectos como las tecnologías de la comunicación y la información no deberían dejar fuera a determinados sectores de la población y, especialmente, a los parados, mediante el establecimiento de políticas activas de empleo coherentes con políticas de inclusión social, de tal forma que se perfile un escenario a corto y medio plazo en el que la nueva sociedad del conocimiento lo sea de todos, sin perjuicio de la firme voluntad del Departamento de Trabajo de responsabilizarse con los objetivos expuestos en la Agenda social europea.

Por otra parte, no podemos olvidar cuestiones tan importantes como la incidencia que los ciclos económicos tienen en la estructura ocupacional y laboral del mercado de trabajo. Esta incidencia hace visibles las profundas transformaciones que lleva asociadas, las transformaciones a las que el Servicio de Empleo de Cataluña debe dar respuesta, tanto desde el punto de vista del impulso y la consolidación de sus aspectos positivos como de la anticipación de programas y servicios que minoren los efectos negativos que pueden afectar a los ciudadanos de Cataluña trabajadores en activo o en situación de paro, así como a sectores profesionales o territoriales.

La Constitución española, en el artículo 40, establece que los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica, y, de forma especial, realizarán una política orientada hacia el pleno empleo. Sin embargo, el artículo 41 determina el compromiso de asistencia y de prestaciones, especialmente en caso de falta de trabajo. En relación con este mandato, el artículo 148.1.13 de la Constitución establece que las comunidades autónomas podrán asumir competencias en materia de fomento de su desarrollo económico, dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional. Finalmente, el artículo 149.1.13 de la Constitución establece la competencia exclusiva del Estado sobre las bases y la coordinación de la planificación general de la actividad económica.

El Estatuto de autonomía de Cataluña, por su parte, establece en el artículo 12.1 que, de acuerdo con las bases y la ordenación de la actividad económica general y la política monetaria del Estado, corresponde a la Generalidad, en los términos de lo dispuesto en los artículos 38, 131 y 149.1.11 y 13 de la Constitución española, la competencia exclusiva de la materia de planificación de la actividad económica en Cataluña. Y el artículo 52 del Estatuto dispone que la Generalidad queda facultada para constituir instituciones que fomenten el pleno empleo y el desarrollo económico y social en el marco de sus competencias.

Por el Real decreto 1577/1991, de 18 de octubre, tuvo lugar el traspaso de la gestión de la formación profesional ocupacional a la Generalidad, y el Decreto 257/1991, de 25 de noviembre, asignó al Departamento de Trabajo las funciones y los servicios transferidos a la Generalidad en materia de gestión de la formación ocupacional.

Por el Real decreto 1050/1997, de 27 de junio, se hizo efectiva la transferencia a la Generalidad de la gestión ejercida por el Instituto Nacional de Empleo (INEM) en el ámbito del trabajo, del empleo y de la formación. En este sentido, la Generalidad asumió en Cataluña las funciones y los servicios que, en materia de intermediación en el mercado de trabajo, de gestión y control de las políticas de empleo y de ejercicio de la potestad sancionadora, hasta el momento había ejercido la Administración general del Estado, funciones que fueron asignadas mediante el Decreto 235/1997, de 2 de septiembre, al Departamento de Trabajo.

En este planteamiento, la experiencia adquirida durante los últimos años ha puesto de manifiesto un conjunto de situaciones a las que la presente Ley quiere dar respuesta. Estas situaciones tienen varios referentes jurídicos: en el año 1995 el pleno del Consejo de Trabajo de Cataluña acordó la creación y puesta en marcha del Servicio Catalán de Colocación, como servicio público, de utilización voluntaria y gratuita, cuyo funcionamiento debía coadyuvar al establecimiento de una política ocupacional global e integral en Cataluña. La Orden de 8 de mayo de 1995 regulaba las acciones ejercidas por la Dirección General de Empleo del Departamento de Trabajo relativas al Servicio Catalán de Colocación. El 13 de mayo de 1998 se firmó el Pacto por el empleo en Cataluña 1998-2000, entre la Generalidad, las organizaciones sindicales Comisión Obrera Nacional de Cataluña y Unión General de Trabajadores y las organizaciones empresariales Fomento del Trabajo Nacional y Pimec-Sefes, que creaba, en el apartado 6, el Servicio Público de Empleo de Cataluña y su Consejo de Dirección. En el Pacto por el empleo en Cataluña se acordó que el Consejo de Dirección y la Comisión de Seguimiento del Pacto, de acuerdo con la experiencia obtenida

a lo largo de los dos primeros años de su vigencia, propusieran modificaciones organizativas para mejorar la eficacia del servicio público de empleo de Cataluña.

Desde la experiencia conseguida en materia de empleo e intermediación laboral, se crea el Servicio de Empleo de Cataluña, que responde a los planteamientos y necesidades que un servicio público requiere, y se establecen criterios ordenadores e integradores de las funciones y los servicios que los ciudadanos de Cataluña necesitan y demandan para el empleo, sin olvidar la necesidad y el compromiso del Departamento de Trabajo de proponer y aplicar líneas de actuación, incorporables a corto y medio plazo a este Servicio, de los estándares de calidad, innovación, promoción y participación que la sociedad catalana de la primera década del siglo XXI demanda y para dar respuesta a los criterios y requerimientos, cada vez más exigentes, de la Comisión Europea.

Por ello el Servicio de Empleo de Cataluña (SOC) nace con la vocación de lograr la integración de las políticas ocupacionales en Cataluña, en coherencia con lo que establece el Convenio 88 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En la configuración del Servicio de Empleo de Cataluña, regulado por la presente Ley, se han tenido en cuenta los principios que se establecieron en la Resolución 344/VI del Parlamento de Cataluña, sobre la gestión y el modelo de la formación ocupacional en Cataluña, como principios que deberían regir el servicio público de empleo.

## TÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Objeto de la Ley.*

La presente Ley tiene por objeto:

a) La ordenación básica del sistema ocupacional de Cataluña y la creación y regulación del Servicio de Empleo de Cataluña (SOC), que han de permitir, de acuerdo con lo que establece el artículo 40 de la Constitución española, llevar a cabo una política orientada al pleno empleo, estable y de calidad.

b) La ordenación y la regulación del marco de actuación de las entidades que cooperan y colaboran con el Servicio de Empleo de Cataluña.

#### Artículo 2. *Principios y criterios rectores.*

La ordenación del sistema ocupacional de Cataluña y la organización y la actuación del Servicio de Empleo de Cataluña, en los términos establecidos por la presente Ley, deben ajustarse a los siguientes principios y criterios rectores:

a) En cuanto a la ordenación general:

Primero.—La igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, sin discriminación por razón de sexo, etnia, edad, estado civil, adscripción política, afiliación sindical, religión, origen, opinión lengua o cualesquiera otras condiciones o circunstancias personales o sociales

Segundo.—La universalidad, la gratuidad y la personalización de todas las actuaciones y prestaciones ocupacionales.

Tercero.—La cohesión social, con la incorporación de actuaciones positivas, en favor de los trabajadores y trabajadoras con más dificultades de inserción laboral.

Cuarto.—La cohesión territorial, en el sentido de discriminación positiva de las áreas geográficas con menos infraestructuras productivas y formativas con la finalidad

de facilitar el mantenimiento y el crecimiento del tejido productivo y la movilidad de los trabajadores de Cataluña.

b) En cuanto a la ordenación y la gestión de las políticas de empleo:

Primero.—La equidad en el acceso a las políticas activas de empleo y a los servicios que las aplican.

Segundo.—La transparencia del mercado de trabajo.

Tercero.—La integralidad, la complementariedad y la coordinación de las políticas de empleo.

Cuarto.—La subsidiariedad: de acuerdo con este principio deben establecerse la cooperación y la colaboración con el sistema de empleo de Cataluña de las administraciones locales, los agentes económicos y sociales, las organizaciones, las asociaciones, las entidades y las empresas, de modo que la gestión ocupacional se lleve a cabo en el ámbito que garantice el máximo nivel de eficacia y eficiencia.

Quinto.—La participación de los agentes económicos y sociales y la Administración local en los procesos de análisis, prospectiva, determinación de objetivos, y seguimiento, evaluación y control.

Sexto.—Los usuarios del Servicio de Empleo de Cataluña tienen derecho a recibir una correcta información sobre los derechos y los deberes que tienen con relación a los servicios ocupacionales, los programas y las acciones que lleva a cabo el Servicio de Empleo de Cataluña.

Séptimo.—La transversalidad de las acciones ocupacionales, con la finalidad de facilitar, en la gestión de las políticas activas, la coordinación entre los departamentos de la Generalidad que tienen incidencia en este ámbito.

Octavo.—La evaluación de las políticas de empleo y de su ejecución, que debe ser llevada a cabo por organismos independientes y externos al Servicio de Empleo de Cataluña.

c) En cuanto a los criterios de gestión:

Primero.—La racionalización, simplificación, eficacia y eficiencia de la organización ocupacional.

Segundo.—La desconcentración y, si procede, la descentralización de la gestión.

Tercero.—La calidad de los servicios y los programas ocupacionales, mediante el establecimiento de sistemas de evaluación y mejora permanente.

Cuarto.—El fomento de la innovación y la experimentación, para atender las necesidades específicas de determinados sectores económicos o profesionales, colectivos y territorios, con relación al mercado de trabajo.

#### Artículo 3. *Derechos y deberes de los usuarios.*

1. La organización y la gestión del sistema de empleo de Cataluña deben garantizar los siguientes derechos a las personas que reciban sus servicios:

a) La información pertinente sobre los derechos y los deberes que les asisten.

b) El respeto a la intimidad personal.

c) La confidencialidad de la información relacionada con los servicios ocupacionales que se presten.

d) La no-discriminación por razones de etnia, sexo, religión, opinión o cualesquiera otras condiciones o circunstancias personales o sociales.

e) Cualquier otro derecho al amparo de la Ley del Estado 30/1992, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común.

2. Los usuarios están obligados a colaborar con el Servicio de Empleo de Cataluña facilitándoles la documentación, los datos y los informes que les sean requeridos y a comparecer si así lo exige el Servicio, además de cualquier otra obligación que por ley les sea aplicable.

#### Artículo 4. *Plan de empleo de Cataluña.*

Corresponde al Gobierno, en los términos establecidos por el artículo 1, la aprobación del Plan de empleo de Cataluña.

## TÍTULO II

### El Servicio de Empleo de Cataluña

#### Artículo 5. *Naturaleza.*

1. Se crea el Servicio de Empleo de Cataluña, organismo autónomo de carácter administrativo, adscrito al Departamento de Trabajo.

2. El Departamento de Trabajo ejerce la dirección estratégica del Servicio de Empleo de Cataluña, realiza el control del mismo y garantiza la evaluación de la actividad de este organismo.

3. El Servicio de Empleo de Cataluña tiene personalidad jurídica propia, autonomía administrativa, económica y, si procede, financiera, y plena capacidad de obrar en el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas y para el cumplimiento de sus finalidades, así como para la gestión de su patrimonio, de acuerdo con lo establecido en la presente Ley, las disposiciones que la desarrollan y la legislación general de entidades autónomas que le sea aplicable.

4. En el ejercicio de sus funciones de gestión, el Servicio de Empleo de Cataluña y todos los organismos dotados de personalidad jurídica propia que dependen del mismo, si procede, disfrutan de la reserva de nombres y de los beneficios, las exenciones y las franquicias de cualquier naturaleza que la legislación atribuye a la Administración de la Generalidad.

#### Artículo 6. *Objeto del Servicio de Empleo de Cataluña.*

El objeto del Servicio de Empleo de Cataluña es gestionar e integrar el conjunto de actuaciones y servicios ocupacionales para mantener y fomentar el empleo estable y de calidad y el autoempleo; prevenir y reducir el paro y ofrecer protección a las personas paradas fomentando y garantizando la formación profesional ocupacional y continua; ejercer la intermediación en el mercado de trabajo, así como la orientación profesional y la readaptación profesional permanente para lograr la mejora del empleo mediante la gestión, la organización, la planificación, la programación, la ejecución y la evaluación eficientes y eficaces del sistema ocupacional catalán, con la finalidad de lograr la mejora de la ocupabilidad de los trabajadores y una mayor competitividad del tejido empresarial. En este sentido, las actuaciones del Servicio de Empleo de Cataluña deben permitir favorecer, en términos de empleo estable y de calidad, el derecho al empleo, que establece el artículo 35 de la Constitución española, en el marco de las competencias atribuidas a la Generalidad por los artículos 12.1 y 52 del Estatuto de autonomía.

#### Artículo 7. *Funciones.*

1. El Servicio de Empleo de Cataluña tiene las siguientes funciones:

a) Ordenar, planificar, programar y ejecutar las acciones ocupacionales que derivan de las políticas activas de empleo, y realizar su seguimiento y control.

b) Ofrecer y prestar servicios de información y orientación laboral integral a los trabajadores, tanto en situación laboral activa como en paro, y a las empresas.

c) Gestionar los programas de formación profesional ocupacional y continua y garantizar su coordinación con la formación profesional reglada.

d) Gestionar la intermediación laboral en cuanto a las ofertas y las demandas en el mercado de trabajo mediante una única red pública en Cataluña, y ejecutar las competencias en materia de agencias de colocación.

e) Impulsar la generalización de prácticas de gestión de los recursos humanos que optimicen las capacidades y las competencias adquiridas por los trabajadores y que favorezcan la competitividad sostenible de las empresas.

f) Articular, de acuerdo con lo dispuesto por la normativa aplicable, la colaboración con las entidades cooperadoras y colaboradoras.

g) Ejecutar las funciones relativas a la obligación de los empresarios de comunicar los contratos laborales que se realizan y comunicar asimismo su finalización.

h) Ejercer las funciones de ejecución relativas al cumplimiento de las obligaciones de los empresarios y los trabajadores y, si procede, ejercer la potestad sancionadora en materias relativas al empleo y el paro, en los términos establecidos por la legislación aplicable.

i) Gestionar las acciones de fomento del empleo, con una atención especial a los colectivos con más riesgo de exclusión social.

j) Fomentar el autoempleo en coordinación con los demás organismos que promueven la economía social y la creación de microempresas.

#### Artículo 8. *Recursos.*

1. El Servicio de Empleo de Cataluña, para el desarrollo de los servicios, de los programas y de las acciones ocupacionales, cuenta con:

a) Los centros propios que el Departamento de Trabajo le asigna, así como los centros públicos de la Generalidad que cooperen con el mismo.

b) Los centros de las entidades cooperadoras debidamente autorizadas.

c) Los centros de las entidades colaboradoras debidamente autorizadas.

2. El Servicio de Empleo de Cataluña, para mejorar la eficiencia de su gestión, puede establecer conciertos, acuerdos, convenios o fórmulas de gestión integrada o compartida con entidades públicas o privadas, constituir consorcios o crear otras entidades para gestionar y ejecutar los servicios ocupacionales.

## TÍTULO III

### Organización, estructura y régimen jurídico del Servicio de Empleo de Cataluña

#### CAPÍTULO I

#### Organización y participación institucionales

#### Artículo 9. *Órganos que integran el Servicio de Empleo de Cataluña.*

Los órganos del Servicio de Empleo de Cataluña son los siguientes:

a) Órganos de gobierno: El director o directora y el Consejo de Dirección.

b) Órganos de ejecución territorial: Los servicios territoriales, las oficinas de empleo, los centros de formación profesional y los centros de innovación y formación ocupacional.

c) Órganos de participación territorial: Las mesas locales de empleo.

**Artículo 10. Participación.**

1. Las mesas locales de empleo son los órganos de participación territorial en materia de políticas activas de empleo con el fin de adecuar la oferta de acciones ocupacionales a la demanda del territorio y alcanzar, de este modo, una inserción laboral efectiva.

2. Las mesas locales de empleo están integradas por:

a) Cuatro representantes designados por el Departamento de Trabajo.

b) Dos representantes designados por la Administración local del correspondiente ámbito territorial.

c) Cuatro representantes designados por las organizaciones sindicales en función de su representatividad en el ámbito territorial correspondiente.

d) Cuatro representantes designados por las organizaciones empresariales en función de su representatividad en el ámbito territorial correspondiente.

e) Un representante designado por el sector de la economía social y de entidades sin ánimo de lucro.

f) Un experto designado por las asociaciones y las federaciones de entidades de formación debidamente acreditadas.

**CAPÍTULO II****Estructura y organización del Servicio de Empleo de Cataluña****Artículo 11. La Dirección del Servicio de Empleo.**

1. La Dirección es el órgano unipersonal de representación ordinaria que dirige y gestiona el Servicio de Empleo de Cataluña.

2. El nombramiento y el cese del director o directora del Servicio de Empleo de Cataluña son acordados por el Gobierno, a propuesta del consejero o consejera de Trabajo.

3. El ejercicio del cargo de director o directora del Servicio de Empleo de Cataluña debe ser en régimen de dedicación exclusiva y es incompatible con toda vinculación con empresas o entidades relacionadas con el suministro de bienes o servicios, la dotación de material o la gestión de las inversiones, así como con todo tipo de prestación de servicios o de relación laboral en activo en centros, establecimientos o empresas que prestan servicios en régimen de concierto o convenio con el Servicio de Empleo de Cataluña, o mediante cualquier otra fórmula indirecta a que hace referencia el artículo 8.

**Artículo 12. Funciones del director o directora del Servicio de Empleo de Cataluña.**

Corresponden al director o directora del Servicio de Empleo de Cataluña las siguientes funciones:

a) Dirigir, coordinar y planificar las actividades necesarias para el cumplimiento de las finalidades y las funciones que el Servicio de Empleo de Cataluña tiene atribuidas.

b) Controlar, realizar el seguimiento y supervisar todos los servicios del Servicio de Empleo de Cataluña, sin perjuicio de las funciones de control de calidad, que corresponden al Departamento de Trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 5.2.

c) Elaborar el Plan de desarrollo de políticas activas de empleo, de acuerdo con el Plan general de empleo de Cataluña, y someterlo a la aprobación del Consejo de Dirección.

d) Informar al Consejo de Dirección de los pactos territoriales por el empleo aprobados por el Servicio de Empleo de Cataluña.

e) Informar al Consejo de Dirección de la relación de puestos de trabajo del Servicio de Empleo de Cataluña.

f) Elaborar las propuestas de normativa relativas al ámbito de competencia del Servicio de Empleo de Cataluña, con el fin de elevarlas al consejero o consejera de Trabajo para que las apruebe, si procede, e informar al Consejo de Dirección de las mismas.

g) Proponer al Consejo de Dirección el establecimiento de fórmulas de gestión integrada o compartida con entidades públicas y privadas, que den prioridad a la participación de entidades de carácter público y de entidades sin ánimo de lucro y que valoren la acreditación de calidad.

h) Proponer al Consejo de Dirección del Servicio de Empleo de Cataluña los criterios en los que deben basarse las entidades cooperadoras y colaboradoras en el momento de concurrir para el establecimiento de conciertos y convenios, y las condiciones para su renovación o para realizar modificaciones en los mismos, teniendo en cuenta, en todo caso, la utilización óptima de los recursos públicos, la acreditación de calidad y las demandas territoriales.

i) Informar al Consejo de Dirección de la delegación de funciones en cualquiera de los órganos de dirección o gestión que se determinen específicamente, con vistas a optimizar la gestión.

j) Coordinar las relaciones informativas con las unidades correspondientes del Departamento de Trabajo.

k) Ejecutar los acuerdos del Consejo de Dirección.

l) Ejercer la dirección de personal.

m) Otorgar las subvenciones tras haber informado de ello al Consejo de Dirección.

n) Actuar como órgano de contratación del Servicio de Empleo de Cataluña.

o) Autorizar los gastos y proponer los pagos del Servicio de Empleo de Cataluña.

p) Ejercer la representación legal del Servicio de Empleo de Cataluña en todo tipo de actuaciones.

q) Ejercer cualquier otra función necesaria para la dirección y la administración del Servicio de Empleo de Cataluña y las que le sean delegadas.

**Artículo 13. Funciones del Consejo de Dirección.**

Las funciones del Consejo de Dirección del Servicio de Empleo de Cataluña son las siguientes:

a) Emitir informe, con carácter previo, sobre el anteproyecto del Plan general de empleo de Cataluña, que el Gobierno aprueba y presenta, posteriormente, al Parlamento.

b) Aprobar el Plan de desarrollo de políticas activas de empleo, que es el instrumento de ejecución de las acciones que lleva a cabo el Servicio de Empleo de Cataluña el conjunto de programas y medidas destinados a fomentar el empleo. Este Plan desarrolla los criterios y las directrices de la política ocupacional establecidos por el Gobierno, de acuerdo con el Plan general de empleo de Cataluña.

c) Debatir y aprobar los criterios generales de actuación en relación con los programas del Servicio de Empleo de Cataluña.

d) Aprobar la propuesta de presupuesto de ingresos y gastos anuales del Servicio de Empleo de Cataluña y su remisión al Departamento de Trabajo para que lo incorpore, si procede, a su anteproyecto y le dé el trámite establecido por el Decreto legislativo 9/1994, de 13 de julio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de finanzas públicas de Cataluña.

e) Emitir informe, con carácter previo, sobre los programas operativos a presentar ante la Unión Europea

que afecten el ámbito de competencias del Servicio de Empleo de Cataluña.

f) Realizar un seguimiento periódico de las actividades del Servicio de Empleo de Cataluña, con la recepción de información bimestral detallada de la programación.

g) Elaborar un informe anual que evalúe las políticas de empleo aplicadas por el Servicio de Empleo de Cataluña y, si procede, formular las medidas correctoras que se acuerden.

h) Definir el ámbito territorial de actuación de las mesas locales de empleo.

i) Emitir informe, anualmente y con carácter previo, sobre los recursos económicos destinados al Servicio de Empleo de Cataluña y sus criterios de distribución.

j) Debatir y acordar, si procede, las cuestiones y los asuntos que le son planteados por el director o directora del Servicio de Empleo de Cataluña.

k) Cumplir las demás funciones que pueden serle atribuidas.

