

# I. Disposiciones generales

## JEFATURA DEL ESTADO

**18488** LEY 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo.

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:

### Preámbulo

1

El crecimiento moderado de la economía española y, por consiguiente, de la creación de empleo desde la segunda mitad del año 1990, ha originado una difícil situación en el mercado de trabajo y un preocupante desequilibrio financiero en el sistema de protección por desempleo.

Se impone por tanto adoptar medidas urgentes que permitan, por una parte, reasignar el gasto público para potenciar las políticas activas de empleo dirigidas a incentivar la contratación por tiempo indefinido de aquellos colectivos con especiales dificultades de inserción laboral y a proporcionar mayor formación a los parados y, por otra, racionalizar el gasto en protección por desempleo, asegurando el futuro equilibrio financiero del sistema y la protección efectiva a quienes encontrándose en paro busquen activamente trabajo.

2

Para la consecución del primer objetivo, se incentiva la contratación por tiempo indefinido de trabajadores que se encuentren en aquellos colectivos cuyas tasas de paro resultan más elevadas y es mayor su tiempo de permanencia en situación de desempleo, es decir, los jóvenes, los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años y las mujeres. Más allá de los requisitos específicos para cada colectivo, existe una nota común a todos ellos, cual es la de que se trata de parados de larga duración, asimilándose a tal situación, en el caso de jóvenes comprendidos entre veinticinco y veintinueve años, la no realización de actividad laboral anterior por un tiempo superior a tres meses.

La presente Ley regula con carácter unitario todos los incentivos públicos a la contratación laboral, excepto los previstos para trabajadores minusválidos, que seguirán manteniendo un tratamiento diferenciado.

Sin perjuicio de la finalidad de fomentar la contratación por tiempo indefinido de los trabajadores incluidos en alguno de los colectivos anteriormente citados, los incentivos a conceder se gradúan en función del diferente nivel de dificultad que, para su inserción laboral, se derivan de la edad o del sexo de estos trabajadores.

En relación con los contratos en prácticas y para la formación se derogan las reducciones de cuotas a la Seguridad Social, previstas en el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, sin perjuicio de mantener la financiación pública del coste de la formación teórica impartida, y se prima la incorporación definitiva del trabajador a la empresa como mejor fórmula para contribuir al cumplimiento de la finalidad formativa de estos contratos.

En coherencia con los objetivos de esta norma, los incentivos se reservan para la creación de empleo neto, evitándose así la utilización en fraude de ley que supondría la sustitución de trabajadores adscritos a la empresa por otros incluidos en alguno de los colectivos cuya contratación se subvenciona. Como complemento de lo anterior, se establece la obligación de los beneficiarios de los incentivos de mantener el nivel de empleo durante al menos tres años, y de sustituir, en caso de vacante, los contratos extinguidos por otros de igual naturaleza.

Se declara expresamente la incompatibilidad de los beneficios establecidos en la presente Ley con otras ayudas públicas que tengan la misma finalidad, razón por la cual se procede a dar nueva redacción al

número 5 del artículo 26 de la Ley 61/1978, de 27 de diciembre, del Impuesto de Sociedades, reservando las deducciones fiscales sólo para la contratación por tiempo indefinido y a jornada completa de los trabajadores minusválidos.

3

La racionalización del gasto en protección por desempleo se aborda actuando sobre las principales causas que han originado un importante incremento en el coste de la protección. Dentro de ellas especial referencia merecen la contratación temporal y sus elevados índices de rotación, así como su correspondencia con los períodos mínimos de cotización exigidos para acceder a la protección por desempleo.

Es necesario, por tanto, introducir un conjunto de medidas que, respetando la norma del artículo 41 de la Constitución, corrija las desviaciones y desequilibrios más notorios y urgentes. Para dicho fin, la presente Ley introduce las siguientes modificaciones:

a) La duración mínima del contrato temporal de fomento del empleo será de doce meses. Esta modificación supondrá una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores y el correlativo descenso del índice de rotación en la contratación temporal; sin que ello implique introducir rigideces en el mercado de trabajo, si se tiene en cuenta la permanencia de las restantes modalidades contractuales de duración determinada que permiten satisfacer adecuadamente las necesidades existentes en el mercado de trabajo. Por otra parte, la experiencia indica que la duración media de los contratos temporales de fomento del empleo ha oscilado en torno a los dieciocho meses.

b) Se establece en doce meses el período mínimo de cotización necesario para acceder a la prestación de nivel contributivo, manteniendo con ello el equilibrio entre duración mínima del contrato temporal de fomento del empleo y de la prestación contributiva.

c) Se modifica la escala que relaciona períodos cotizados con duración de la prestación, para reorientar su finalidad en orden a proteger situaciones temporales e involuntarias de desempleo, fomentando la búsqueda activa de empleo, que se complementará con el establecimiento de planes específicos de gestión de empleo, calificación y clasificación de parados y formación profesional ocupacional que ayuden al beneficiario a encontrar trabajo.

d) Se modifican, igualmente, los tipos aplicables a la base reguladora que determinan la cuantía de la prestación, para moderar las elevadas tasas de reposición de la prestación contributiva en relación con los salarios dejados de percibir, en tanto tales tasas pueden desincentivar la búsqueda de empleo.

e) En congruencia con la finalidad de esta norma, el derecho a la prestación o al subsidio por desempleo se extinguirá cuando los beneficiarios rechacen participar en acciones de formación profesional, rehusando adquirir la capacidad necesaria para acceder a un puesto de trabajo e instalándose de forma insolidaria en la protección por desempleo.

f) Paralelamente se introduce, por primera vez en nuestro sistema, la posibilidad de acceder al subsidio de desempleo a quienes, careciendo de responsabilidades familiares, se encuentren en situación legal de desempleo y no reúnan el período mínimo de cotización para la prestación de nivel contributivo. Quienes se hallen en tal situación y hayan cotizado como mínimo seis meses tendrán derecho a seis meses de subsidio. Además, la Ley contempla como situación cualificada la del beneficiario con responsabilidades familiares que podrá percibir el subsidio por un período máximo de veintitún meses.

Asimismo, se elimina el período de espera de un mes para percibir el subsidio en los supuestos previstos en el artículo 13, número 1, letra d), de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.

g) Cuando se trate de trabajadores fijos discontinuos que acrediten un período de ocupación cotizada de ciento ochenta días o más, la Entidad Gestora ingresará las cotizaciones correspondientes a la contingencia de jubilación durante un período de sesenta días, a partir del nacimiento del subsidio.

h) La universalización de la prestación de asistencia sanitaria introducida por la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y su posterior desarrollo reglamentario, hace innecesario que se mantenga

dicha prestación como parte integrante de la protección por desempleo en el nivel asistencial. De allí que se deroguen los preceptos reguladores de tal materia en la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.

4

El abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único que regula el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, con el fin de potenciar la economía social, se mantiene vigente para quienes pretendan realizar una actividad profesional como socios trabajadores de una