#### Artículo 14. *Composición del Consejo de Dirección.*

1. El Consejo de Dirección del Servicio de Empleo de Cataluña está integrado por los siguientes miembros:

a) El presidente o presidenta, que es el consejero o consejera de Trabajo, o la persona en quien delegue.

b) Cinco vocales propuestos por el Departamento de Trabajo, entre los que debe haber el director o directora del Servicio de Empleo de Cataluña.

c) Cuatro vocales propuestos por las organizaciones sindicales que tienen la consideración de más representativas en proporción a su representatividad en Cataluña.

d) Cuatro vocales propuestos por las organizaciones empresariales que tienen la consideración de más representativas en proporción a su representatividad en Cataluña.

e) Dos vocales propuestos por las entidades representativas de las administraciones locales.

2. Los vocales del Consejo de Dirección son nombrados y separados por el consejero o consejera de Trabajo, a propuesta de cada organización o entidad que tiene representación en el mismo. El nombramiento de los vocales se hace por un período máximo de cuatro años, sin perjuicio de que puedan ser reelegidos por otros períodos sucesivos.

3. Las vacantes que se produzcan en las vocalías del Consejo de Dirección deben cubrirse teniendo en cuenta la representación que establece el apartado 2.

4. La condición de miembro del Consejo de Dirección es incompatible con cualquier vinculación a empresas o entidades relacionadas con el suministro o la dotación de material, así como con todo tipo de prestación de servicios o de relación laboral en activo en centros, establecimientos o empresas que prestan servicios en régimen de concierto o convenio con el Servicio de Empleo de Cataluña, o mediante cualquier otra fórmula de gestión indirecta a que hace referencia el artículo 8.

5. El secretario o secretaria del Consejo de Dirección es un técnico o técnica superior del Servicio de Empleo de Cataluña designado por el presidente o presidenta del mismo, y asiste a las sesiones del Consejo con voz pero sin voto.

#### Artículo 15. *Funcionamiento del Consejo de Dirección.*

El Pleno del Consejo de Dirección del Servicio de Empleo de Cataluña adopta los acuerdos por una mayoría de dos tercios de sus miembros. En caso de falta de acuerdo después de dos sesiones de debate, el Departamento de Trabajo ha de adoptar las decisiones convenientes para garantizar el funcionamiento normal del Servicio en todos los ámbitos.

#### Artículo 16. *Las oficinas de empleo, los centros de innovación y formación ocupacional y los centros de información profesional.*

1. Las oficinas de empleo se integran en la red territorial de servicios ocupacionales al servicio de los ciudadanos de Cataluña, en el ámbito del Servicio de Empleo de Cataluña, con el fin de garantizar los derechos y las obligaciones de los trabajadores tanto en activo como en paro, rentabilizar la amplia experiencia de gestión y los conocimientos que tienen sobre los mercados locales de trabajo y fomentar su plena utilización tanto por los empresarios como por los trabajadores de Cataluña.

2. Los centros de información profesional (CIP) del Servicio de Empleo de Cataluña son unidades de información y atención de los trabajadores, con especial incidencia en la información personalizada de los parados que solicitan servicios ocupacionales. El Servicio de Empleo de Cataluña debe velar para que los CIP sean un instrumento de acercamiento de los ciudadanos usuarios de sus servicios a las nuevas fórmulas de prestaciones de servicios emprendidas por la Administración, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

3. Los centros de innovación y formación ocupacional son los centros propios del Servicio de Empleo de Cataluña y, al mismo tiempo, centros de referencia en materia de formación profesional ocupacional en Cataluña, que llevan a cabo acciones formativas de experimentación en nuevas calificaciones profesionales y expiden certificados de profesionalidad, y llevan a cabo también acciones de innovación metodológica y de formación de formadores.

#### Artículo 17. *Instrumentos estratégicos.*

1. El Plan de desarrollo de políticas activas de empleo, los pactos territoriales por el empleo y el Observatorio del Mercado de Trabajo son los instrumentos estratégicos para la participación, coordinación y programación de las actuaciones ocupacionales del Servicio de Empleo de Cataluña.

2. El Plan de desarrollo de políticas activas de empleo debe ser elaborado por el director o directora del Servicio de Empleo de Cataluña y debe ser aprobado, si procede, por el Consejo de Dirección. Este Plan es el instrumento de planificación y programación de las acciones del Servicio de Empleo de Cataluña, y debe concretar el conjunto de medidas y programas destinados a fomentar, directa o indirectamente, el empleo y desarrollar los criterios, las directivas y las prioridades de la política ocupacional aprobada por el Gobierno, mediante el Plan general de empleo de Cataluña.

3. El Servicio de Empleo de Cataluña, mediante el Plan de desarrollo de políticas activas de empleo, se relaciona con otros organismos en función de la materia de que trate. Igualmente, en el ámbito de la formación profesional ocupacional y continua, debe establecerse la relación adecuada entre el Plan de desarrollo de políticas activas de empleo y el Plan general de la formación profesional.

4. Para facilitar la adaptación al territorio, la coordinación y la integración de las actuaciones ocupacionales establecidas por el Plan de desarrollo de políticas activas de empleo, el Departamento de Trabajo debe apoyar la suscripción de pactos territoriales por el empleo entre la Administración local y los agentes sociales.

5. Los pactos territoriales por el empleo deben fomentar la integración y la coordinación de todas las actuaciones ocupacionales del ámbito respectivo para adecuar al máximo las acciones del Servicio de Empleo de Cataluña a las necesidades ocupacionales.

6. Los pactos territoriales por el empleo se articulan con las mesas locales de empleo de cada territorio.

7. El Observatorio del Mercado de Trabajo de Cataluña es un instrumento que apoya al Servicio de Empleo de Cataluña en el momento de planificar y programar sus funciones.

### CAPÍTULO III

#### Los servicios ocupacionales del Servicio de Empleo de Cataluña

Artículo 18. *La información y la orientación profesionales.*

1. En cuanto a la información profesional, el Servicio de Empleo de Cataluña vela por el ajuste de las informaciones disponibles que se obtengan del Observatorio del Mercado de Trabajo a las necesidades de los perfiles de los usuarios demandantes de empleo.

2. La orientación profesional es un conjunto amplio de acciones que tienen como finalidad mejorar las posibilidades de inserción de los demandantes de empleo, facilitando respuestas personalizadas y apoyo a los usuarios mediante la definición de itinerarios personales de inserción. Este proceso de orientación profesional y los instrumentos asociados diagnóstico, derivaciones, tutorías y demás similares deben permitir una mejora de la ocupabilidad de los usuarios, que se concreta en unos objetivos laborales más claros, en la incorporación en programas ocupacionales y, finalmente, en la inserción en el mercado de trabajo.

3. El Servicio de Empleo de Cataluña lleva a cabo actuaciones en materia de información, orientación y acompañamiento en la búsqueda de empleo de sus usuarios y fomenta el desarrollo de itinerarios de inserción que tengan en cuenta el conjunto de actuaciones ocupacionales que se prestan al mismo usuario o usuaria.

Artículo 19. *La intermediación en el mercado de trabajo.*

1. La intermediación en el mercado de trabajo tiene como objetivo la gestión de las ofertas de trabajo presentadas por las empresas, las entidades y las personas que ofrecen empleo, en el sentido de proveerlas de personas candidatas para ocuparlas de entre las personas demandantes de empleo inscritas en el Servicio de Empleo de Cataluña.

2. La intermediación en el mercado de trabajo debe ejercerse mediante una red básica integrada por todas las oficinas del Servicio de Empleo de Cataluña de todo el territorio, con la participación de las entidades expresamente autorizadas con esta finalidad.

3. La intermediación en el mercado de trabajo que ejerce el Servicio de Empleo de Cataluña debe realizarse mediante un sistema de información único, incluido en un sistema de gestión de la intermediación, compatible y coherente con el sistema de gestión de la colocación estatal y europea.

Artículo 20. *La formación profesional ocupacional y continua.*

1. La formación profesional ocupacional destinada a las personas demandantes de empleo es la acción orientada a mejorar su capacidad de inserción o reinserción laboral mediante la consecución o el perfeccionamiento de una competencia profesional con el correspondiente certificado acreditativo.

2. La formación profesional continua dirigida a las personas empleadas es la acción orientada a facilitar su perfeccionamiento o la ampliación de su competencia profesional con el correspondiente certificado acredita-

tivo y mejorar, al mismo tiempo, la competitividad empresarial.

3. La formación profesional ocupacional y continua del Servicio de Empleo de Cataluña puede prestarse mediante los centros de innovación y formación ocupacionales, los centros integrales, los centros públicos de la Generalidad y los centros de las entidades cooperadoras y colaboradoras autorizadas.

4. El Servicio de Empleo de Cataluña debe ajustar la programación de oferta de formación profesional ocupacional y continua a las necesidades fijadas por el Plan general de empleo de Cataluña y a las orientaciones establecidas por el Plan general de la formación profesional de Cataluña, que integra los distintos sistemas de formación profesional. La oferta formativa debe tener en cuenta el criterio de promoción profesional, de equilibrio territorial y los colectivos con más dificultad de inserción laboral.

Artículo 21. *Las medidas de fomento del empleo.*

En el marco de las medidas de fomento del empleo, deben llevarse a cabo actuaciones destinadas a personas en situación de paro consistentes en facilitar contrataciones laborales que les permitan iniciar, incrementar o adecuar su experiencia laboral y su formación en el puesto de trabajo, así como cualquier otro tipo de ayuda y de medidas de fomento del empleo, incluido el apoyo a las iniciativas que fomenten o ayuden al desarrollo de proyectos empresariales, y las iniciativas locales que posibiliten la mejora de la ocupabilidad de los demandantes de empleo y que incrementen sus oportunidades de acceso al empleo.

Artículo 22. *Las medidas de fomento del autoempleo.*

En el marco de las medidas de fomento del autoempleo, entendido como el apoyo a la asunción de la responsabilidad de emprender una actividad autónoma en beneficio propio, deben realizarse actuaciones para detectar oportunidades de creación de autoempleo en los nuevos yacimientos de empleo, especialmente en los sectores de actividad económica emergentes o infrutilizados. El objetivo de estas actuaciones es apoyar a los usuarios emprendedores de proyectos de autoempresa, así como a los nuevos emprendedores en el ámbito de la economía social.

### CAPÍTULO IV

#### La evaluación

Artículo 23. *La evaluación.*

1. El Servicio de Empleo de Cataluña debe encargar, mediante el procedimiento de concurrencia pública competitiva, a una entidad independiente de prestigio reconocido que respete los principios de objetividad y transparencia, la evaluación de los programas y los servicios ocupacionales que lleve a cabo el Servicio o sus entidades cooperadoras o colaboradoras, con el objetivo final de mejorar el diseño y los resultados de sus actuaciones.

2. La evaluación de los programas y los servicios ocupacionales debe plantearse necesariamente desde la perspectiva del análisis de las actuaciones ya ejecutadas, así como con una óptica prospectiva, además de la valoración de la calidad y la adecuación a los objetivos fijados, que debe permitir apoyar las decisiones de los órganos de gobierno del Servicio de Empleo de Cataluña, con el fin de rentabilizar y racionalizar al máximo los recursos destinados a los programas ocupacionales.

3. La evaluación de las medidas y los programas ocupacionales debe ser determinada por la programación de referencia, en cuanto a la temporalización, los

critérios, los requisitos, los elementos y los contenidos de las distintas evaluaciones.

## TÍTULO IV

### Régimen jurídico

#### Artículo 24. *Recursos económicos.*

Los recursos económicos del Servicio de Empleo de Cataluña están constituidos por:

- a) Las dotaciones que se consignen en los presupuestos de la Generalidad.
- b) Los rendimientos de los bienes que le sean adscritos y de los que adquiera en el ejercicio de sus funciones.
- c) Las subvenciones, las aportaciones y las donaciones que le concedan las personas o entidades públicas o privadas.
- d) Las tasas, derechos y demás prestaciones patrimoniales que le correspondan.
- e) Cualquier otro recurso que la ley permita.

#### Artículo 25. *Patrimonio.*

1. El Servicio de Empleo de Cataluña, para el cumplimiento de sus funciones, tiene adscritos los bienes y derechos de todo tipo de que es titular la Generalidad afectos a los servicios ocupacionales.

2. El Servicio de Empleo de Cataluña, para el cumplimiento de sus funciones, tiene un patrimonio propio, integrado por los bienes, derechos y obligaciones que se le adscriban y los que adquiera por cualquier título.

3. La gestión del patrimonio se ajusta a lo dispuesto por la normativa de patrimonio de la Generalidad.

#### Artículo 26. *Recursos humanos.*

1. El personal del Servicio de Empleo de Cataluña debe ser funcionario o laboral en los mismos términos y en las mismas condiciones que los establecidos para el personal de la Administración de la Generalidad, de conformidad con la legislación aplicable.

2. El personal funcionario o laboral que preste servicios en órganos de la Administración de la Generalidad cuyas funciones pasen a ser ejercidas por el Servicio de Empleo de Cataluña se integran en este Servicio manteniendo su condición y sus derechos. También pasa a ser personal del Servicio de Empleo de Cataluña el personal que se incorpore al mismo.

#### Artículo 27. *Régimen de contratación y fiscalización.*

1. El régimen de contratación del Servicio de Empleo de Cataluña es objeto de la normativa general de contratación que se aplica a la Administración de la Generalidad y sus organismos autónomos.

2. La actuación económica del Servicio de Empleo de Cataluña debe someterse a la fiscalización del control presupuestario, que corresponde a la Intervención General de la Generalidad.

## TÍTULO V

### **La red ocupacional de Cataluña: Régimen de cooperación y colaboración con el Servicio de Empleo de Cataluña**

#### Artículo 28. *La red ocupacional de Cataluña.*

Para alcanzar una mejor y más óptima ordenación de los recursos humanos y materiales en la gestión de

los servicios ocupacionales, además de la gestión de titularidad pública, el Servicio de Empleo de Cataluña puede autorizar entidades cooperadoras y colaboradoras, que, junto a los recursos propios, constituyen la red ocupacional de Cataluña.

#### Artículo 29. *Entidades cooperadoras del Servicio de Empleo de Cataluña.*

1. Se definen como entidades cooperadoras del Servicio de Empleo de Cataluña las que pueden ofrecer unos servicios integrales de las actuaciones ocupacionales, salvo las relacionadas con las prestaciones por paro cuya titularidad corresponda a:

- a) Los centros públicos de la Generalidad no adscritos al Servicio de Empleo de Cataluña.
- b) Las administraciones locales.
- c) Las organizaciones empresariales y las sindicales más representativas en el ámbito de Cataluña.
- d) Las instituciones sin afán de lucro creadas por alguna de las entidades o de los entes especificados por las letras a, b y c.

2. Las actuaciones de las entidades cooperadoras deben realizarse mediante convenios, en los que deben fijarse los términos y las materias de la cooperación. Las subvenciones y las ayudas deben adecuarse a la normativa que les sea de aplicación.

#### Artículo 30. *Entidades colaboradoras del Servicio de Empleo de Cataluña.*

1. Se definen como entidades colaboradoras del Servicio de Empleo de Cataluña las que permiten desarrollar algunas de las actuaciones ocupacionales.

2. El Servicio de Empleo de Cataluña debe autorizar las entidades colaboradoras, de acuerdo con la normativa que desarrolle las acciones ocupacionales en que participen.

#### Artículo 31. *Criterios de inclusión y exclusión, niveles y área de influencia.*

1. Deben fijarse por reglamento los criterios de acreditación, los requisitos, las condiciones y el procedimiento para la inclusión y la exclusión de los centros de las entidades cooperadoras y colaboradoras en la red ocupacional de Cataluña, así como los distintos niveles en que los mismos se clasifican, teniendo a cuenta el grado de especialización y el tipo de prestaciones de servicios ocupacionales que deben cubrir.

2. La normativa reguladora debe fijar los criterios para garantizar el nivel de calidad en la prestación de los servicios ocupacionales, así como la evaluación de la eficacia y la eficiencia de su gestión.

#### Artículo 32. *Efectos de la inclusión.*

La pertenencia de las entidades cooperadoras y colaboradoras a la red ocupacional de Cataluña conlleva:

a) El sometimiento a las disposiciones que en materia de gestión y contabilidad establece la presente Ley y a las normas de acreditación de los centros que se establezcan por reglamento.

b) El sometimiento a los controles y a las inspecciones periódicas y aleatorias que sean procedentes con el fin de verificar el cumplimiento de las normas de carácter ocupacional, administrativo, económico y de estructura que sean de aplicación.

**Artículo 33. Las certificaciones.**

El Servicio de Empleo de Cataluña es el organismo competente para expedir las certificaciones acreditativas de las competencias profesionales adquiridas en el mundo del trabajo, mediante itinerarios de formación profesional, ocupacional y continua, así como mediante la experiencia laboral.

**Disposición adicional primera.**

El Departamento de Trabajo dispone de los medios necesarios para ejercer la dirección estratégica, la evaluación y el control de calidad, con carácter anual, del desarrollo del conjunto de actuaciones del Servicio de Empleo de Cataluña, con la finalidad de verificar la concordancia de los resultados obtenidos por los mencionados servicios y programas con los objetivos de la política ocupacional del Gobierno.

**Disposición adicional segunda.**

De acuerdo con el objetivo de la presente Ley la gestión integral de las políticas de empleo, el Servicio de Empleo de Cataluña debe asumir las funciones de protección por paro en el momento que la Generalidad asuma efectivamente dicha competencia.

**Disposición adicional tercera.**

Los actos y las resoluciones del director o directora del Servicio de Empleo de Cataluña que no ponen fin a la vía administrativa pueden ser objeto de recurso ante la persona que ocupa el cargo superior jerárquico.

**Disposición adicional cuarta.**

A partir de la entrada en vigor de la presente Ley, el Consejo de Dirección del Servicio Público de Empleo de Cataluña, creado por el Decreto 320/1998, de 15 de diciembre, pasa a denominarse Consejo de Dirección del Servicio de Empleo de Cataluña; las oficinas de trabajo de la Generalidad, creadas por el Decreto 307/1999, de 1 de diciembre, pasan a denominarse oficinas del Servicio de Empleo de Cataluña.

**Disposición adicional quinta.**

1. Debe crearse el Instituto Catalán de las Calificaciones Profesionales, en el plazo de seis meses, de acuerdo con el Plan general de la formación profesional de Cataluña, como órgano técnico responsable del desarrollo del sistema integral de formación y de las calificaciones profesionales, que define y actualiza dichas calificaciones profesionales en el ámbito de Cataluña y que regula el procedimiento para reconocer, certificar y convalidar las competencias adquiridas mediante itinerarios de formación profesional inicial, ocupacional o continua, o por medio de la experiencia laboral.

2. El Instituto Catalán de las Calificaciones Profesionales apoya el Servicio de Empleo de Cataluña en el ejercicio de sus competencias.

**Disposición transitoria primera.**

Continúa vigente el Decreto 320/1998, de 15 de diciembre, de creación del Consejo de Dirección del Servicio Público de Empleo de Cataluña, en todo lo que no se oponga a lo establecido por la presente Ley.

**Disposición transitoria segunda.**

Continúa vigente el Decreto 336/1998, de 15 de diciembre, en lo que se refiere a las funciones de las

mesas locales de empleo, en todo lo que no se oponga a lo establecido por la presente Ley.

**Disposición transitoria tercera.**

1. Con carácter excepcional, transitorio y por una sola vez, se convoca un proceso selectivo, en turno de reserva especial, por concurso-oposición, para acceder a la condición de funcionario o funcionaria de las distintas escalas y cuerpos de la Administración general establecidos por la Ley de la función pública de la Administración de la Generalidad. El proceso debe iniciarse en el plazo de ocho meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley.

2. Este proceso debe contener, por una parte, la previa calificación de los méritos acreditados por los aspirantes y, por otra, la superación de las pruebas y los ejercicios que se establezcan en la correspondiente convocatoria. Los aspirantes deben demostrar conocimientos de lengua catalana, orales y escritos, mediante una prueba. Las personas que acrediten documentalmente los conocimientos pertinentes de lengua catalana quedan exentas de realizar esta prueba. La calificación de los méritos se hace de acuerdo con el siguiente baremo:

a) Tiempo de servicios prestados, en el ámbito ocupacional o de apoyo al mismo, al Departamento de Trabajo, como personal que haya cumplido funciones correspondientes a las plazas que se convocan: 0,30 puntos por mes trabajado, sin que en ningún caso pueda superarse el 30 por 100 de la puntuación máxima total.

b) Tiempo de servicios prestados en otras administraciones públicas en el ámbito ocupacional: 0,10 puntos por mes trabajado, sin que en ningún caso pueda superarse el 10 por 100 de la puntuación máxima total.

**Disposición derogatoria.**

Quedan derogadas las demás normas que regulan funciones que la presente Ley confiere al Servicio de Empleo de Cataluña.

**Disposición final primera.**

Se faculta al Gobierno para que desarrolle los preceptos de la presente Ley.

**Disposición final segunda.**

El Gobierno ha de modificar la estructura orgánica y las funciones del Departamento de Trabajo para cumplir lo establecido por la presente Ley.

**Disposición final tercera.**

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya».

Por tanto, ordeno que todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley cooperen en su cumplimiento y que los Tribunales y autoridades a los que corresponda la hagan cumplir.

Palacio de la Generalidad, 5 de julio de 2002.

JORDI PUJOL,  
Presidente

(Publicada en el «Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña»  
número 3676, de 12 de julio de 2002)

**14646** LEY 5/2001, de 3 de julio, de Creación del Servicio Regional de Empleo.

EL PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Hago saber que la Asamblea de Madrid ha aprobado la presente Ley, que yo, en nombre del Rey, promulgo.

**PREÁMBULO**

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, aprobado por la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, y reformado por las Leyes Orgánicas 10/1994, de 24 de marzo, y 5/1998, de 7 de julio, dispone en sus artículos 28.1.12 y 29.1 que corresponde a la Comunidad de Madrid la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral y la competencia de desarrollo legislativo y la ejecución de la enseñanza en todos sus niveles.

Por otra parte, el artículo 26.3.1.1 del Estatuto de Autonomía dispone que corresponde a la Comunidad de Madrid la competencia exclusiva en materia de ordenación y planificación de la actividad económica regional.

En ejecución de dichas competencias, por el Real Decreto 30/2000, de 14 de enero, se ha procedido al traspaso a la Comunidad de Madrid de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

Asimismo, el Decreto 13/2000 del Consejo de Gobierno, de 27 de enero, adscribe a la Consejería de Economía y Empleo las funciones y servicios transferidos en virtud del Real Decreto 30/2000 citado.

La asunción y gestión de dichas competencias, junto a las que ya ostentaba la Comunidad de Madrid en materia de políticas activas de empleo y formación para el empleo aconseja proceder a la creación de un organismo que aglutine todas ellas para lograr la necesaria coordinación y homogeneización de la gestión y que permita la configuración de un auténtico Servicio Regional de Empleo.

El Instituto Madrileño para la Formación creado por la Ley 8/1991, de 4 de abril, la Agencia para el Empleo de Madrid creada por la Ley 4/1997, de 8 de enero, y la Agencia para la Formación de Madrid creada por la Ley 5/1997, de 8 de enero, creadas estas últimas en ejecución del Pacto para la creación del Consejo de Madrid para el Desarrollo, el Empleo y la Formación, suscrito el 17 de noviembre de 1995, han sido parte de los ejes fundamentales en el diseño actual de las políticas de empleo y formación de la Consejería de Economía y Empleo en este ámbito.

En el momento actual, estando a punto de culminarse el proceso de reorganización interna iniciado simultáneamente a la asunción de las competencias transferidas, procede integrar todos estos organismos en el nuevo modelo organizativo y poner en marcha el Servicio Regional de Empleo, como instrumento adscrito a la Consejería de Economía y Empleo que asista a la Dirección General de Empleo en sus funciones.

A estos efectos, por la presente Ley se procede a la creación del Servicio Regional de Empleo con la naturaleza de organismo autónomo administrativo, en el que pasan a integrarse las funciones actuales del Instituto Madrileño para la Formación y de las Agencias para el Empleo y la Formación de Madrid, junto con las competencias y servicios que se determinen en materia de empleo y de formación, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de Autonomía que prevé la posibilidad de crear entidades de carácter institucional para fines específicos y en el marco de la regulación contenida en la Ley 1/1984, de 19 de enero, reguladora de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid.

Se crea el Servicio Regional de Empleo fruto del consenso alcanzado en el Consejo de Madrid para el Desarrollo, el Empleo y la Formación entre los interlocutores sociales y la Administración regional.

El Servicio Regional de Empleo actuará como órgano gestor de las áreas de actuación administrativa vinculadas al empleo y la formación, integrando los servicios comunes, oficinas de empleo, centros públicos de formación ocupacional transferidos y centros dependientes de la Agencia para el Empleo y el Instituto Madrileño para la Formación y actuando bajo la dependencia de la Consejería de Economía y Empleo.

El Servicio Regional de Empleo promoverá la atención integral a los usuarios procurando una atención personalizada y una modernización en el sistema a través de la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

**CAPÍTULO I****De la naturaleza, fines y funciones****Artículo 1. Creación.**

1. Se crea el Servicio Regional de Empleo, como organismo autónomo de carácter administrativo, de conformidad con lo previsto en los artículos 2.2.a) y 4.2 de la Ley 1/1984, de 19 de enero, reguladora de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid.

2. Su naturaleza jurídica, funciones, composición, estructura y régimen económico financiero serán los determinados en la presente Ley.

3. El Servicio Regional de Empleo se adscribe a la Consejería de Economía y Empleo.

**Artículo 2. Fines.**

1. El Servicio Regional de Empleo se constituye para la realización, orientada al pleno empleo estable y de calidad, de todas aquellas actividades de formación para el empleo y de intermediación en el mercado de trabajo en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid dirigidas a facilitar a los trabajadores desempleados la obtención de un puesto de trabajo digno y adecuado y a facilitar a los empleadores la contratación de trabajadores con formación y experiencia adecuada a sus necesidades de producción de bienes y servicios, de manera pública y gratuita y en coordinación con otros organismos similares de ámbito regional, nacional o europeo, de tal manera que se garantice la igualdad de oportunidades para el empleo, la libre circulación de trabajadores, la unidad del mercado de trabajo y la igualdad de trato.

2. Asimismo, el Servicio Regional de Empleo tiene como finalidad la modernización del sistema de atención al demandante de empleo y la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

**Artículo 3. Funciones.**

Son funciones del Servicio Regional de Empleo, dentro del ámbito competencial de la Comunidad de Madrid, las siguientes:

1. En materia de empleo:

a) Elaborar Planes de Servicios Integrados para el Empleo.

b) Diseñar Programas de apoyo a las iniciativas locales generadoras de empleo promoviendo, en colaboración con los Ayuntamientos, el desarrollo de Pactos Locales por el Empleo.

c) Establecer un plan regional de difusión de la cultura empresarial y el autoempleo dirigido a emprendedores, pequeños empresarios, desempleados, profesionales y trabajadores de la economía social.

d) Establecer Programas de fomento de autoempleo y economía social para la creación de empleo estable.

e) Aportar datos estadísticos e informes para la elaboración de los planes regionales dirigidos a la promoción del empleo.

f) Realizar estudios e informes sobre las distintas variables del mercado de trabajo y la evolución de los perfiles ocupacionales y los requerimientos profesionales.

g) Estructurar el Observatorio Regional de Empleo sobre el mercado de trabajo para conocer la oferta y la demanda ocupacional, las necesidades y seguimiento de profesiones, y la aparición de nuevas profesiones.

h) Ejecutar la intermediación laboral.

i) Suscribir convenios de colaboración para la prestación de servicios para el empleo.

j) Elaborar los criterios para la evaluación y seguimiento de las actividades aprobadas y valorar los resultados.

k) Suscribir convenios y programas con las empresas para la realización de prácticas y contratación del primer empleo, para alumnos procedentes de FP (Formación Profesional), universidades e institutos universitarios.

l) Crear oficinas de ayuda a las PYMES (Pequeñas y Medianas Empresas) para la formación, el empleo y el desarrollo, como ventanilla única coordinada con la Administración Local.

ll) Ofertar servicios de apoyo a las personas desempleadas y ocupadas que faciliten la inserción laboral de unos y la mejora ocupacional de otros, agilizando y optimizando la intermediación de la oferta y la demanda.

m) Elaborar programas de empleo específico dirigidos a grupos de edad, primer empleo y parados de larga duración.

n) Elaborar programas específicos de empleo dirigidos a la mujer.

ñ) Ejercer las funciones, en el territorio de la Comunidad de Madrid, relativas a las actividades de la Red EURES (European Employment Services).

o) Gestionar en el ámbito de la Comunidad de Madrid, las subvenciones y ayudas públicas del Estado canalizadas a través del INEM (Instituto Nacional de Empleo).

p) Organizar y articular los convenios con entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo.

q) Gestionar los programas nacionales de escuelas taller y casas de oficios, incluyendo la programación, organización y gestión de las acciones.

r) Gestionar los talleres de empleo.

s) Ejercer las funciones relativas a los fondos de promoción de empleo, exceptuadas las referentes a las prestaciones por desempleo.

t) Gestionar, a través de los Centros Nacionales de Formación Profesional transferidos, la elaboración de estudios sectoriales, las propuestas técnicas para determinar las enseñanzas mínimas e itinerarios formativos, el desarrollo de los planes anuales de formación y demás funciones previstas en el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

u) Ejercer las funciones relativas a la obligación de los empresarios de registrar o, en su caso, comunicar los contratos laborales, establecidas en el artículo 16.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como la comunicación a la Oficina de Empleo de la terminación del contrato de trabajo.

v) Ejercer las funciones relativas a la inscripción y registro de demandantes de empleo.

w) Comprobar el cumplimiento de las obligaciones que, como demandantes de empleo, tienen los solicitantes o beneficiarios de las prestaciones de desempleo y comunicar los incumplimientos, en su caso, a la Entidad Gestora de las prestaciones.

2. En materia de formación para el empleo:

a) Elaborar el Plan Anual de Formación para el Empleo.

b) Elaborar programas de formación continua, reciclaje y reempleo.

c) Asignar cursos a las entidades que vayan a impartirlos.

d) Elaborar el programa de orientación para familias en zonas con tasas más altas de fracaso escolar.

e) Establecer los criterios de desarrollo de la formación continua.

f) Coparticipar en los planes formativos de los entes locales.

g) Establecer cauces de participación con los agentes sociales.

h) Gestionar la convocatoria de becas y coordinar la información de cursos de formación para el empleo en España y en el extranjero.

i) Elaborar los criterios de evaluación de acciones formativas y de valoración de resultados.

j) Evaluar y aprobar las propuestas de actividades de formación ocupacional y continua presentadas por los centros colaboradores.

k) Realizar el seguimiento, evaluación y control periódico de la oferta formativa en curso y de los programas de formación adscritos a Fondos Europeos.

l) Estructurar el Observatorio Regional sobre Formación Profesional Ocupacional integrado con el Observatorio Regional de Empleo, contemplado en el artículo 3.1.g).

ll) Elaborar programas de formación a distancia para los pequeños empresarios, comerciantes, trabajadores, desempleados y la economía social.

m) Elaborar programas de formación para emprendedores, autónomos y pequeños empresarios, en especial PYMES (Pequeñas y Medianas Empresas) del sector industrial, comercial y de hostelería.

n) Elaborar el programa de fomento de vocaciones empresariales.

ñ) Informar y difundir los aspectos relativos al mercado de trabajo, orientando a los agentes económico-sociales sobre las ofertas formativas que ayuden a optimizar la utilización de los recursos humanos. A este fin se creará un banco de datos sobre oportunidades formativas y de empleo, así como un fondo documental y bibliográfico.

o) Ofertar asistencia técnica y atender a los órganos de la Comunidad de Madrid que ejecuten materialmente la acción de formación, y a otros agentes que desarrollen actuaciones de formación para el empleo.

p) Evaluar los resultados de inserción laboral de los alumnos o, en su caso, de los resultados del reciclaje de ocupados, respecto a sus puestos de trabajo.

q) Conceder becas y ayudas para la realización o participación en cursos o experiencias de aprendizaje en contextos productivos, como prácticas no laborales, controlando su ejecución y el cumplimiento de los requisitos establecidos.

3. Asimismo le corresponderá con carácter general:

a) Establecer los criterios de reconocimiento y homologación de los Centros y Entidades Colaboradores, así como la supervisión y control de su funcionamiento.

b) Formular propuestas al Consejo de Madrid para el Desarrollo, el Empleo y la Formación sobre las nece-

sidades formativas y de empleo en la Comunidad de Madrid.

- c) Emitir informes a petición del Consejo de Madrid para el Desarrollo, el Empleo y la Formación.
- d) Elaborar la Memoria Anual.

#### Artículo 4. *Cooperación.*

El Servicio Regional de Empleo podrá formalizar acuerdos de colaboración y cooperación con cualquier persona jurídica, pública o privada, cuyos objetivos y actividades sean de interés para el Servicio Regional de Empleo en los ámbitos de la formación profesional, la orientación, la intermediación laboral, el empleo y la inserción laboral, potenciando la colaboración y participación de los agentes sociales y económicos en estos ámbitos.

#### Artículo 5. *Extinción y liquidación.*

1. La extinción del Organismo Autónomo deberá ser propuesta por el Consejo de Administración y aprobada por Ley de la Asamblea.
2. La norma correspondiente establecerá las medidas aplicables al personal del organismo, en el marco de la legislación reguladora de dicho personal.
3. Extinguido el Servicio Regional de Empleo su patrimonio pasará a la Comunidad de Madrid.

## CAPÍTULO II

### De los órganos del Servicio Regional de Empleo

#### Artículo 6. *Órganos de gobierno.*

1. Los órganos de gobierno del Servicio Regional de Empleo son:
  - a) El Consejo de Administración.
  - b) La Presidencia.
  - c) La Gerencia del Servicio Regional de Empleo.
  - d) Las Direcciones de Área.
  - e) La Secretaría General.
2. Bajo la dirección de la Presidencia, para asistirle en el estudio, formulación y desarrollo de las directrices generales del Servicio Regional de Empleo, funcionará un Consejo de Dirección integrado por la Gerencia, las Direcciones de Áreas y la Secretaría General.

#### Artículo 7. *El Consejo de Administración.*

1. El Consejo de Administración estará integrado por 16 vocales y el Presidente, que será el titular de la Consejería de Economía y Empleo.
2. Serán vocales del Consejo de Administración:
  - a) Ocho vocales designados y, en su caso, cesados por el Gobierno de la Comunidad de Madrid a propuesta del Consejero de Economía y Empleo.
  - b) Cuatro vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas en el territorio de la Comunidad de Madrid que serán nombrados y, en su caso, cesados mediante Acuerdo del Gobierno de la Comunidad de Madrid a propuesta de las mismas.
  - c) Cuatro vocales en representación de las organizaciones empresariales de carácter intersectorial y más representativas en el territorio de la Comunidad de Madrid que serán nombrados y, en su caso, cesados mediante Acuerdo del Gobierno de la Comunidad de Madrid a propuesta de las mismas.
3. Como Secretario del Consejo de Administración actuará, con voz y sin voto, el titular de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Economía y Empleo.

#### Artículo 8. *Atribuciones del Consejo de Administración.*

Son atribuciones del Consejo las recogidas en el artículo 10 de la Ley 1/1984, de 19 de enero, reguladora de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid y significativamente:

- a) Aprobar el anteproyecto de presupuesto, las cuentas y la Memoria anual del organismo.
- b) Aprobar los planes generales y los programas de actividades del organismo.
- c) Diseñar, aprobar y realizar el seguimiento y evaluar el Plan de Empleo o la programación que pudiera sustituirlo.
- d) Diseñar, aprobar y realizar el seguimiento y evaluar el Plan de Formación para el Empleo.
- e) Aprobar los convenios de colaboración con los organismos públicos y privados, universidades, empresas o particulares en materia de fomento del empleo.
- f) Conocer las distintas órdenes y convocatorias en materia de fomento de empleo, intermediación y formación para el empleo.
- g) Elaborar los criterios de actuación del Servicio Regional de Empleo.
- h) Controlar y evaluar la gestión del Servicio Regional de Empleo, proponiendo las medidas que se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de sus fines.
- i) Aprobar el Reglamento de organización y funcionamiento del Servicio Regional de Empleo.
- j) Aprobar la creación de comisiones técnicas o grupos de trabajo para materias determinadas, con la composición y funciones que el mismo determine.
- k) Informar sobre el nombramiento y cese de los Directores de Área.
- l) Las derivadas de su condición de órgano de contratación del organismo.
- ll) Cualesquiera otras competencias de gobierno y administración de los intereses peculiares del ente que no estén atribuidas a otro órgano del Servicio Regional de Empleo.
- m) Aquellas competencias que pueda atribuirle la Ley 1/1984, de 19 de enero, reguladora de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid o cualquier otra norma.
- n) Las que se establezcan en el Reglamento del Servicio Regional de Empleo.

#### Artículo 9. *La Presidencia del Consejo de Administración.*

La Presidencia del Consejo de Administración, será ejercida por el titular de la Consejería de Economía y Empleo y tendrá las siguientes funciones:

- a) Ostentar la representación del organismo.
- b) Convocar y presidir las reuniones del Consejo de Administración.
- c) Suscribir en nombre del organismo los convenios de colaboración que pudieran acordarse, de acuerdo con las funciones del mismo.
- d) Las que se establezcan en el Reglamento del Servicio Regional de Empleo.

#### Artículo 10. *La Gerencia.*

1. La Gerencia, que será ocupada por la persona titular de la Dirección General de Empleo, ostentará las siguientes atribuciones:

- a) Elaborar y proponer al Consejo de Administración del organismo el anteproyecto de presupuesto del mismo.
- b) Dirigir el Servicio Regional de Empleo y ejecutar y hacer cumplir los acuerdos del Consejo de Administración.

c) Proponer al Consejo los contratos y convenios necesarios para el desarrollo de las funciones del organismo.

d) Ejercer la dirección del personal y controlar e inspeccionar las dependencias, instalaciones y servicios.

e) Ordenar los gastos y los pagos, dando cuenta al Consejo de Administración.

f) Elaborar la memoria de actividades del organismo, así como cualquier otro informe que pueda encomendarle el Consejo de Administración.

g) Aquellas otras funciones que puedan corresponderle de acuerdo con el artículo 13 de la Ley 1/1984, de 19 de enero, reguladora de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid y las que pueda conferirle el Consejo de Administración del Organismo.

2. En el supuesto de estar vacante el cargo de Gerente del Servicio Regional de Empleo, sus funciones serán asumidas por el Presidente del Consejo de Administración.

#### Artículo 11. *Organización del Servicio Regional de Empleo.*

1. Dependiendo de la Gerencia del Servicio Regional de Empleo se estructurarán dos Áreas Funcionales, Área de Empleo y Área de Formación para el Empleo, cuyos Directores ostentarán la categoría de alto cargo, siendo nombrados y cesados, al igual que el Secretario General que tendrá la misma dependencia, por el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid a propuesta del Consejero de Economía y Empleo.

2. En el supuesto de estar vacantes las direcciones de las Áreas, sus funciones serán asumidas por el Gerente del Organismo Autónomo.

#### Artículo 12. *El Consejo Asesor.*

1. Como órgano consultivo y de asesoramiento se constituye el Consejo Asesor integrado por una Presidencia, dos Vicepresidencias, los Vocales y una Secretaría:

1.1 La Presidencia la ostentará el titular de la Consejería de Economía y Empleo.

1.2 Los Vicepresidentes sustituirán al Presidente en los casos de vacante o ausencia, y serán elegidos entre los miembros del Consejo de Administración.

1.3 La distribución de vocales, que serán nombrados y, en su caso, cesados mediante Acuerdo del Gobierno de la Comunidad de Madrid, se atenderá a la siguiente representación:

a) Cuatro vocales designados entre altos cargos de la Comunidad de Madrid, a propuesta de la Consejería de Economía y Empleo.

b) Cuatro vocales designados entre expertos en la materia por la Comunidad de Madrid, a propuesta de la Consejería de Economía y Empleo.

c) Cuatro vocales a propuesta de las organizaciones sindicales más representativas en el territorio de la Comunidad de Madrid.

d) Cuatro vocales a propuesta de las organizaciones empresariales de carácter intersectorial y más representativas en el territorio de la Comunidad de Madrid.

e) Cuatro vocales en representación de la Administración Local, de los cuales uno corresponderá al Ayuntamiento de Madrid y los tres restantes a propuesta de la Federación Madrileña de Municipios.

f) Hasta cuatro vocales propuestos por el Consejo de Administración de entre personas de reconocida competencia y prestigio en el área de la formación y el empleo.

2. El Consejo de Administración aprobará las normas de funcionamiento del Consejo Asesor a propuesta del mismo.

3. La Secretaría del Consejo Asesor estará ejercida por quien ostente el puesto de Secretario General Técnico de la Consejería de Economía y Empleo o persona en quien delegue, que actuará con voz y sin voto.

4. La Presidencia, a su propia iniciativa o a iniciativa de un tercio de los miembros del Consejo Asesor, podrá invitar a personas de reconocida cualificación en los temas objeto de debate.

5. El Consejo Asesor se reunirá en sesión ordinaria convocada por su Presidente, como mínimo, trimestralmente. Podrá reunirse, además, en sesión extraordinaria convocada por el Presidente, a iniciativa de éste o a petición de, al menos, un tercio de sus miembros permanentes.

#### Artículo 13. *Funciones del Consejo Asesor.*

El Consejo Asesor, como órgano consultivo, ostentará las funciones que reglamentariamente se establezcan.

### CAPÍTULO III

#### De la Hacienda y el personal

#### Artículo 14. *De la Hacienda y los presupuestos.*

1. La Hacienda del Servicio Regional de Empleo estará constituida por:

a) Los bienes y valores que constituyen su patrimonio.

b) Los productos, rentas y frutos de dicho patrimonio.

c) Las subvenciones, aportaciones y donaciones que puedan concederle la Comunidad de Madrid, organismo y entidades públicas o privadas y particulares.

d) Los bienes, derechos, frutos y rentas que pudieran serle adscritos por la Administración de la Comunidad de Madrid, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 53.2 de la Ley 7/1986, de 23 de julio, del Patrimonio de la Comunidad de Madrid.

e) Los ingresos ordinarios y extraordinarios que esté autorizado a percibir.

f) Los beneficios que se obtengan como consecuencia de las operaciones que se desarrollen en el cumplimiento de sus funciones.

g) Cualesquiera otros bienes o derechos que pudiere corresponderle.

2. En todo lo no previsto en la presente Ley será de aplicación la Ley 1/1984, de 19 de enero, reguladora de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid, la Ley 9/1990, de 8 de noviembre, reguladora de la Hacienda de la Comunidad de Madrid, y la Ley 7/1986, de 23 de julio, de Patrimonio de la Comunidad de Madrid.

3. El régimen presupuestario del Servicio Regional de Empleo se someterá a lo establecido en la Ley 9/1990, de 8 de noviembre, reguladora de la Hacienda de la Comunidad de Madrid, la Ley 1/1984, de 19 de enero, reguladora de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid, así como en las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.

#### Artículo 15. *Contabilidad y control.*

1. El Servicio Regional de Empleo queda sometido al régimen de contabilidad pública en los términos señalados en el Título VI de la Ley 9/1990, de 8 de noviembre, reguladora de la Hacienda de la Comunidad de Madrid.

2. Corresponde a la Intervención General de la Comunidad de Madrid realizar el control financiero, de legalidad, de eficacia y contable del organismo en los términos previstos en la Ley 9/1990, de 8 de noviembre, Reguladora de la Hacienda de la Comunidad de Madrid, para lo cual se establecerá por Decreto del Gobierno de la Comunidad de Madrid la Intervención Delegada en el Servicio Regional de Empleo, bajo la dependencia de la Intervención General.

#### Artículo 16. *Personal del Servicio Regional de Empleo.*

1. El personal del organismo estará integrado por funcionarios de carrera y personal en régimen laboral, de conformidad con lo que se establezca en la correspondiente relación de puestos de trabajo, que se elaborará conforme a los criterios establecidos en la Ley 5/1989, de 6 de abril, por la que se establecen los criterios básicos por los que han de regirse las relaciones de empleo del personal al servicio de la Comunidad de Madrid. El procedimiento de acceso será el mismo que se aplique al resto de los empleados públicos de la Comunidad de Madrid y garantizará los principios de publicidad, mérito y capacidad.

2. El personal del Servicio Regional de Empleo se regirá por la normativa sobre función pública y la de materia laboral aplicable al personal de la Comunidad de Madrid, así como por las previsiones contenidas en el capítulo VIII, título I de la Ley 1/1984, de 19 de enero, reguladora de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid.

### CAPÍTULO IV

#### Del régimen jurídico

#### Artículo 17. *Régimen jurídico.*

El régimen jurídico del organismo será el establecido en el capítulo V, título I, artículos 25 a 31 de la Ley 1/1984, de 19 de enero, reguladora de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid.

#### Artículo 18. *Contratación.*

Los contratos que celebre el organismo se regirán por el Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades derivadas de su organización propia y de su dependencia de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo establecido en el capítulo IV de la Ley 1/1984, de 19 de enero, reguladora de la Administración Institucional de la Comunidad de Madrid.

#### Disposición transitoria única.

Hasta la aprobación de la estructura orgánica del Servicio Regional de Empleo, las competencias que resulten afectadas por la presente Ley se seguirán ejerciendo por los órganos que actualmente las tienen asignadas.

#### Disposición final primera. *Facultades de desarrollo de la Ley.*

1. Se faculta al Gobierno de la Comunidad de Madrid para la puesta en marcha del Servicio Regional de Empleo de forma progresiva a partir del 1 de julio del año 2001, reestructurando los órganos u organismos de la Comunidad de Madrid cuyas funciones resulten afectadas por la presente Ley.

2. El Gobierno de la Comunidad de Madrid aprobará la forma en que se integrarán en el Servicio Regional de Empleo los recursos patrimoniales y operativos y el personal que actualmente presta sus servicios en la Agencia para la Formación de Madrid y en la Agencia para el Empleo de Madrid, las cuales quedarán disueltas y extinguidas en la fecha en que se produzcan los traslados efectivos de los servicios.

3. Se autoriza al Gobierno de la Comunidad de Madrid para determinar la forma en que se procederá a la integración del personal que actualmente presta sus servicios en el Instituto Madrileño para la Formación en el Servicio Regional de Empleo, así como aprobar la extinción y disolución del citado Ente, y las condiciones de dicha extinción y disolución.

4. El Gobierno de la Comunidad de Madrid aprobará la adaptación del Decreto 312/1999, de 28 de octubre, por el que se establece la estructura de la Consejería de Economía y Empleo, a las previsiones de la presente Ley en lo relativo a las competencias de la Dirección General de Empleo, así como a la integración de los recursos patrimoniales y operativos y del personal afectado de la citada Dirección en el Servicio Regional de Empleo.

5. En el plazo de seis meses desde su constitución, el Consejo de Administración del Servicio Regional de Empleo propondrá su Reglamento de organización y funcionamiento, que será sometido a la aprobación del Gobierno de la Comunidad de Madrid.

6. Se autoriza al Consejero de Presidencia y Hacienda para realizar las modificaciones presupuestarias precisas para el cumplimiento de la presente Ley.

7. Se autoriza al Gobierno de la Comunidad de Madrid a dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de la presente Ley, así como para modificar la organización del Servicio Regional de Empleo establecida en el artículo 11.

#### Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Ley adquirirá validez como norma jurídica y entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid». Se publicará, asimismo, en el «Boletín Oficial del Estado», a los meros efectos de su conocimiento.

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley que la cumplan, y a los Tribunales y autoridades que corresponda, la guarden y la hagan guardar.

Madrid, 3 de julio de 2001.

ALBERTO RUIZ-GALLARDÓN,  
Presidente

(Publicado en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» número 163, de 11 de julio de 2001)

#### **14647** LEY 6/2001, de 3 de julio, del juego en la Comunidad de Madrid.

EL PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Hago saber que la Asamblea de Madrid ha aprobado la presente Ley, que yo, en nombre del Rey, promulgo.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El artículo 26.1.29 del Estatuto de Autonomía, aprobado por la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero,

**Disposición transitoria primera. *Autorizaciones e inscripciones.***

Las autorizaciones temporales concedidas con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley seguirán siendo válidas durante el plazo de vigencia por el que se hubieran otorgado, debiendo realizarse su renovación, en su caso, con arreglo a las disposiciones de esta Ley. Asimismo aquellas que no tuvieran señalado plazo de vigencia deberán renovarse en el plazo de tres años contados a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Las inscripciones realizadas en el Registro del juego de la Comunidad de Madrid con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley mantendrán el plazo de validez para el que se hubieran efectuado.

**Disposición transitoria segunda.—*Catálogos de Juegos.***

Hasta que se apruebe el Catálogo de Juegos autorizados en la Comunidad de Madrid a que se refiere el artículo 3, será de aplicación el Catálogo aprobado por Orden del Ministerio del Interior de 9 de octubre de 1979, con las inclusiones que se deriven de los Reglamentos Técnicos Específicos de cada modalidad de Juego.

**Disposición transitoria tercera.—*Régimen de Autorizaciones de establecimientos de hostelería para la instalación de máquinas.***

Hasta que se proceda a una nueva regulación reglamentaria del régimen de autorizaciones de establecimientos de hostelería para la instalación de máquinas, en desarrollo de las previsiones contenidas en la presente Ley, el régimen aplicable a la vigencia de dichas autorizaciones y a los cambios de titularidad en la explotación de los establecimientos, será el contenido en la Disposición Segunda del artículo único de la Ley 3/2000, de 8 de mayo, de Medidas Urgentes Fiscales y Administrativas sobre los Juegos de Suerte, Envite y Azar y Apuestas en la Comunidad de Madrid.

**Disposición transitoria cuarta.—*Régimen Sancionador.***

El régimen sancionador contenido en la presente Ley no será aplicable a aquellas infracciones cometidas con anterioridad a su entrada en vigor, salvo que dicho régimen sea más favorable al infractor.

**Disposición derogatoria única.**

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente Ley.

**Disposición final primera.**

Se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente Ley.

**Disposición final segunda.**

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid».

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley que la cumplan, y a los Tri-

bunales y Autoridades que corresponda, la guarden y la hagan guardar.

Madrid, a 3 de julio de 2001.

ALBERTO RUIZ-GALLARDÓN,  
Presidente

(Publicada en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» número 157, de 4 de julio de 2001)

**14648 LEY 7/2001, de 3 de julio, de Reconocimiento de la Universidad Privada «Francisco de Vitoria».**

EL PRESIDENTE DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Hago saber que la Asamblea de Madrid ha aprobado la presente Ley, que yo, en nombre del Rey, promulgo.

La Constitución Española reconoce la libertad de enseñanza, así como la libertad de creación de centros docentes, dentro del respeto a los principios constitucionales.

Según establecen los artículos 53.1 y 81.1 de la Constitución, la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, regula en su Título VIII el ejercicio de aquellas libertades en lo que se refiere a la creación de Universidades y centros docentes de enseñanza superior de titularidad privada.

A su vez, mediante el Real Decreto 557/1991, de 12 de abril, ampliado por el Real Decreto 485/1995, de 7 de abril, sobre creación y reconocimiento de Universidades y centros universitarios, han quedado establecidos con carácter general los requisitos mínimos indispensables para ello, como dispone el artículo 58 de la citada Ley Orgánica 11/1983, que contempla el caso del reconocimiento de una Universidad privada mediante Ley de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma en cuyo territorio haya de establecerse.

La presente Ley tiene por objeto el reconocimiento de la Universidad «Francisco de Vitoria» como Universidad privada, pero no se trata de un proyecto ex novo, sino que este reconocimiento se produce a partir de la transformación del actual Centro de Enseñanza Superior «Francisco de Vitoria» adscrito a la Universidad Complutense de Madrid por Real Decreto 1730/1994, de 29 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 2 de septiembre).

Para llegar a constituir la Universidad «Francisco de Vitoria», al amparo de tales previsiones, la entidad promotora de la misma, Fundación para la Investigación y Desarrollo de Estudios (FIDES), ha cumplido los requisitos precisos, constituidos fundamentalmente por el Título citado de la Ley Orgánica 11/1983 y determinados preceptos del Real Decreto 557/1991, de 12 de abril, ampliado por el Real Decreto 485/1995, que regulan el reconocimiento de Universidades privadas.

Dicho cumplimiento se ha estimado suficiente a los efectos de que se dicte la presente Ley de reconocimiento de la Universidad.

En particular, se ha comprobado que la entidad promotora garantiza el número mínimo de titulaciones a que hace referencia el artículo 5 del Real Decreto 557/1991, de 12 de abril, y que, igualmente, se asume el cumplimiento, en el momento correspondiente, de cuantas otras obligaciones exija el ordenamiento jurídico aplicable a las Universidades privadas, aportándose a tales efectos la documentación pertinente. Esta Ley, por tanto, habilita a la Universidad «Francisco de Vitoria», una vez reconocida, para desarrollar la actividad que haga posible, en su momento, el otorgamiento por parte de la Administración educativa competente de la autorización para el inicio de sus actividades.

No obstante, en la estimación positiva sobre el reconocimiento de la referida Universidad no se ha valorado únicamente el cumplimiento de la normativa vigente, sino especialmente la incidencia de la nueva Universidad en el sistema de enseñanza universitaria madrileña, apreciando que supone, por una parte, la continuidad del proyecto docente que el actual Centro adscrito viene llevando a cabo y cuyo desarrollo exige un marco legal e institucional más amplio y por otra, que permitirá asimismo el desarrollo de los objetivos y programas de investigación propuestos.

La oferta académica de la Universidad «Francisco de Vitoria» comprende las seis titulaciones que imparte como Centro adscrito, a las que se unen otras cuatro, cuya elección responde a los criterios de programación a que se refiere el artículo 4 del Real Decreto 557/1991, de 12 de abril, introduciendo en algunos casos áreas científicas de importante potencial investigador.

La Comunidad de Madrid es competente en materia universitaria en virtud de lo dispuesto en el artículo 29 de su Estatuto de Autonomía y en el Real Decreto 942/1995, de 9 de junio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid en materia de Universidades.

En su virtud, de conformidad con lo previsto en el artículo 58 de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria y previo informe favorable del Consejo de Universidades y del Consejo Universitario de la Comunidad de Madrid, la Asamblea de Madrid aprueba la presente Ley.

#### Artículo 1. *Reconocimiento de la Universidad.*

1. Se reconoce la Universidad «Francisco de Vitoria», de Madrid, como Universidad privada.

2. La Universidad «Francisco de Vitoria» se establecerá en la Comunidad de Madrid en el término municipal de Pozuelo de Alarcón y se regirá por los preceptos correspondientes de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, y normas dictadas en su desarrollo, así como por la presente Ley y por sus propias normas de organización y funcionamiento.

3. Dichas normas de organización y funcionamiento, en aplicación del artículo 20.1.c) de la Constitución y el artículo 2.1 de la Ley Orgánica antes citada, reconocerán explícitamente que la actividad de la Universidad se fundamenta en la libertad académica, manifestada en las libertades de cátedra, de investigación y de estudio.

#### Artículo 2. *Estructura.*

1. La Universidad «Francisco de Vitoria», constará inicialmente de los centros que se relacionan en el Anexo. Dichos centros se encargarán de la gestión administrativa y de la organización de las enseñanzas conducentes a la obtención de los títulos oficiales y con validez en todo el territorio nacional, que igualmente se indican en el anexo.

2. Para el reconocimiento de nuevos centros en la Universidad «Francisco de Vitoria», y la implantación en ella de nuevas enseñanzas conducentes a títulos oficiales con validez en todo el territorio nacional, así como para la homologación de éstos, se exigirá el cumplimiento de los requisitos a que se refiere el artículo 58 de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, y cuantas otras normas se dicten en su desarrollo.

#### Artículo 3. *Autorización para la puesta en funcionamiento de la Universidad.*

1. El Consejo de Gobierno, a solicitud de la Universidad «Francisco de Vitoria», mediante Decreto y a

propuesta de la Consejería de Educación, otorgará la autorización para la puesta en funcionamiento de la Universidad, previa comprobación de que se han cumplido los compromisos adquiridos por la entidad titular y han sido homologados los títulos oficiales, que se expedirán de acuerdo con lo previsto en el artículo 58.4 de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria.

2. En la autorización de impartición de enseñanzas se determinará la oferta de las mismas, vista la propuesta efectuada por la Universidad en la correspondiente memoria, y la programación de enseñanzas de la Comunidad de Madrid efectuada en desarrollo del artículo 4 del Real Decreto 557/1991, de 12 de abril.

#### Artículo 4. *Requisitos de acceso.*

1. Para el acceso a los centros de la Universidad «Francisco de Vitoria», será necesario que los estudiantes cumplan con los requisitos establecidos por la normativa vigente para acceder a la enseñanza universitaria.

2. La Universidad regulará libremente el régimen de acceso y permanencia del alumnado en sus centros. No obstante, deberá atribuir una valoración preferente a los resultados académicos entre los distintos méritos que aleguen los solicitantes.

3. La Universidad cuidará de que en el derecho de acceso y permanencia no exista regulación o situación práctica de hecho que suponga una discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### Artículo 5. *Plazo de funcionamiento de la Universidad y sus centros.*

1. La Universidad «Francisco de Vitoria», y cada uno de sus centros deberán mantenerse en funcionamiento, al menos, durante el período de tiempo que permita finalizar sus estudios a los alumnos que, con un aprovechamiento académico normal, los hubieran iniciado en ella.

2. En todo caso, y en ausencia de compromiso específico previsto en las normas de organización y funcionamiento de la Universidad o en otras normas aplicables, se considerará que el tiempo mínimo a que se hace referencia en el apartado anterior es el que resulte de la aplicación de las normas de extinción de los planes de estudio modificados, a que se refiere el artículo 11.3 del Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre, o norma que lo modifique o sustituya.

#### Artículo 6. *Inspección.*

1. A los efectos previstos en el artículo 27.8 de la Constitución, la Consejería de Educación inspeccionará el cumplimiento, por parte de la Universidad «Francisco de Vitoria», de las normas que le sean de aplicación y de las obligaciones que tenga asumidas.

2. La Universidad colaborará con los órganos competentes de dicha Consejería en la tarea de inspección, facilitando la documentación y el acceso a sus instalaciones que, a ese exclusivo efecto, le sean requeridos.

3. La Universidad comunicará a la Consejería de Educación, en los plazos y forma que reglamentariamente se determinen, cuantas variaciones puedan producirse en sus normas de organización y funcionamiento, en su situación patrimonial y en su regulación específica de concesión de becas y ayudas a la investigación y al estudio.

4. Si, con posterioridad al inicio de sus actividades, la Consejería de Educación apreciara que la Universidad incumple los requisitos exigidos por el ordenamiento jurí-

dico, y en especial por el Real Decreto 557/1991, de 12 de abril, y los compromisos adquiridos al solicitarse su reconocimiento, requerirá a la misma la regularización en plazo de su situación. Transcurrido el mismo sin que la Universidad atienda el requerimiento, y previa audiencia de la misma y del Consejo de Universidades, el Consejo de Gobierno informará de ello a la Asamblea de Madrid a efectos de su posible revocación.

#### Artículo 7. *Memoria de las actividades.*

1. La Universidad «Francisco de Vitoria», elaborará anualmente una memoria comprensiva de las actividades docentes e investigadoras que en ella se realicen.

2. La Universidad pondrá dicha memoria a disposición de la Asamblea de Madrid, de la Consejería de Educación y del Consejo de Universidades.

#### Disposición adicional primera. *Caducidad del reconocimiento legal.*

El reconocimiento de la Universidad caducará en el caso de que, transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de la presente Ley, no se hubiera solicitado la autorización para el inicio de las actividades académicas que se hace referencia en el artículo 3.

Igualmente, caducará si se hubiese denegado la autorización por ausencia de cumplimiento de los requisitos previstos en el ordenamiento jurídico, una vez haya llegado a ser firme la denegación.

#### Disposición adicional segunda. *Transmisión o cesión de titularidad.*

En la realización de actos y negocios jurídicos que impliquen la transmisión o cesión total o parcial, a título oneroso gratuito, inter vivos o mortis causa, de la titularidad de la Universidad que se reconoce en la presente Ley, se estará a lo establecido en la disposición adicional tercera del Real Decreto 557/1991, de 12 de abril, ampliado por el Real Decreto 485/1995, de 7 de abril.

#### Disposición adicional tercera. *Autorización de impartición de enseñanzas.*

En el momento de la autorización de puesta en funcionamiento de la Universidad «Francisco de Vitoria», la Consejería de Educación, previa solicitud de aquélla, podrá autorizar que las enseñanzas se implanten curso a curso, o por ciclos, o por el conjunto de los cursos que integran el plan de estudios.

#### Disposición final primera. *Desarrollo reglamentario.*

Se autoriza al Consejero de Educación para dictar las disposiciones precisas para la aplicación y desarrollo de lo dispuesto en la presente Ley.

#### Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid».

### ANEXO

#### Centro y enseñanzas iniciales de la Universidad «Francisco de Vitoria»

##### *Facultad de Ciencias de la Comunicación*

Licenciado en Comunicación Audiovisual.  
Licenciado en Periodismo.  
Licenciado en Publicidad y Relaciones Públicas.

##### *Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*

Licenciado en Administración y Dirección de Empresas.  
Licenciado en Economía.  
Diplomado en Ciencias Empresariales.  
Diplomado en Turismo.

##### *Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*

Licenciado en Derecho.

##### *Facultad de Ciencias Biosanitarias*

Licenciado en Bioquímica.

##### *Facultad de Ingeniería, Informática y de las Telecomunicaciones*

Ingeniero Técnico en Informática de Sistemas.

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley que la cumplan, y a los Tribunales y Autoridades que corresponda, la guarden y la hagan guardar.

Madrid, a 3 de julio de 2001.

ALBERTO RUIZ-GALLARDÓN,  
Presidente

(Publicada en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» número 163, de 11 de julio de 2001)

	Coeficiente lineal máximo — Porcentaje	Período máximo — Años
b) Externo (excepto sector de transporte):		
Automóviles de turismo .....	16	14
Autobuses y microbuses de servicio privado .....	16	14
Autocamiones de servicio privado:		
a) Frigoríficos .....	18	12
b) Resto .....	16	14
Furgonetas y camiones ligeros (de menos de cuatro toneladas):		
a) Frigoríficos .....	18	12
b) Resto .....	16	14
Motocarros, triciclos, motocicletas de distribución .....	16	14
Remolques .....	10	20
Contenedores .....	8	25
4. Mobiliario y enseres:		
a) Mobiliario, enseres y demás equipos de oficina (excluidos los de tratamiento informático por ordenador) .....	10	20
b) Máquinas copiadoras y reproductoras, equipos de dibujo industrial y comercial .....	15	14
5. Útiles, herramientas y moldes:		
Herramientas y útiles .....	30	8
Moldes, estampas y matrices .....	25	8
Planos y modelos .....	33	6
6. Equipos para tratamiento de la información .....	25	8
7. Sistemas y programas informáticos .....	33	6
8. Equipos electrónicos diferenciados destinados a la automatización, regulación y supervisión de máquinas, procesos industriales, comerciales y de servicios (las máquinas y elementos afectos a los citados procesos se amortizarán de acuerdo con el coeficiente y período que específicamente les corresponda) .....	15	14
9. Equipos de mantenimiento .....	12	18
10. Equipos de laboratorio y ensayos .....	15	14
11. Vehículos teledirigidos para usos industriales .....	15	14
12. Centrales de cogeneración de producción de energía eléctrica .....	8	25

#### INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN DE LA TABLA DE AMORTIZACIÓN

Primera.—Los elementos se amortizarán en función de los coeficientes lineales fijados para los mismos en su correspondiente grupo o, en caso de no existir éste, agrupación de actividad.

Segunda.—Los elementos calificados de comunes se amortizarán de acuerdo con los coeficientes lineales establecidos para los mismos, salvo que figuren específicamente en su correspondiente grupo o, en caso de no existir éste, agrupación de actividad, en cuyo caso se aplicarán los de dicho grupo o agrupación.

Tercera.—Cuando un elemento amortizable no tuviere fijado específicamente un coeficiente lineal de amortización en su correspondiente grupo o, en caso de no existir éste, agrupación de actividad, sin que pueda ser calificado entre los comunes, el sujeto pasivo aplicará el coeficiente lineal de las tablas del elemento que figure en las mismas y que más se asimile a aquel elemento. En su defecto el coeficiente lineal máximo de amortización aplicable será del 10 por 100 y el período máximo de veinte años.

Cuarta.—A los efectos de lo previsto en el apartado 3 del artículo 2 de este Reglamento, se entenderá que los coeficientes han sido establecidos tomando en consideración que los elementos se utilizan durante un turno de trabajo, excepto que por su naturaleza técnica deban ser utilizados de forma continuada.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**14601** *REAL DECRETO 1715/2004, de 23 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.*

El Acuerdo adoptado por el Consejo de Ministros, en la reunión celebrada el día 16 de mayo de 2003, por el que se da contestación al requerimiento de incompetencia formulado por el Gobierno de la Generalidad de Cataluña, en relación con los artículos 4.1; 4.3; 6; 7; 9, y la disposición final primera del Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella, acepta incorporar una nueva disposición final primera y modificar la disposición final primera del citado real decreto, que pasa a ser segunda.

Para dar cumplimiento al acuerdo del Consejo de Ministros citado anteriormente, este real decreto incorpora una disposición final primera y modifica la disposición final primera actual, que pasa a ser disposición final segunda, del Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, con el contenido normativo de ambas disposiciones finales tal como fue aprobado en el reseñado acuerdo. Las actuales disposiciones finales segunda y tercera del mencionado real decreto pasan a ser las disposiciones finales tercera y cuarta, respectivamente, manteniendo la misma redacción.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de julio de 2004,

#### DISPONGO:

**Artículo único.** *Modificación del Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.*

El Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella, se modifica en los siguientes términos:

Uno. Se incorpora una nueva disposición final primera con el siguiente tenor:

«Disposición final primera. *Aprobación de los programas.*

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales aprobará, en el ámbito de la Administración General del Estado, los programas, aplicaciones, diseños y estructuras de datos e impresión que vayan a ser utilizados en las comunicaciones de la contratación por vía telemática y difundirá públicamente sus características.»

Dos. Se da una nueva redacción a la actual disposición final primera, que pasa a ser segunda, con el siguiente texto:

«Disposición final segunda. *Comunidades autónomas.*

El procedimiento de comunicación del contenido de los contratos mediante el uso de medios telemáticos, establecido en este real decreto y en las normas que lo desarrollen, podrá ser de aplicación en las comunidades autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, mientras no hayan aprobado sus propios programas, aplicaciones, diseños y estructuras de datos e impresión a utilizar en dichas comunicaciones que, en todo caso, garantizarán la comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal de los datos definidos como obligatorios en este real decreto.»

Tres. Las actuales disposiciones finales segunda y tercera pasan a ser la tercera y la cuarta, respectivamente, manteniendo la misma redacción.

**Disposición final única.** *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Palma de Mallorca, a 23 de julio de 2004.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,  
JESÚS CALDERA SÁNCHEZ-CAPITÁN

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

**14602** *RESOLUCIÓN de 27 de julio de 2004, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se fija el mes de menor demanda para los sistemas insulares del Archipiélago Balear y Canario y en los sistemas extrapeninsulares de Ceuta y Melilla, para la aplicación de las tarifas de acceso a las redes de transporte y distribución, tipo 6.*

El Real Decreto 1164/2001, de 26 de octubre, por el que se establecen tarifas de acceso a las redes de transporte y distribución de energía eléctrica, al fijar los períodos tarifarios a considerar para cada una de las modalidades de tarifa contempladas, y en concreto, para la modalidad de seis períodos, recogida en el apartado tercero del artículo 8 del citado Real Decreto, define los tipos de días, períodos tarifarios y horarios concretos a aplicar. A este respecto, y en relación con los tipos de días en que se divide el año eléctrico, se establece:

«Tipo C: De lunes a viernes no festivos de temporada baja, excepto agosto en el Sistema Peninsular y el mes correspondiente de mínima demanda en cada uno de los sistemas aislados extrapeninsulares e insulares. Dicho mes se fijará por la Dirección General de Política Energética y Minas».

«Tipo D: Sábados, domingos y festivos y agosto en el Sistema Peninsular y el mes de menor demanda para los sistemas aislados insulares y extrapeninsulares (que se fijará por la Dirección General de Política Energética y Minas)».

Por su parte, el Real Decreto 1747/2003, de 19 de diciembre, por el que se regulan los sistemas eléctricos insulares y extrapeninsulares, hace efectiva la liberalización del suministro eléctrico en estos territorios, ya previsto en la Ley 54/1997, del Sector Eléctrico. Ello significa que determinados clientes podrán ejercer su condición de cualificados y por tanto deberán aplicar la correspondiente tarifa de acceso.

De acuerdo con lo anterior, se hace necesario fijar el mes de mínima demanda de los referidos sistemas aislados extrapeninsulares e insulares para programar los equipos de medida de aquellos consumidores que opten por acceder al mercado liberalizado con esta modalidad de tarifas (seis períodos).

Visto el escrito presentado por ENDESA y teniendo en cuenta lo establecido en la Resolución que anualmente publica esta Dirección General por la que se fija el calendario aplicable al sistema estacional tipo 5 de discriminación horaria en el sistema peninsular y en los sistemas extrapeninsulares,

Esta Dirección General de Política Energética y Minas, ha resuelto:

Aprobar para los sistemas aislados insulares de los Archipiélagos Balear y Canario y los sistemas extrape-

Cuarto. *Supuestos y condiciones en que puede extenderse la colaboración social a la presentación de los documentos a los que se refiere esta resolución.*

1. La colaboración social en la gestión tributaria podrá extenderse a la presentación telemática de los documentos a los que se refiere la presente Resolución, en las condiciones establecidas en la misma y de conformidad con lo dispuesto en la normativa que regula los correspondientes procedimientos y en el Real Decreto 1377/2002, de 20 de diciembre, por el que se desarrolla la colaboración social en la gestión de los tributos para la presentación telemática de declaraciones, comunicaciones y otros documentos tributarios.

2. Podrán presentar los documentos a los que se refiere el apartado anterior, en representación de terceros, las personas o entidades que suscriban el correspondiente acuerdo de colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 1377/2002, de 20 de diciembre, por el que se regulan los sujetos de la colaboración social en la gestión de los tributos.

Los sujetos de la colaboración social que tengan suscritos acuerdos de colaboración para la presentación telemática de declaraciones, comunicaciones u otros documentos tributarios, o adendas a los mismos, podrán extender su colaboración a la presentación de los mencionados documentos electrónicos conforme a los acuerdos ya suscritos y sus adendas, siempre que se ajusten a lo dispuesto en los mismos y en esta resolución.

3. Los presentadores en nombre de terceros deberán ostentar la correspondiente representación de las personas en cuyo nombre presenten la documentación, en los términos establecidos en el artículo 46 de la Ley General Tributaria y en artículo 5 del Real Decreto 1377/2002, de 20 de diciembre, siendo necesaria la previa autorización de los obligados tributarios en los supuestos de colaboración social contemplados en el artículo 92.3 de la Ley General Tributaria. La Agencia Estatal de Administración Tributaria podrá instar de los mismos, en cualquier momento, la acreditación de su representación, siendo válido el documento normalizado aprobado a estos efectos por la Agencia Estatal de Administración Tributaria para la presentación por medios telemáticos de declaraciones y otros documentos tributarios disponible en Internet ([www.agenciatributaria.es](http://www.agenciatributaria.es)). La falta de representación dará lugar a la exigencia de las responsabilidades que fueran procedentes.

4. Las personas o entidades autorizadas a presentar por vía telemática determinados documentos electrónicos en representación de terceras personas, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1377/2002, de 20 de diciembre, por el que se desarrolla la colaboración social en la gestión de los tributos para la presentación telemática de declaraciones, comunicaciones y otros documentos tributarios y en la Orden HAC/1398/2003, de 27 de mayo, por la que se establecen los supuestos y condiciones en que podrá hacerse efectiva la colaboración social en la gestión de los tributos, y se extiende ésta expresamente a la presentación telemática de determinados modelos de declaración y otros documentos tributarios, deberán disponer de un certificado de usuario admitido por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, de acuerdo con lo previsto en la Orden HAC/1181/2003, de 12 de mayo, por la que se establecen normas específicas sobre el uso de la firma electrónica en las relaciones tributarias por medios electrónicos, informáticos y telemáticos con la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

Quinto. *Aprobación y desarrollo de los programas y aplicaciones informáticas.*—Se aprueban los programas y aplicaciones electrónicos, informáticos y telemáticos que vayan a ser utilizados para la presentación en el Registro

Telemático General de los documentos electrónicos a los que se refiere esta Resolución.

Corresponde al Departamento de Informática Tributaria de la Agencia Tributaria la programación y supervisión del sistema de información para su correcto funcionamiento y para la emisión del recibo de presentación contemplado en el punto 2 del apartado tercero.

Sexto. *Aplicación.*—Esta Resolución será de aplicación a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de agosto de 2005.—El Director General, Luis Pedroche y Rojo.

Sres. Directores de Departamento, Directores de los Servicios Jurídico y de Auditoría Interna, Directora del Gabinete, Delegados Especiales y Delegados de la Agencia Tributaria.

## COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

**15160** LEY 3/2005, de 8 de julio, del Servicio Público de Empleo.

EL PRESIDENTE DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Sea notorio que la Junta General del Principado de Asturias ha aprobado, y yo en nombre de Su Majestad el Rey, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31.2 del Estatuto de Autonomía del Principado de Asturias, vengo a promulgar la siguiente Ley del Servicio Público de Empleo.

### PREÁMBULO

1. El empleo, el acceso al mismo y su mantenimiento en condiciones adecuadas y mejorables, en volumen y calidad, constituye una de las preocupaciones permanentes de los ciudadanos y de los poderes públicos.

2. El artículo 35 de la Constitución establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de sus familias, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. De forma paralela y concordante, dentro de los principios rectores de la política social y económica, el artículo 40 de la Constitución obliga a los poderes públicos a promover las condiciones favorables para el progreso social y económico, llevando a cabo, de manera especial, una política orientada al pleno empleo, así como a fomentar la formación y readaptación profesionales. Igualmente, el artículo 49 también de la Constitución encomienda a los poderes públicos la tarea de acometer una política de integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, amparándolos especialmente para el disfrute de los derechos fundamentales comunes a todos los ciudadanos.

3. Por otra parte, el empleo ha pasado a formar parte de las principales preocupaciones de la agenda internacional en el contexto de la mundialización de las relaciones económicas y productivas, que constituye un fenómeno imparable. Baste mencionar a ese respecto la conocida como Estrategia Europea por el Empleo, animada por el propósito de convertir a Europa en la econo-

mía más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social.

4. La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, prevé en las Comunidades Autónomas Servicios Públicos de Empleo propios que, integrados, junto con el Servicio Público de Empleo Estatal, en el Sistema Nacional de Empleo, habrán de estar dotados de órganos de dirección y también de órganos consultivos con participación tripartita y paritaria en estos últimos de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en los órganos consultivos.

5. Por su parte, el Acuerdo para el Desarrollo Económico, la Competitividad y el Empleo suscrito entre el Principado de Asturias y los agentes sociales estipula, en su punto 2.4.6, la constitución de un organismo autónomo con la incorporación de los agentes sociales a sus órganos de dirección.

6. La presente Ley tiene precisamente por objeto crear y regular en ese doble marco el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias. Varios títulos competenciales del Estatuto de Autonomía le dan cobertura. De una parte, el artículo 12.10, en materia laboral, atribuye a la Comunidad Autónoma la competencia de ejecución a resultas de la cual el Principado ha ido asumiendo, a partir de 1999, sucesivos trasposos en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), de cooperativas, calificación y registro de sociedades anónimas laborales y programas de apoyo al empleo, de gestión de la formación profesional ocupacional, así como de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. De otra parte, el artículo 10.1.15, luego de confiarle a la Comunidad Autónoma la planificación y el fomento de su desarrollo económico, materia con la que el empleo está estrechamente relacionado, le capacita para crear un sector público propio.

7. En ese marco, el artículo 4 del Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario aprobado por Decreto Legislativo del Principado de Asturias 2/1998, de 25 de junio, que contiene la tipología del sector público autonómico, prevé en su clasificación la figura de los organismos autónomos, que caracteriza como organismos públicos que se rigen por el derecho administrativo y a los que se les encomienda, en régimen de descentralización funcional y en ejecución de programas específicos la realización de actividades de fomento, prestacionales o de gestión de servicios públicos, y que, por ser ése su objeto, resulta la forma jurídica más adecuada para dar naturaleza al nuevo Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

8. La utilización de la Ley para crear el Servicio viene impuesta a su vez por la disposición adicional primera de la Ley del Principado de Asturias 2/1995, de 13 de marzo, sobre régimen jurídico de la Administración, que, en efecto, expresamente establece que la creación de organismos autónomos en la Comunidad Autónoma deberá ser autorizada por ley de la Junta General.

9. El Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias se configura como órgano gestor de la política de empleo de la Comunidad Autónoma, dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, adscrito a la Consejería competente en materia de empleo, e inspirado como principios rectores en la igualdad de oportunidades, la participación de los agentes sociales y económicos, la transparencia de sus actuaciones en el mercado de trabajo, la integración, complementariedad y coordinación en la gestión de la política de empleo, la solidaridad territorial, la gratuidad de sus servicios, la universalidad de sus acciones y la personalización de su gestión, y la racionalización, eficacia y eficiencia de su organización y funcionamiento.

## TÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Naturaleza.*

1. Se crea el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (en lo sucesivo Sepepa), como organismo gestor de la política de empleo de la Comunidad Autónoma.

2. El Sepepa es un organismo autónomo con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar en el ejercicio de sus funciones, adscrito a la Consejería competente en materia de empleo.

#### Artículo 2. *Principios rectores.*

El Sepepa se ajustará a los siguientes principios rectores:

- Igualdad de oportunidades, garantizando la no discriminación por razón de sexo, raza, estado civil, lengua, religión, origen, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Participación de los agentes sociales y económicos.
- Transparencia de sus actuaciones en el mercado de trabajo.
- Integración, complementariedad y coordinación en la gestión de la política de empleo.
- Solidaridad territorial.
- Gratuidad y calidad de sus servicios, universalidad de sus acciones y personalización de su gestión.
- Racionalización, eficacia y eficiencia de su organización y funcionamiento.
- Colaboración y coordinación con el resto de organismos y Administraciones públicas y en especial con el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

#### Artículo 3. *Derechos y deberes de los usuarios.*

1. Además de lo que resulte de la Ley 30/1992, de 26 noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y de la Ley del Principado de Asturias 2/1995, de 13 de marzo, sobre Régimen Jurídico de la Administración, la organización y la gestión del sistema de empleo del Sepepa deberán garantizar a sus usuarios los siguientes derechos:

- La información pertinente sobre los derechos y los deberes que les asisten.
- El respeto a la intimidad personal.
- La confidencialidad de la información relacionada con los servicios ocupacionales que se presten.

2. Los usuarios están obligados a colaborar con el Sepepa facilitándole la documentación, los datos y los informes que les sean requeridos y a comparecer si así lo exige el Sepepa.

#### Artículo 4. *Objetivos.*

Son objetivos del Sepepa:

- Contribuir a la consecución del pleno empleo.
- Optimizar la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo.
- Coadyuvar a la reducción de las situaciones de desempleo.
- Cooperar en el diagnóstico y la determinación de las necesidades de recursos humanos y competencias profesionales del mercado laboral, así como de las características profesionales de los demandantes de empleo y

las condiciones particulares de sectores y territorios, con el fin de facilitar la formación y capacitación profesional más adecuada a la evolución de las profesiones y de los perfiles laborales de la población activa, sin perjuicio todo ello de lo previsto en la disposición transitoria de esta Ley.

#### Artículo 5. *Funciones.*

Para el cumplimiento de sus objetivos, el Sepepa ejercerá las siguientes funciones:

1. Elaboración, aprobación, gestión, promoción y evaluación, retrospectiva y prospectiva, de los programas y acciones para el empleo y, en concreto, de los relativos a:

- a) Políticas activas y fomento del empleo.
- b) Prospección, evaluación de tendencias, análisis y difusión del mercado de trabajo.
- c) Intermediación laboral, registro de demandantes de empleo y recepción de comunicación de contratos laborales.
- d) Gestión de las ofertas de empleo de los servicios públicos de empleo de los países de la Unión Europea.
- e) Orientación e información profesional y acciones de apoyo para la búsqueda de nuevas oportunidades de empleo.
- f) Autorización de las agencias de colocación sin fines lucrativos en el Principado de Asturias.
- g) Promoción y desarrollo del empleo desde la coordinación de los planes territoriales por el empleo.
- h) Red EURES.

2. Concesión de ayudas y subvenciones y gestión y control, en su caso, de las que otorgue la Administración del Estado.

3. Asesoramiento en materia de empleo a la Administración del Principado de Asturias y a sus organismos, así como a otras Administraciones o entes públicos, cuando sea requerido para ello.

4. Cuantas otras funciones le sean encomendadas por la Administración del Principado de Asturias.

#### Artículo 6. *Atribuciones del Consejo de Gobierno.*

En relación con el Sepepa, corresponde al Consejo de Gobierno del Principado de Asturias:

- a) Establecer las directrices generales en materia de empleo en las que hayan de enmarcarse los criterios, programas y acciones del Sepepa.
- b) Nombrar y cesar a los vocales del Consejo Rector.
- c) Nombrar y separar al Director Gerente, a propuesta del Consejo Rector.
- d) Aprobar el proyecto de presupuesto del Sepepa.
- e) Aprobar el reglamento de funcionamiento y régimen interior del Sepepa y su estructura administrativa, así como la relación de puestos de trabajo, el catálogo de puestos de trabajo y la oferta de empleo público del mismo.

#### Artículo 7. *Atribuciones de la Consejería de adscripción.*

En relación con el Sepepa, corresponde a la Consejería de adscripción:

- a) Proponer el nombramiento y cese de los vocales del Consejo Rector en representación de la Administración del Principado de Asturias.
- b) Proponer la estructura administrativa, así como la relación de puestos de trabajo, el catálogo de puestos de trabajo y la oferta de empleo público del Sepepa.
- c) Aprobar la propuesta anual de necesidades de recursos humanos del Sepepa.

d) Formular el anteproyecto de presupuesto del Sepepa.

e) Aprobar la propuesta de reglamento de funcionamiento y régimen interior del Sepepa.

f) Conocer la memoria anual del Sepepa.

## TÍTULO II

### Organización

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### Disposiciones comunes

#### Artículo 8. *Órganos.*

El Sepepa se estructura en los siguientes órganos:

a) De gobierno y gestión:

1. El Consejo Rector.
2. La Presidencia.
3. La Dirección-Gerencia.

b) Territoriales:

Las oficinas de empleo.

c) De asesoramiento:

El Consejo Asesor.

#### Artículo 9. *Estructura administrativa.*

Para el cumplimiento de sus funciones, el Sepepa se estructurará en las unidades administrativas que se establezcan reglamentariamente.

#### CAPÍTULO SEGUNDO

##### El Consejo Rector

#### Artículo 10. *Naturaleza y funciones.*

1. El Consejo Rector es el órgano superior de decisión de la voluntad del Sepepa.

2. Corresponderá al Consejo Rector:

a) Determinar los criterios de actuación del Sepepa en el marco de lo dispuesto en el artículo 6.a) de esta Ley.

b) Aprobar los programas y planes para el empleo.

c) Aprobar la propuesta de presupuesto del Sepepa.

d) Aprobar la memoria anual del Sepepa, que se elevará a la Consejería de adscripción para su conocimiento.

e) Formular a la Consejería de adscripción propuestas de disposiciones de carácter general.

f) Aprobar los criterios para la adquisición y pérdida de la condición de entidad colaboradora del Sepepa, con arreglo a lo previsto en el artículo 22 de esta Ley.

g) Aprobar los criterios de concesión de las ayudas que convoque el Sepepa.

h) Formular al Consejo de Gobierno la propuesta de nombramiento para Director Gerente o de su cese.

i) Formular a la Consejería de adscripción la propuesta de estructura administrativa, así como de relación de puestos de trabajo, catálogo de puestos de trabajo y oferta de empleo público del Sepepa.

j) Formular a la Consejería de adscripción la propuesta anual de necesidades de recursos humanos del Sepepa.

k) Conocer los proyectos cofinanciados por la Unión Europea directamente relacionados con las políticas acti-

vas de empleo que sean desarrollados por la Administración del Principado de Asturias.

l) Proponer a la Consejería de adscripción el desarrollo de los proyectos con la Unión Europea relativos a las competencias de dicha Consejería.

ll) Proponer cuantas medidas considere necesarias para el mejor cumplimiento de los fines del Sepepa.

m) Cuantas otras funciones correspondan al Sepepa y no estén específicamente atribuidas a otros órganos del mismo.

#### Artículo 11. *Composición.*

1. El Consejo Rector estará compuesto por:

a) El Presidente del Sepepa, que lo será también del Consejo Rector.

b) Tres vocales en representación de la Administración del Principado de Asturias a propuesta de la Consejería de adscripción del Sepepa

c) Dos vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas en el Principado de Asturias a propuesta de las mismas.

d) Dos vocales en representación de las organizaciones empresariales más representativas en el Principado de Asturias a propuesta de las mismas.

2. El nombramiento y cese de los vocales se efectuará mediante acuerdo del Consejo de Gobierno, que será publicado en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

3. El mandato de los vocales tendrá una duración de cuatro años, renovable por períodos de igual duración, que comenzarán a contarse desde el día de la publicación de su nombramiento en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

4. En las respectivas propuestas podrán incluirse, además de los titulares, suplentes.

5. Finalizado su mandato, los vocales continuarán en el ejercicio de sus funciones hasta la toma de posesión de los nuevos miembros que hayan de sustituirlos.

6. La Secretaría del Consejo Rector corresponde al Director Gerente, que tendrá voz pero no voto.

### CAPÍTULO TERCERO

#### La Presidencia

#### Artículo 12. *Titularidad.*

Ejercerá la Presidencia del Sepepa el titular de la Consejería de adscripción.

#### Artículo 13. *Funciones.*

1. A la Presidencia del Sepepa le corresponde:

a) Ejercer la representación legal del Sepepa.

b) Convocar y fijar el orden del día de las reuniones de los órganos del Sepepa, presidirlas, visar las actas, moderar el desarrollo de los debates y dirimir con su voto de calidad los empates que pudieran producirse en el ejercicio por el Consejo Rector de sus competencias cuando la no adopción de una decisión impida el funcionamiento del Sepepa y la consecución de sus objetivos.

c) Velar por el cumplimiento de los acuerdos de los órganos del Sepepa y ordenar su publicación, cuando proceda.

d) Autorizar la contratación y suscripción de convenios.

e) Aprobar las convocatorias públicas de ayudas, así como sus bases reguladoras, y resolver sobre su concesión.

f) Autorizar gastos en los términos establecidos en el artículo 23.4 de esta Ley.

g) Adoptar en caso de urgencia las resoluciones que fueran necesarias para garantizar el funcionamiento ordinario del Sepepa, dando cuenta de las mismas al Consejo Rector en la primera sesión que se celebre.

h) Resolver las reclamaciones previas al ejercicio de acciones civiles y laborales.

i) Las demás funciones que resulten de lo establecido en la presente Ley, las que le sean delegadas por el Consejo Rector y cualesquiera otras inherentes al cargo que le sean atribuidas por el reglamento de funcionamiento y de régimen interior.

2. Las funciones de la Presidencia en virtud de lo dispuesto en este artículo, con excepción de las que ejerza por delegación del Consejo Rector, podrán ser delegadas en el Director Gerente.

### CAPÍTULO CUARTO

#### La Dirección-Gerencia

#### Artículo 14. *Nombramiento y cese.*

1. El Director Gerente del Sepepa se nombrará, atendiendo a criterios de competencia profesional y experiencia en la materia, y separará por Decreto del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias, a propuesta del Consejo Rector.

2. El cargo del Director Gerente del Sepepa estará asimilado a todos los efectos al de Director General de la Administración del Principado de Asturias.

#### Artículo 15. *Incompatibilidades.*

El cargo de Director Gerente está sometido al régimen de incompatibilidades establecido para los altos cargos de la Administración del Principado de Asturias.

#### Artículo 16. *Funciones.*

Corresponde al Director Gerente:

a) Ejecutar y hacer cumplir los acuerdos del Consejo Rector, dando cuenta a éste de su gestión.

b) Coordinar y planificar las actividades del Sepepa.

c) Dirigir al personal del Sepepa.

d) Elaborar y someter al Consejo Rector la propuesta del presupuesto del Sepepa.

e) Autorizar gastos y ordenar pagos en los términos establecidos en el artículo 23.2 de esta Ley.

f) Elaborar y someter al Consejo Rector la memoria anual de las actividades desarrolladas por el Sepepa, facilitándole cuanta información requiera.

g) Las demás funciones que resulten de lo establecido en la presente Ley, las que le sean delegadas por otros órganos del Sepepa y cualesquiera otras que le sean atribuidas por el reglamento de funcionamiento y de régimen interior.

### CAPÍTULO QUINTO

#### Las oficinas de empleo

#### Artículo 17. *Principios rectores.*

1. Las oficinas de empleo constituyen la red territorial del Sepepa.

2. Las oficinas de empleo deberán garantizar los derechos y obligaciones de los trabajadores tanto ocupados como en desempleo, rentabilizar los medios huma-

nos y materiales con los que cuentan y fomentar la plena utilización de los servicios que se prestan, a trabajadores y a empresas.

3. La ubicación de las oficinas de empleo y su dotación de personal se planificarán en función del número de demandantes de empleo y de los servicios a prestar.

## CAPÍTULO SEXTO

### El Consejo Asesor

#### Artículo 18. *Naturaleza.*

El Consejo Asesor del Sepepa es el órgano consultivo, de asesoramiento y participación en materia de empleo.

#### Artículo 19. *Funciones.*

Son funciones del Consejo Asesor:

- a) Informar y formular propuestas sobre las actuaciones del Sepepa.
- b) Informar y formular propuestas sobre los programas generales de actuación en materia de empleo.

#### Artículo 20. *Composición y funcionamiento.*

1. La Presidencia del Consejo Asesor corresponde al titular de la Consejería de adscripción del Sepepa.

2. La composición y el funcionamiento del Consejo Asesor se determinarán en el Reglamento de funcionamiento y régimen interior del Sepepa, garantizándose la participación tripartita y paritaria de la Administración del Principado de Asturias y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

## TÍTULO III

### Instrumentos de actuación

#### Artículo 21. *Programación, Planes y Observatorio de las Ocupaciones.*

1. Los instrumentos activos del Sepepa para la participación, coordinación y planificación de las actuaciones ocupacionales son la programación anual de las políticas activas de empleo, los planes territoriales para el empleo y el Observatorio de las Ocupaciones.

2. La programación anual de las políticas activas es el instrumento de planificación de las acciones del Sepepa en el que se deben concretar las medidas destinadas a fomentar directa o indirectamente el empleo y los criterios para su desarrollo.

3. Los planes territoriales para el empleo, que se podrán suscribir con las entidades locales, son el instrumento para facilitar la adaptación al territorio, la coordinación y la integración de las políticas de empleo establecidas por la programación anual.

4. El Observatorio de las Ocupaciones, integrado en el Sepepa en los términos que establezca su reglamento de organización y funcionamiento, es el instrumento que apoya al mismo en la planificación de sus actuaciones y en la programación de sus funciones.

#### Artículo 22. *Entidades colaboradoras.*

1. El Sepepa podrá reconocer entidades colaboradoras que le sirvan de apoyo y complemento en materia de intermediación laboral e inserción y orientación profesional.

2. Podrán ser entidades colaboradoras del Sepepa cualesquiera entidades de naturaleza pública o privada

que, con independencia de su forma jurídica, carezcan de ánimo de lucro.

3. El reconocimiento de entidad colaboradora se efectuará mediante convenio del Sepepa, en el que se determinará el área de colaboración y su alcance.

## TÍTULO IV

### Régimen jurídico

#### Artículo 23. *Régimen presupuestario y contable.*

1. El presupuesto del Sepepa ha de ser equilibrado en sus estados de ingresos y gastos, quedando sometido, en todo lo que no se establezca específicamente en esta Ley, al Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario del Principado de Asturias.

2. La autorización de gastos del Sepepa corresponde:

a) La de gastos de personal, al Presidente, hasta la cuantía reservada al Consejo de Gobierno por el Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario del Principado de Asturias.

b) La de gastos del resto de los capítulos presupuestarios:

1.º Hasta trescientos mil (300.000) euros, al Director Gerente.

2.º Por encima de trescientos mil (300.000) euros, al Presidente, hasta la cuantía reservada al Consejo de Gobierno por el Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario del Principado de Asturias.

#### Artículo 24. *Recursos económicos.*

La financiación del Sepepa se hará con cargo a los siguientes recursos:

a) Los créditos que se le asignen en los Presupuestos Generales del Principado de Asturias, en los que se incluirán las consignaciones para el cumplimiento de los fines que la presente Ley le atribuye.

b) Las subvenciones, aportaciones, donaciones y herencias que reciba.

c) Los bienes y valores, productos y rentas que provengan del patrimonio que le sea adscrito por el Principado de Asturias.

d) Las transferencias, corrientes o de capital, que procedan de otras administraciones u organismos públicos.

e) Los ingresos ordinarios y extraordinarios que esté autorizado a percibir.

f) Las operaciones de endeudamiento que le sean legalmente autorizadas.

g) Los créditos que se traspasen conjuntamente con funciones y servicios procedentes de otras Administraciones Públicas y sean encomendadas al Sepepa.

#### Artículo 25. *Régimen patrimonial y de contratación.*

1. El patrimonio del Sepepa estará integrado por los bienes y derechos de contenido económico que le sean adscritos por el Principado de Asturias, los cuales deberán ser destinados exclusivamente al cumplimiento de los fines para los que fueron adscritos, bien de forma directa, bien mediante la percepción de sus rentas y frutos.

2. Los bienes y patrimonio que el Principado de Asturias adscriba a dicho Servicio para el cumplimiento de sus fines conservarán su calificación jurídica originaria.

3. Los bienes y patrimonio que este organismo pudiera adquirir o recibir por legados, donaciones u otras

causas, quedarán integrados, a todos los efectos, en el patrimonio del Principado de Asturias.

4. La contratación del Sepepa se ajustará a las prescripciones de la normativa básica en materia de contratación de las Administraciones Públicas y a la normativa autonómica en la materia. Actuará como órgano de contratación el Director Gerente, con autorización del Presidente o, en función de la cuantía, del Consejo de Gobierno, en los términos previstos en el artículo 23.2 de la presente Ley.

#### Artículo 26. *Régimen de personal.*

1. El Sepepa contará para el desarrollo de sus funciones con personal laboral propio y personal funcionario de la Administración del Principado de Asturias que le sea adscrito.

2. El régimen de personal del Sepepa es el establecido en la legislación de función pública del Principado de Asturias.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Primera. *Subrogación.*

A partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Sepepa queda subrogado en todas las relaciones jurídicas establecidas por la Administración del Principado de Asturias en uso de las competencias que la presente Ley atribuye al Sepepa.

#### Segunda. *Adscripción del personal funcionario.*

1. El personal funcionario de la Administración del Principado de Asturias que a la entrada en vigor de la presente Ley se encuentre desempeñando sus funciones en la Dirección General de Promoción de Empleo, quedará adscrito al Sepepa.

2. El personal a que se refiere el apartado anterior continuará la prestación de sus servicios en el Sepepa en las mismas condiciones en que lo viniera haciendo en la Dirección General de Promoción de Empleo, conservando la situación de servicio activo en su cuerpo, escala o especialidad de origen a todos los efectos y respetándose el grupo del cuerpo o escala de pertenencia, así como los derechos económicos inherentes al grado personal que tuviese reconocido.

#### Tercera. *Adscripción del personal laboral.*

1. El personal laboral de la Administración del Principado de Asturias que a la entrada en vigor de la presente Ley se encuentre desempeñando sus funciones en la Dirección General de Promoción de Empleo, quedará adscrito al Sepepa.

2. El personal a que se refiere el apartado anterior continuará la prestación de sus servicios en el Sepepa en las mismas condiciones en que lo viniera haciendo en la Dirección General de Promoción de Empleo.

3. El Sepepa se subrogará en las obligaciones derivadas de los contratos suscritos con el personal laboral de la Dirección General de Promoción de Empleo, respetando todos los derechos adquiridos, incluida la antigüedad.

4. Sin perjuicio de su capacidad negociadora, el personal laboral procedente de la Dirección General de Promoción de Empleo continuará a todos los efectos adscrito al Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Principado de Asturias, el cual, asimismo, será de aplicación al personal laboral de nueva contratación.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

#### *Coordinación con la Consejería competente en materia de formación.*

En tanto en cuanto la formación no sea competencia de la Consejería de adscripción del Sepepa, éste establecerá con la que sea competente en esa materia los mecanismos de coordinación necesarios para analizar las necesidades de recursos humanos y competencias profesionales del mercado laboral, así como las características profesionales de los demandantes de empleo y las condiciones particulares de sectores y territorios, con el fin de facilitar la capacitación profesional más adecuada a la evolución de las profesiones y de los perfiles laborales de la población activa.

### DISPOSICIONES FINALES

#### Primera. *Entrada en funcionamiento.*

1. En el plazo de los dos meses siguientes a la entrada en vigor de la presente Ley, se propondrán los vocales del Consejo Rector del Sepepa, que serán nombrados por acuerdo del Consejo de Gobierno dentro del mes siguiente a la finalización del plazo precedente, debiendo en todo caso quedar constituido el Consejo Rector dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de la Ley.

2. Para la financiación de la actividad del Sepepa durante el ejercicio presupuestario en que se produzca la entrada en vigor de la presente Ley, se tramitarán las modificaciones presupuestarias que sean necesarias.

3. A las transferencias de créditos que en su caso se acuerden no les serán de aplicación las limitaciones establecidas en los artículos 31.7 y 34.4 del Texto Refundido del Régimen Económico y Presupuestario.

#### Segunda. *Desarrollo reglamentario.*

1. Se autoriza al Consejo de Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta Ley.

2. En el plazo máximo de un mes desde su constitución, el Consejo Rector formulará a la Consejería de adscripción la propuesta de reglamento de funcionamiento y régimen interior del Sepepa, así como la relación de puestos de trabajo del personal funcionario y el catálogo del personal laboral.

#### Tercera. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos a quienes sea de aplicación esta Ley coadyuven a su cumplimiento, así como a todos los Tribunales y Autoridades que la guarden y la hagan guardar.

Oviedo, 8 de julio de 2005.

VICENTE ÁLVAREZ ARECES

Presidente

(Publicada en el Boletín Oficial del Principado de Asturias  
núm. 165, de 18 de julio de 2005.)

# I. Disposiciones generales

## MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

**19289** *REAL DECRETO 1188/2006, de 13 de octubre, sobre modificación y ampliación de los medios patrimoniales adscritos a los servicios de la Administración del Estado traspasados a la Comunitat Valenciana por el Real Decreto 2673/1998, de 11 de diciembre, en materia de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.*

La Constitución, en el artículo 149.1.13.<sup>a</sup>, reserva al Estado la competencia exclusiva sobre las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica y, en el artículo 149.1.7.<sup>a</sup>, establece que el Estado tiene competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

El Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, aprobado por Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, y reformado por las Leyes Orgánicas 5/1994, de 24 de marzo, y 1/2006, de 10 de abril, dispone en su artículo 51.1 que corresponde a la Generalitat Valenciana la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral, asumiendo las facultades, competencias y servicios que en este ámbito y a nivel de ejecución ostenta el Estado con respecto a las relaciones laborales, sin perjuicio de la alta inspección de éste y del fomento activo de la ocupación.

Por el Real Decreto 2673/1998, de 11 de diciembre, se traspasaron a la Comunitat Valenciana las funciones y servicios en materia de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, procediéndose ahora a modificar y ampliar el traspaso efectuado.

El Real Decreto 4015/1982, de 29 de diciembre, determina las normas y el procedimiento a que han de ajustarse los traspasos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunitat Valenciana.

En su virtud, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, a propuesta del Ministro de Administraciones Públicas, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 13 de octubre de 2006,

**DISPONGO:**

Artículo 1.

Se aprueba el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias prevista en la disposición transitoria primera del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, por el

que se modifican y amplían los medios patrimoniales traspasados a la Comunitat Valenciana en materia de la gestión realizada por el antiguo Instituto Nacional de Empleo, hoy Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, y que se transcribe como anexo de este real decreto.

Artículo 2.

En consecuencia, quedan traspasados a la Comunitat Valenciana los medios patrimoniales incluidos en la relación anexa, adjunta al mencionado Acuerdo.

Artículo 3.

La modificación y ampliación de medios a que se refiere este real decreto tendrá efectividad a partir de la fecha señalada en el acuerdo de la mencionada Comisión Mixta.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 13 de octubre de 2006.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Administraciones Públicas,  
JORDI SEVILLA SEGURA

### ANEXO

D.<sup>a</sup> Pilar Andrés Vitoria y D. Miguel Nadal Tárrega, Secretarios de la Comisión Mixta de Transferencias Administración del Estado-Comunitat Valenciana, prevista en la disposición transitoria primera del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana,

**CERTIFICAN**

Que en la sesión plenaria de la Comisión Mixta, celebrada el día 27 de septiembre de 2006, se adoptó un Acuerdo sobre modificación y ampliación de los medios patrimoniales adscritos a los servicios traspasados a la Comunitat Valenciana en materia de la gestión realizada por el antiguo Instituto Nacional de Empleo, hoy Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, en los términos que a continuación se expresan:

**A) Referencia a normas en que se ampara la modificación y ampliación.**

Por el Real Decreto 2673/1998, de 11 de diciembre, se traspasaron a la Comunitat Valenciana las funciones y

servicios en materia de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

La disposición transitoria primera del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y el Real Decreto 4015/1982, de 29 de diciembre, establecen las normas que regulan la forma y condiciones a que han de ajustarse los traspasos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Generalitat Valenciana, así como el funcionamiento de la Comisión Mixta de Transferencias.

Sobre la base de estas previsiones normativas, se modifica y se amplía, en su caso, la relación de los medios patrimoniales que fueron objeto de traspaso en materia de la gestión realizada por el antiguo Instituto Nacional de Empleo, hoy Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

#### B) Bienes patrimoniales, derechos y obligaciones del Estado que se traspasan.

Los bienes patrimoniales adscritos a los servicios traspasados a la Comunitat Valenciana que se modifican y

amplían se incluyen en la relación adjunta número 1, en los términos que en la misma se especifican.

#### C) Documentación y expedientes de los bienes que se modifican y amplían.

La entrega de la documentación y expedientes de los bienes que se modifican y amplían se realizará en el plazo de un mes desde la publicación del real decreto por el que se apruebe este Acuerdo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 4015/1982, de 29 de diciembre.

#### D) Fecha de efectividad del traspaso.

La modificación y ampliación de la relación de medios patrimoniales objeto del presente acuerdo tendrá efectividad a partir del día siguiente al de la publicación del real decreto por el que se aprueba este acuerdo.

Y para que conste, se expide la presente certificación en Madrid, a 27 de septiembre de 2006.-Los Secretarios de la Comisión Mixta, Pilar Andrés Vitoria y Miguel Nadal Tárrega.

### RELACIÓN NÚMERO 1

#### Relación de bienes inmuebles que se modifican y amplían destinados al ámbito del trabajo, el empleo y la formación

*Provincia de Valencia*

Municipio	Dirección	Superficie (m <sup>2</sup> )	Titularidad	Documentación disponible	Observaciones
Valencia.	C/. Artes Gráficas, 3.	306,00	Propiedad.	Escritura de compraventa.	Se completa la superficie total de este inmueble que es de 699,00 m <sup>2</sup> .
Carlet.	C/. Lluís Vives, 28.	350,29	Cedido.	Escritura de cesión de dominio.	

**19290** REAL DECRETO 1189/2006, de 13 de octubre, sobre ampliación de los medios económicos adscritos a los servicios traspasados a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears por el Real Decreto 621/1998, de 17 de abril, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional.

El artículo 149.1.13.<sup>a</sup> de la Constitución reserva al Estado la competencia exclusiva sobre las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, estableciendo el mismo artículo 149.1.7.<sup>a</sup> que el Estado tiene competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

El Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, aprobado por la Ley Orgánica 2/1983, de 25 de febrero, y reformado por las Leyes Orgánicas 9/1994, de 24 de marzo, y 3/1999, de 8 de enero, establece en su artículo 12.15 que corresponde a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en los términos que establecen las leyes y las normas reglamentarias que en desarrollo de su legislación dicte el Estado, la función ejecutiva en materia laboral.

Además, mediante el Real Decreto 621/1998, de 17 de abril, se aprobó el traspaso a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears de las funciones y servicios en materia de la gestión de la formación profesional ocupacional.

Por su parte, las Sentencias del Tribunal Constitucional 95/2002, de 25 de abril, y 190/2002, de 17 de octubre, reconocen a las comunidades autónomas funciones relativas a la gestión de la formación continua.

Asimismo, el Real Decreto 1958/1983, de 29 de junio, regula la forma y condiciones a que han de ajustarse los traspasos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

De conformidad con lo dispuesto en el real decreto citado, que también regula el funcionamiento de la Comisión Mixta de Transferencias prevista en la disposición transitoria primera del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, esta Comisión adoptó, en su reunión del día 25 de septiembre de 2006, el oportuno Acuerdo, cuya virtualidad práctica exige su aprobación por el Gobierno mediante real decreto.

En su virtud, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición transitoria primera del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, a propuesta del Ministro de Administraciones Públicas, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 13 de octubre de 2006,

**DISPONGO:**

#### Artículo 1.

Se aprueba el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias Administración del Estado-Comunidad Autónoma de las Illes Balears por el que se amplían los medios económicos adscritos a las funciones y servicios traspasados por el Real Decreto 621/1998, de 17 de abril, que tiene por objeto la financiación de determinadas funciones y servicios relativos a la gestión de la formación continua por parte de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears en cumplimiento de las sentencias del Tribunal Constitucional 95/2002, de 25 de abril, y 190/2002, de 17 de octubre, adoptado por el Pleno de dicha Comisión en

# I. Disposiciones generales

## JEFATURA DEL ESTADO

**22949** LEY 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

#### I

La evolución reciente del mercado de trabajo en España se ha caracterizado por un fuerte incremento del empleo, que se sitúa en el primer trimestre de 2006 en el 4,9 por 100 en tasa de variación interanual. El incremento del empleo se ha producido tanto en los contratos indefinidos como en los temporales, aunque más intensamente en estos últimos. El notable aumento del empleo, pese a que ha ido acompañado de una aceleración de la población activa, ha determinado un descenso de la tasa de paro, desde el 11,5 por 100 en 2002 y 2003 hasta el 9,2 por 100 en 2005 y el 9,1 por 100 en el primer trimestre de 2006, lo que significa que dicha tasa se encuentra, por primera vez desde 1979, por debajo del 10 por 100.

Pese a ello, todavía persisten problemas en el mercado de trabajo español que deben superarse, con la finalidad de cumplir los compromisos de la Estrategia de Lisboa y, en general, de mejorar la situación de los trabajadores. Entre estos problemas, cuya superación se encuentra entre los objetivos principales de esta Ley, figuran la reducida tasa de ocupación y actividad de las mujeres españolas, el que la tasa de paro todavía supere ligeramente a la media de la Unión Europea, siendo especialmente elevada en el caso de los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad, la persistencia de segmentaciones entre contratos temporales e indefinidos y, sobre todo, la elevada tasa de temporalidad, la más alta de la Unión Europea, y por encima del doble de la media de ésta.

En relación con la tasa de temporalidad, además son relevantes los niveles particularmente elevados de las correspondientes a los jóvenes, las mujeres, los trabajadores menos cualificados y de menores salarios y los trabajadores con discapacidad.

#### II

A la hora de afrontar los desequilibrios de nuestro mercado de trabajo, conviene recordar que la concertación y el diálogo social desarrollados en España en los últimos

treinta años han contribuido decisivamente a las profundas transformaciones políticas, económicas y sociales que ha experimentado nuestro país en ese periodo.

El destacado papel desempeñado en este proceso por los interlocutores sociales, y más concretamente por las organizaciones representativas de los empresarios y de los trabajadores, ha sido posible gracias al reconocimiento que el artículo 7 de la Constitución hace de tales organizaciones para la defensa y promoción de los intereses que les son propios.

La experiencia de los más de veinticinco años transcurridos desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores nos enseña que los cambios y reformas del modelo de relaciones laborales y del mercado de trabajo de las que se han derivado efectos más positivos para la economía española, para la creación de empleo y para mejorar la situación de los trabajadores, son siempre aquellas que han tenido su origen en el diálogo, en la concertación y en el consenso social.

Por ello, el mercado de trabajo fue, lógicamente, uno de los ámbitos del diálogo social que se incluyeron en la Declaración para el Diálogo Social «Competitividad, Empleo estable y Cohesión social» suscrita el 8 de julio de 2004 por el Presidente del Gobierno, los Presidentes de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y los Secretarios Generales de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT).

En la indicada Declaración, el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos compartieron el diagnóstico sobre el doble problema del mercado de trabajo español, insuficiente volumen de empleo y alto nivel de temporalidad. Además, se comprometieron a analizar los elementos que inciden en la creación de empleo, en su estabilidad y la utilización no justificada de la contratación temporal. Para ello, habían de tenerse en cuenta las nuevas formas de organización empresarial del trabajo. El impulso de las políticas activas de empleo y de los Servicios Públicos de Empleo, así como la adecuada protección de los trabajadores ante la falta de empleo, fueron considerados también objetivos imprescindibles e inaplazables.

#### III

El diálogo social sobre mercado de trabajo se inició encomendando a una comisión de expertos la realización de un informe para evaluar el funcionamiento de las políticas de empleo desde las reformas laborales acometidas en el periodo 1992-1994 hasta la actualidad. La comisión de expertos hizo entrega de su informe, «Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas», en enero de 2005.

Desde la primavera de 2005, el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos han venido desarrollando un proceso de diálogo y negociación sobre el mercado de trabajo. Las reuniones celebradas por la Mesa de

Diálogo Social, junto con los documentos de propuestas presentados 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.

Dando por concluidos los trabajos previstos en la Declaración de julio de 2004 en los ámbitos específicos relativos al mercado de trabajo, el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT firmaron el pasado 9 de mayo el «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo», que constituye una nueva manifestación de la concertación social y del consenso que, como se señaló antes, tan positivos efectos ha producido tradicionalmente para el mercado de trabajo.

Después de ratificar su compromiso con el diálogo y la negociación como instrumento para abordar cambios que mejoren el funcionamiento del mercado laboral, los firmantes señalan en el preámbulo del Acuerdo que «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».

El Gobierno y los interlocutores sociales recuerdan también que «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 para la mejora del crecimiento y del empleo», en tanto que plasmación del consenso entre las partes, 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.

Las medidas que incluye el Acuerdo se dirigen, por tanto, a afrontar los desequilibrios de nuestro mercado de trabajo, insuficiente volumen de empleo y elevada temporalidad, pudiéndose agrupar tales medidas 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 el 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.

En suma, el Acuerdo supone una apuesta estratégica del Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos por la estabilidad del empleo.

#### IV

Los firmantes del «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo» han encomendado al Gobierno la adopción de las disposiciones necesarias para dar ejecución a las medidas incluidas en el mismo con la mayor urgencia posible, manifestando su pleno respeto a la potestad constitucional conferida a las Cortes Generales en aquellas materias de las que se deriven compromisos legislativos.

A través del decreto ley del que procede la presente Ley se ha venido a dar urgente ejecución a aquellas medidas contenidas en el Acuerdo que exigen la adopción o modificación de normas con rango de Ley. Puesto que las medidas se van a ejecutar en el ámbito de las relaciones laborales, dependiendo por ello de manera sustancial de los criterios y actitudes de sus protagonistas, la norma recoge con fidelidad los criterios y propuestas que han expresado los interlocutores sociales firmantes del Acuerdo, como garantía de la efectividad de la nueva regulación.

La presente Ley se estructura en tres capítulos. El primero de ellos incluye las medidas de impulso de la contratación indefinida y, entre ellas, el nuevo Programa de Fomento del Empleo, el estímulo de la conversión de contratos temporales en indefinidos y la reducción de cotizaciones empresariales. El segundo capítulo recoge diversas modificaciones de la legislación laboral para mejorar la utilización de la contratación temporal, la transparencia en la subcontratación de obras y servicios y su delimitación respecto de la cesión ilegal de trabajadores y las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial. Y el tercero, las mejoras de la protección por desempleo de colectivos específicos.

El nuevo Programa de Fomento del Empleo se dirige fundamentalmente a impulsar la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas. A tal fin se concentran los apoyos públicos en la contratación estable y se favorece la conversión de empleos que hoy son temporales en fijos mediante un Plan extraordinario de carácter excepcional y vigencia limitada. Para alcanzar los objetivos arriba señalados, se modifica el sistema de incentivos a la contratación indefinida de acuerdo con los siguientes criterios: mejor selección de los colectivos beneficiarios; simplificación de las cuantías de las bonificaciones; ampliación de la duración de los incentivos con el objetivo de favorecer el mantenimiento del empleo; y sustitución de los porcentajes de bonificación actuales por cuantías fijas de bonificación, salvo en el caso de la contratación de personas con discapacidad por los centros especiales de empleo.

Por otra parte, partiendo de que el Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo de 1997, firmado por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, merece a la vista de sus resultados una valoración positiva, no parece oportuno introducir alteraciones sustanciales en la legislación laboral. Sin embargo, resulta necesario revisar los límites temporales actualmente vigentes, contenidos en 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, 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.

Igualmente, 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, que se concreta en una reducción inicial de 0,25 puntos porcentuales aplicable desde el 1 de julio de 2006 y que irá seguida de otra reducción adicional de 0,25 puntos porcentuales a partir del 1 de julio de 2008 que se estable-

cerá en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Asimismo, se elimina el recargo en la cotización por desempleo en los contratos temporales celebrados por empresas de trabajo temporal y se reduce la cotización empresarial al Fondo de Garantía Salarial, sin por ello afectar el equilibrio financiero de la institución.

En materia de contratación temporal, siendo objetivo prioritario la necesidad de reducir la temporalidad, se incluyen en el Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, límites temporales para los sucesivos contratos de este carácter que puede suscribir una empresa con un trabajador. Se deroga también la figura del contrato temporal de inserción, que no ha cumplido las expectativas para las que se había creado, y se modifica la regulación de los límites máximos de edad de los trabajadores con los que se pueden suscribir contratos para la formación.

En relación con la subcontratación de obras y servicios, se actualizan algunos elementos de la legislación vigente con el objetivo de asegurar que la organización empresarial de la producción mediante diversas fórmulas de descentralización productiva sea compatible con 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, se procede a deslindar 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 sólo puede efectuarse legalmente a través de empresas de trabajo temporal. Con esta finalidad, se incorpora al Estatuto de los Trabajadores una definición de la cesión ilegal de trabajadores, que traslada a la ley la jurisprudencia sobre esta materia.

Dentro de las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, se mejora la protección de los trabajadores dispensada por el Fondo de Garantía Salarial en caso de insolvencia empresarial. Para ello, se modifican los límites y topes de cálculo actualmente aplicados (cuantía del salario mínimo, consideración de las pagas extraordinarias, número de días de salario e indemnización adeudados), y se incluyen entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA algunas que no figuran en la actual redacción del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores (indemnizaciones por determinadas extinciones de contratos por causas objetivas o en el marco de un procedimiento concursal, así como las debidas por finalización de contratos temporales).

La protección de los trabajadores ante la falta de empleo se ve completada a través de las modificaciones que se introducen en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. 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 cuarenta y cinco años sin responsabilidades familiares así como los trabajadores fijos discontinuos. Por todo ello, se incluyen una serie de medidas para mejorar la cobertura y protección de esos colectivos.

Por otro lado, 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. Para ello, se articula en la Ley 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.

Finalmente, con objeto de potenciar la capacidad de actuación del Sistema Nacional de Empleo, se incluye en esta Ley el necesario establecimiento de un Plan Global de Modernización del Servicio Público de Empleo Estatal, que garantice la adecuada coordinación con los Servicios Públicos de Empleo autonómicos.

## V

Asimismo, 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 instituciones laborales como la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se incluye en esta Ley una disposición, igualmente consensuada, para que asuma funciones de observatorio de la negociación colectiva, previéndose la adaptación por el Gobierno de su marco jurídico institucional.

## VI

El crecimiento más sólido es el que se basa en el empleo estable y el desarrollo de más calidad es el que se basa en el empleo de calidad.

Para que la economía española y nuestro mercado de trabajo puedan empezar a beneficiarse de manera inmediata de los positivos efectos que sin duda se derivarán de las medidas incluidas en el «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo» resulta necesario y urgente ponerlas en marcha cuanto antes, tanto más cuando se trata de medidas consensuadas entre el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

La aplicación conjunta y coordinada del conjunto de medidas acordadas, todas ellas en la dirección adecuada, supondrá un avance hacia los objetivos de reducir progresivamente la tasa de temporalidad, preservar e impulsar la creación de empleo, afianzar la seguridad y los derechos de los trabajadores y no reducir la flexibilidad necesaria para el funcionamiento de las empresas.

La firma pública el pasado 9 de mayo del «Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo» ha permitido a cuantos intervinieron en el mercado de trabajo conocer el contenido de las medidas acordadas. A la hora de proceder a su ejecución normativa, debe resaltarse que algunas de esas medidas (en particular, las referidas al plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo) incluyen plazos tasados que pueden estar afectando ya a decisiones empresariales sobre contratación estable de trabajadores o sobre conversión de contratos temporales en fijos.

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, de los que sin duda van a derivarse efectos muy beneficiosos para nuestra economía y nuestro mercado de trabajo y, más en general, para la sociedad española.

## CAPÍTULO I

### Medidas de impulso de la contratación indefinida

#### SECCIÓN 1.ª PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

#### Artículo 1. Objeto del Programa y beneficiarios.

1. El presente Programa regula las bonificaciones por la contratación indefinida, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial e incluida la modalidad de fijo discontinuo, de los trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo. Igualmente se regulan las bonificaciones para el mantenimiento del empleo de determinados trabajadores.

2. Asimismo, se regulan con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social, siempre que, en ambos casos, estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo, así como con personas que ten-

gan acreditada la condición de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica.

3. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este Programa de Fomento del Empleo las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

También podrán ser beneficiarios de dichas bonificaciones las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales y cooperativas a que se refiere el párrafo anterior en el caso de transformación de contratos temporales en contratos o vínculos societarios indefinidos, en los supuestos incluidos en este Programa de Fomento del Empleo.

4. Quedarán excluidos de los beneficios del presente Programa la Administración General del Estado y los Organismos regulados en el Título III y en la disposición adicional décima de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, así como las Administraciones Autonómicas y las Entidades Locales y sus Organismos públicos.

No se aplicará lo establecido en este apartado cuando se trate de la contratación de trabajadores con discapacidad por centros especiales de empleo de titularidad pública.

5. La cuantía y duración de las bonificaciones se regirán por lo establecido en los artículos siguientes, incluyéndose a efectos informativos un cuadro-resumen de las mismas en el Anexo de esta Ley.

#### Artículo 2. *Ámbito de aplicación e incentivos a la contratación.*

1. Los empleadores que contraten indefinidamente a tiempo completo, de acuerdo con los requisitos y condiciones que se señalan en esta Sección, se podrán bonificar en la cuota empresarial a la Seguridad Social en la siguiente duración y cuantía mensual o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado perteneciente a alguno de los siguientes colectivos:

a) Mujeres en general: 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.

b) Mujeres que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto, o de la adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.

c) Mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad laboral, siempre que, anteriormente a la retirada del mercado de trabajo, hubiesen estado de alta en cualquier régimen de Seguridad Social durante un mínimo de 3 años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.

d) Mayores de cuarenta y cinco años: 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

e) Jóvenes de dieciséis a treinta años, ambos inclusive: 66,67 euros/mes (800 euros/año) durante 4 años.

f) Trabajadores inscritos como desempleados ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante, al menos, seis meses: 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.

2. Los empleadores que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho a las siguientes bonificaciones:

1) En el supuesto de contratación indefinida, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 euros/mes (4500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato. La misma

bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

2) En el supuesto del número anterior, la bonificación será de 425 euros/mes (5100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

3) Si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los números anteriores, se incrementará, respectivamente, en 100 euros/mes (1200 euros/año) o en 70,83 euros/mes (850 euros/año), sin que los incrementos establecidos en este número sean compatibles entre sí.

4) En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo, la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

La bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

i) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

ii) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

Si el trabajador tiene en el momento de la contratación 45 o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los párrafos anteriores, se incrementará, en ambos supuestos, en 50 euros/mes (600 euros/año), siendo tales incrementos compatibles entre sí.

5) Para tener derecho a los beneficios establecidos en este apartado los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, o la específicamente establecida en cada caso. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, cuando se trate de trabajadores con discapacidad, que reúnan los requisitos a que se refiere su último párrafo, contratados por un centro especial de empleo, mediante un contrato indefinido o temporal, incluidos los contratos formativos, se aplicarán las bonificaciones del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta. La misma bonificación se disfrutará por los centros especiales de empleo en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinidos de los contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

4. Los empleadores que contraten indefinidamente a personas que tengan acreditada la condición de víctima de

violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o de víctima de violencia doméstica, sin que sea necesaria la condición de estar en desempleo, tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que se celebren contratos temporales con estas personas se tendrá derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

5. Los empleadores que contraten indefinidamente a trabajadores en situación de exclusión social, incluidos en los colectivos relacionados en la disposición adicional segunda de esta Ley, y que tengan acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes, podrán acogerse a las bonificaciones mensuales de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado, de 50 euros/mes (600 euros/año) durante 4 años.

En el caso de que la contratación sea temporal dará derecho a una bonificación de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante toda la vigencia del contrato.

6. Igualmente se incentivará la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración y de su transformación en indefinido, con una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante 4 años, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.

7. En todos los casos mencionados en este artículo, con excepción de los previstos en el apartado 3, cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas en cada caso se aplicarán en las siguientes proporciones:

- a) El 100 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo.
- b) El 75 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.
- c) El 50 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
- d) El 25 por 100, cuando la jornada laboral sea inferior al 25 por 100 de la jornada habitual o a tiempo completo.

8. Los contratos de trabajo que se celebren con los trabajadores incluidos en los colectivos a que se refiere este artículo se formalizarán en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

#### Artículo 3. *Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo.*

1. Los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, celebrados con anterioridad al 1 de julio de 2006, que se transformen en indefinidos, antes del 1 de enero de 2007, darán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 66,67 euros/mes (800 euros/año), durante 3 años.

2. En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.7.

3. Los contratos de trabajo a que se refiere este artículo se formalizarán en el modelo oficial que facilite el Servicio Público de Empleo Estatal.

#### Artículo 4. *Bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.*

1. Los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de sesenta o más años, con una antigüedad en la empresa de cinco o más años, darán derecho a la bonificación del 50 por 100 de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, sobre las cuotas devengadas desde la fecha de cumplimiento de los requisitos anteriormente señalados, incrementándose anualmente dicha bonificación en un 10 por 100 transcurrido un año desde su aplicación, 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.

2. Los contratos de trabajo de carácter indefinido de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo darán derecho, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, siempre que esta incorporación sea a partir del 1 de julio de 2006, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario por trabajador contratado, de 100 euros al mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

En el supuesto de que el contrato fuera de duración determinada o temporal, se tendrá derecho a esa misma bonificación si en el momento de la reincorporación el contrato se transforma en indefinido.

En el caso de que los contratos sean a tiempo parcial, la bonificación se aplicará en los términos del artículo 2.7.

#### Artículo 5. *Requisitos de los beneficiarios.*

Los beneficiarios de las bonificaciones previstas en este Programa deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.

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, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

#### Artículo 6. *Exclusiones.*

1. Las bonificaciones previstas en este Programa no se aplicarán en los siguientes supuestos:

a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995,

de 24 de marzo u otras disposiciones legales, con la excepción de la relación laboral de trabajadores con discapacidad en Centro Especial de Empleo.

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 tengan el control empresarial, 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 esta exclusión cuando el empleador sea un trabajador autónomo 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 en el párrafo anterior en los supuestos de transformación de los contratos, en que se estará a lo previsto en los artículos 2.6, 3 y 4.2.

Lo dispuesto en este apartado 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 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa 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.

2. Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un periodo de doce meses de las bonificaciones establecidas en este Programa. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

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

3. Cuando se trate de contrataciones con trabajadores con discapacidad, solo les será de aplicación las exclusiones de la letra c), si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido, y de la letra d) del apartado 1, así como la establecida en el apartado 2.

No obstante, la exclusión establecida en la letra d) del apartado 1 no será de aplicación en el supuesto de incorporación a las empresas colaboradoras de los trabajadores con discapacidad procedentes de enclaves laborales.

#### Artículo 7. *Concurrencia, cuantía máxima e incompatibilidad de las bonificaciones.*

1. En el supuesto en que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en este Programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social que da derecho a la aplicación de las bonificaciones.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, las bonificaciones en las cotizaciones previstas para los contratos indefinidos con trabajadores de sesenta o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más

años serán compatibles con las bonificaciones establecidas con carácter general, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, sin perjuicio, en su caso, de lo dispuesto en el artículo 112 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

2. Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.

3. Las bonificaciones aquí previstas no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los Centros Especiales de Empleo, en que se estará a lo establecido en la normativa reguladora de las ayudas y subvenciones destinadas a la integración laboral de las personas con discapacidad en estos Centros.

#### Artículo 8. *Mantenimiento de bonificaciones.*

1. Cuando, durante la vigencia de un contrato bonificado al amparo de esta Ley 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.

2. Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas previstas en los Programas de fomento del empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, incluidas las medidas reguladas en este Programa de Fomento, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas.

En este caso, al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial. En el supuesto de que el contrato fuera a tiempo parcial y se transforme en a tiempo completo o viceversa, se estará a lo establecido en el apartado anterior.

Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento del empleo por la misma contratación, no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

3. En caso de sucesión de empresas, en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el nuevo empleador no perderá el derecho a las bonificaciones disfrutadas por el anterior, beneficiándose de ellas por el tiempo que reste hasta el periodo máximo que correspondiera.

### Artículo 9. *Reintegro de los beneficios.*

1. En los supuestos de obtención de las bonificaciones sin reunir los requisitos exigidos, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

2. La obligación de reintegro establecida en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de lo previsto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

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

### Artículo 10. *Modificación 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.*

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, queda modificada como sigue:

Uno. La letra b) del apartado 2 de la disposición adicional primera queda redactada en los siguientes términos:

«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.»

Dos. Se añade un segundo párrafo al apartado 4 de la disposición adicional primera con la siguiente redacción:

«Si se procediera según lo dispuesto en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el artículo 53.1 b) de la misma Ley y la señalada en el párrafo anterior.»

#### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> REDUCCIÓN DE COTIZACIONES EMPRESARIALES POR CONTRATOS INDEFINIDOS

### Artículo 11. *Modificación de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.*

El número 2 del apartado Nueve del artículo 110 de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, queda redactado en los siguientes términos:

«2. A partir del 1 de julio de 2006, los tipos de cotización serán los siguientes:

A. Para la contingencia de desempleo:

a) Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos en prácticas, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores discapacitados: el 7,30 por ciento, del que el 5,75 por ciento será a cargo del empresario y el 1,55 por ciento a cargo del trabajador.

b) Contratación de duración determinada:

1.º Contratación de duración determinada a tiempo completo: el 8,30 por ciento, del que el 6,70

por ciento será a cargo del empresario y el 1,60 por ciento a cargo del trabajador.

2.º Contratación de duración determinada a tiempo parcial: 9,30 por ciento, del que el 7,70 por ciento será a cargo del empresario y el 1,60 por ciento a cargo del trabajador.

El tipo de cotización para los trabajadores por cuenta ajena de carácter eventual, incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, será el fijado en el apartado 1.º, párrafo b) anterior, para la contratación de duración determinada a tiempo completo, salvo cuando sea de aplicación el tipo de cotización previsto en el párrafo a) anterior, para contratos concretos de duración determinada o para trabajadores discapacitados. La cuota a ingresar por el trabajador y por el empresario se reducirá, respectivamente, en un 30 por ciento.

B. Para la cotización al Fondo de Garantía Salarial, el 0,20 por ciento a cargo exclusivo de la empresa.

C. Para la cotización por Formación Profesional, el 0,70 por ciento, siendo el 0,60 por ciento a cargo de la empresa y el 0,10 por ciento a cargo del trabajador.»

## CAPÍTULO II

### **Modificación de la legislación laboral para mejorar la utilización de la contratación temporal, las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial y la transparencia en la subcontratación de obras y servicios y su delimitación respecto de la cesión ilegal de trabajadores**

### Artículo 12. *Modificación del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.*

El Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

Uno. La letra a) del apartado 2 del artículo 11 queda redactada del siguiente modo:

«a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro 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.»

Dos. El apartado 5 del artículo 15 queda redactado en los siguientes términos:

«5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, 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.

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.»

Tres. Se modifica el párrafo segundo del artículo 33.1, que queda redactado en los siguientes términos:

«A los anteriores efectos, se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento cincuenta días.»

Cuatro. Se modifica el apartado 2 del artículo 33, que queda redactado del siguiente modo:

«2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 de esta Ley, y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

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 de esta Ley, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.

Cinco. Se modifica el párrafo primero del apartado 7 del artículo 33, que queda redactado del siguiente modo:

«7. El derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago de las prestaciones que resultan de los apartados anteriores prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la Autoridad Laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.»

Seis. Se modifica el párrafo primero del apartado 8 del artículo 33, que queda redactado en los siguientes términos:

«8. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 de esta Ley o

por la causa prevista en el párrafo c) del artículo 52, o conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.»

Siete. El apartado 4 del artículo 42 queda redactado del siguiente modo:

«4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 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.»

Ocho. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 42 con la siguiente redacción:

«6. 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.»

Nueve. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 42 con la siguiente redacción:

«7. 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.»

Diez. El artículo 43 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 43. *Cesión de trabajadores.*

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2. 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.

3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.»

Once. El artículo 81 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 81. *Locales y tablón de anuncios.*

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 tableros 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.»

Doce. El apartado 1 de la disposición adicional segunda queda redactado del siguiente modo:

«1. Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.»

Trece. La disposición adicional decimoquinta queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoquinta. *Aplicación de los límites al encadenamiento de contratos en las Administraciones públicas.*

Lo dispuesto en el artículo 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 la normativa aplicable.»

Artículo 13. *Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

La letra c) del artículo 8 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, queda redactada en los siguientes términos:

«c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.»

Artículo 14. *Modificación del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

Se añade un nuevo apartado 12 al artículo 7 del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:

«12. No disponer la empresa principal del libro registro de las empresas contratistas o subcontratistas que compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo a que se refiere el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando ello comporte la ausencia de información a los representantes legales de los trabajadores.»

### CAPÍTULO III

#### Mejora de la protección por desempleo de colectivos específicos

Artículo 15. *Modificación del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.*

Uno. El número 4 del apartado 1 del artículo 208 queda redactado en los términos siguientes:

«4. 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.»

Dos. La letra b) del número 1 del apartado 1 del artículo 215 que queda 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.»

Tres. El número 4 del apartado 1 del artículo 215 queda redactado en los siguientes términos:

«4. Los desempleados mayores de cuarenta y cinco años en la fecha en que hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de setecientos veinte días de duración, que cumplan todos los requisitos establecidos en el apartado 1.1 de este artículo, excepto el relativo al período de espera, tendrán derecho a un subsidio especial con carácter previo a la solicitud del subsidio por desempleo previsto en

los párrafos a) y b) de dicho apartado 1.1, siempre que no hubiesen generado derecho a una nueva prestación de nivel contributivo o no tuviesen derecho al subsidio previsto en el apartado anterior.

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 períodos de inactividad productiva, y en el momento de la solicitud sean mayores de cuarenta y cinco 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.»

**Artículo 16. Situación legal de desempleo por finalización de la relación societaria temporal de los socios trabajadores de cooperativas.**

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 la siguiente redacción:

«c) Por finalización del período al que se limitó el vínculo 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 período 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.»

**Disposición adicional primera. Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad.**

1. Las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a trabajadores con discapacidad desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento o a pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

2. La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses.

3. A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.

4. No podrán contratar temporalmente al amparo de la presente disposición las empresas que en los doce meses anteriores a la contratación hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.

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

5. A estos contratos les será de aplicación la subvención establecida en el artículo 12 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

6. La transformación de los contratos de duración determinada regulados en esta disposición en contratos indefinidos dará derecho a la obtención de las subvenciones establecidas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

7. Los empresarios deberán contratar a los trabajadores a través de la Oficina de Empleo y formalizar los contratos por escrito en el modelo oficial que se facilite por el Servicio Público de Empleo Estatal.

8. El Gobierno podrá modificar lo establecido en esta disposición, de acuerdo con el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores, previa consulta a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

**Disposición adicional segunda. Exclusión social y fomento del empleo.**

A efectos del Programa de Fomento del empleo regulado en la Sección 1.ª del Capítulo I de esta Ley, la situación de exclusión social se acreditará por la pertenencia a alguno de los colectivos relacionados a continuación:

a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

1.º Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.

2.º Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores.

d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

**Disposición adicional tercera. Financiación, aplicación y control de los incentivos del Programa de Fomento del empleo.**

1. Las bonificaciones previstas para las contrataciones establecidas en el Programa de Fomento del empleo

regulado en esta Ley, se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.

2. Las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social se aplicarán por los empleadores con carácter automático en los correspondientes documentos de cotización, sin perjuicio de su control y revisión por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la Tesorería General de Seguridad Social y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

3. La Tesorería General de la Seguridad Social facilitará mensualmente al Servicio Público de Empleo Estatal, el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, desagregados por cada uno de los colectivos de bonificación, con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que se apliquen de acuerdo con los programas de incentivos al empleo y que son financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

4. Con la misma periodicidad, la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, facilitará a la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el número de contratos comunicados objeto de bonificaciones de cuotas, detallados por colectivos, así como cuanta información relativa a las cotizaciones y deducciones aplicadas a los mismos sea precisa, al efecto de facilitar a este centro directivo la planificación y programación de la actuación inspectora que permita vigilar la adecuada aplicación de las bonificaciones previstas en los correspondientes programas de incentivos al empleo, por los sujetos beneficiarios de la misma.

*Disposición adicional cuarta. Modificaciones futuras de la cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.*

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.

*Disposición adicional quinta. Gestión de la formación profesional y Ley General de Subvenciones.*

1. La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo actuará como entidad colaboradora y de apoyo técnico del Servicio Público de Empleo Estatal en el marco del Sistema de Formación Profesional, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

2. En el ámbito de la formación profesional se considerará a efectos de lo dispuesto en el artículo 31.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones que el beneficiario ha cumplido lo allí establecido cuando justifique de modo razonado que la elección del proveedor responde a los criterios de eficacia y economía, teniendo en cuenta las iniciativas de formación a realizar y el ámbito en que éstas se desarrollan.

A estos efectos, la normativa reguladora de la formación profesional podrá concretar dichos criterios.

*Disposición adicional sexta. Modernización de los Servicios Públicos de Empleo.*

El Gobierno instrumentará en un plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta Ley un Plan Global de Modernización del Servicio Público de Empleo Estatal que garantice la modernización y mejora de los recursos materiales y tecnológicos de la red de oficinas y que contará con una adecuada dotación presupuestaria que se reflejará en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007. Este Plan incluirá necesariamente 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.

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

1. Sin perjuicio del respeto a la autonomía colectiva de las partes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a que se refiere la disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores, asumirá funciones de observatorio de la negociación colectiva que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.

2. Con el fin de garantizar el funcionamiento eficaz de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, el Gobierno podrá adaptar el marco jurídico institucional de la misma en el que se garantice la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas; asimismo le proporcionará el apoyo técnico y los medios que sean necesarios.

*Disposición adicional octava. Modalidades de contratación en centros especiales de empleo.*

Los contratos que concierten los centros especiales de empleo con trabajadores con discapacidad a los que sea aplicable el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, deberán ajustarse a cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral, de acuerdo con los requisitos establecidos en cada caso.

*Disposición adicional novena. Permisos de trabajo a extranjeros, con motivo de su participación en la exposición internacional Expo Zaragoza 2008.*

Se habilita al Gobierno para establecer reglamentariamente el procedimiento necesario para la concesión de visados, permisos de trabajo y de residencia, así como de tarjetas de residencia en régimen comunitario para los trabajadores extranjeros de los países participantes, los de las Organizaciones Internacionales y los de las empresas contratadas por ellos, así como de los desplazados temporalmente a España, con motivo de su participación en la exposición internacional Expo Zaragoza 2008.

La vigencia de las autorizaciones y tarjetas que se concedan se prolongará hasta el momento en que finalice la permanencia en España con motivo de la celebración de la exposición.

Las autorizaciones administrativas y solicitudes de visado, reguladas en la Ley Orgánica 4/2000, de 1 de enero, para los trabajadores antes citados, estarán exentas de tasas.

*Disposición adicional décima. Empleo de jóvenes.*

Con el fin de facilitar el empleo de los trabajadores y trabajadoras jóvenes, el Gobierno en el plazo de 9 meses y previo acuerdo con los agentes sociales, presentará medidas encaminadas a regular formas de contratación que optimicen su transición al mercado de trabajo.

*Disposición adicional undécima. Amortización de deudas de sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado con el Fondo de Garantía Salarial.*

Las sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado que adeuden al Fondo de Garantía Salarial cantidades derivadas de convenios de recuperación firmados

con el Fondo de Garantía Salarial, cuyo plazo de vencimiento fuera anterior al 8 de abril de 2001, quedarán exentas de la obligación de pago de dichas deudas, siempre que el importe de las mismas se aporte íntegramente a estas sociedades como capital social.

Esta exención quedará sin efecto si la sociedad laboral o cooperativa pierde su calificación como tal dentro de los 15 años siguientes a su constitución.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores también será de aplicación a aquellas sociedades laborales o cooperativas que se hayan subrogado en convenios de recuperación, firmados originariamente con el Fondo de Garantía Salarial por sus empresas antecesoras, siempre que éstas tuvieran a la fecha de la firma el carácter de sociedad laboral o cooperativa.

*Disposición adicional duodécima. Estrategia Global de Empleo para personas con discapacidad.*

El Gobierno de la Nación en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, y previas consultas con los interlocutores sociales y con las organizaciones representativas de personas con discapacidad y sus familias, aprobará una Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2007-2008.

Dicha Estrategia contendrá un repertorio, con su correspondiente calendario de iniciativas y medidas normativas, programáticas y presupuestarias, dirigidas a promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, mejorando su empleabilidad y su integración laboral.

Esta Estrategia contará, entre sus objetivos preferentes, disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, con especial atención a las mujeres con discapacidad, y aquellas otras personas que por su discapacidad presentan dificultades severas de acceso al mercado de trabajo.

*Disposición transitoria primera. Régimen aplicable a los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.*

1. Los contratos de trabajo para la formación y de inserción concertados con anterioridad al 15 de junio de 2006 se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

2. Los contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad concertados con anterioridad al 1 de julio de 2006 se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

3. Las bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad al 1 de julio de 2006 se regirán por la normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a dichos contratos les será de aplicación lo establecido en el artículo 8 de esta Ley.

4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, podrán aplicarse las bonificaciones previstas en el apartado 3 del artículo 2 a los contratos de trabajo celebrados por los centros especiales de empleo, cualquiera que sea su titularidad, con trabajadores con discapacidad, entre el 1 de julio de 2006 y la fecha de entrada en vigor de esta Ley, siempre que reúnan los requisitos establecidos en dicho artículo.

La Tesorería General de la Seguridad Social impulsará de oficio la devolución de las diferencias en las cuotas

correspondientes a los periodos ya ingresados como consecuencia de lo dispuesto en el párrafo anterior.

*Disposición transitoria segunda. Régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de contratos temporales.*

Lo previsto en la redacción dada por esta Ley al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 15 de junio de 2006.

Respecto a 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 15 de junio de 2006.

*Disposición transitoria tercera. Tipos de cotización aplicables a los contratos de inserción subsistentes.*

La cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional por los contratos de inserción subsistentes el 1 de julio de 2006 se realizará aplicando las bases y tipos de cotización vigentes en la fecha de devengo de las cuotas correspondientes, siendo el tipo de cotización por la contingencia de desempleo el establecido en cada momento para la contratación indefinida.

*Disposición transitoria cuarta. Aplicación de las nuevas prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.*

Las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial que se establecen en la nueva redacción del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores serán aplicables a las solicitudes de prestaciones que se presenten a partir del 15 de junio de 2006.

*Disposición derogatoria única. Derogación normativa.*

1. Quedan derogados:

a) Del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo:

1.º El artículo 15.1.d).

2.º Las referencias al contrato de inserción contenidas en los artículos 8.2, 15.6 y 49.1.c).

3.º La disposición adicional decimosesta.

b) El artículo 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

c) Las disposiciones adicionales cuarta, apartado tres, y quinta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

d) La disposición adicional cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

e) La disposición adicional quincuagésima de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, excepto los apartados 1 y 2 del número Diez.

2. Se derogan las referencias a las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, por la contratación de trabajadores con discapacidad, o su incorporación como socios a cooperativas de trabajo asociado, contenidas en las normas que se citan a continuación, manteniéndose en vigor el resto de ayudas o subvenciones:

a) Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

b) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

c) Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

3. Asimismo, quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

*Disposición final primera. Consulta y participación de los interlocutores sociales y Comunidades Autónomas en la definición de los objetivos y programas del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

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 Ministro 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.

*Disposición final segunda. Autorizaciones al Gobierno.*

1. Con el fin de profundizar en la consecución de los objetivos a que responde esta Ley, se autoriza al Gobierno para que, en función de la evolución que experimente el empleo, especialmente de los trabajadores que tengan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo o para el mantenimiento del empleo, pueda introducir, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, modificaciones en el Programa de Fomento del Empleo que se regula en el mismo, tanto en lo que se refiere a los colectivos beneficiarios, como a los incentivos aplicables y a las condiciones exigidas para su aplicación, y asimismo para que pueda establecer programas específicos para mejorar la formación y cualificación profesional y facilitar la estabilidad en el empleo y la reinserción laboral de los trabajadores que hubieran perdido su empleo como consecuencia de procesos de liberalización del comercio y de la globalización.

2. Asimismo, el Gobierno podrá modificar las disposiciones incorporadas al Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, por el artículo 16 de esta Ley en cuanto a la situación legal de desempleo por finalización de la relación societaria temporal de los socios trabajadores de cooperativas.

*Disposición final tercera. Facultades de desarrollo.*

El Gobierno y el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones necesarias para la ejecución de lo establecido en esta

Ley, previa consulta a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

*Disposición final cuarta. Políticas activas de empleo de las personas con discapacidad.*

1. El sistema de bonificación mediante porcentajes de las cotizaciones sociales por la contratación de personas con discapacidad por los centros especiales de empleo establecidos en esta Ley será de aplicación desde su entrada en vigor y hasta tanto no se adopte otra decisión en virtud de la evaluación a la que se refiere el apartado 2 siguiente, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4 de la disposición transitoria primera.

2. El Gobierno y las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas, incluidas las organizaciones del sector de la discapacidad, evaluarán el funcionamiento de las medidas que configuran el conjunto de las políticas de empleo de las personas con discapacidad, con la finalidad de determinar las políticas activas de empleo que se aplicarán en el futuro.

3. El Consejo Nacional de la Discapacidad emitirá informe sobre la evaluación a que se refiere esta disposición.

*Disposición final quinta. Contratación de trabajadores en situación de exclusión social.*

Con el fin de facilitar el empleo de los trabajadores en situación de exclusión social a los que se refiere la disposición adicional segunda, el Gobierno, en el plazo de seis meses desde la aprobación de esta Ley, y previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, incluidas las del sector afectado, aprobará una norma con rango de ley para regular el régimen de las empresas de inserción.

*Disposición final sexta. Bonificaciones en la cotización de las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.*

Se da nueva redacción a la disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, quedando redactada como sigue:

«Disposición adicional undécima. *Bonificación de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.*

Las personas con discapacidad, que causen alta inicial en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, durante los cinco años siguientes a la fecha de alta, de una bonificación del 50 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento en el mencionado Régimen Especial».

*Disposición final séptima. Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,  
Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley.

Madrid, 29 de diciembre de 2006.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,  
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO

<b>ANEXO</b>					
<b>PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO LEY PARA LA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y DEL EMPLEO</b>					
<b>(Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)</b>					
Colectivos	Descripción	Cuantía anual (en euros)			Duración
<b><i>BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA</i></b>					
Mujeres	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género (art. 2.1.a) y 2.4).	850			4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto (art. 2.1.b).	1.200			4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años (art. 2.1.c).	1.200			4 años
Mayores de 45 años (art. 2.1.d).		1.200			Toda la vigencia del contrato
Jóvenes	De 16 a 30 años (art.2.1.c).	800			4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social (arts. 2.1.f) y 2.5).	600			4 años
	Personas con discapacidad (art. 2.2).		Mujeres con discapacidad (art.2.2.3).	Personas mayores de 45 años con discapacidad (art.2.2.3).	Toda la vigencia del contrato
	- En general (art. 2.2.1).	4.500	5.350	5.700	
	- En caso de discapacidad severa (art.2.2.2).	5.100	5.950	6.300	
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación (art. 2.6).	500			4 años
<b><i>PLAN EXTRAORDINARIO PARA LA CONVERSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO</i></b>					
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 julio de 2006, siempre que la conversión se realice antes del 1 de enero de 2007 (art. 3).		800			3 años

<b>BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL</b>			
Personas con discapacidad contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo (art. 2.2.4).		Mujeres con discapacidad y personas mayores de 45 años con discapacidad (art. 2.2.4)	Toda la vigencia del contrato
- En general (art. 2.2.4).	3.500	4.100	Toda la vigencia del contrato
- En caso de discapacidad severa (art. 2.2.4).	4.100	4.700	Toda la vigencia del contrato
Víctimas de violencia de género o doméstica (art. 2.4).		600	Toda la vigencia del contrato
Personas en situación de exclusión social (art. 2.5).		500	Toda la vigencia del contrato
<b>BONIFICACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO INDEFINIDO</b>			
Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años (art. 4.1).		50 por 100 de aportación empresarial por contingencias comunes salvo incapacidad temporal, incrementándose anualmente un 10 por 100 hasta el 100 por 100	Toda la vigencia del contrato
Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad (art. 4.2).		1.200	4 años
<b>BONIFICACIONES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO</b>			
Contratos indefinidos o temporales (art. 2.3).		100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta	Toda la vigencia del contrato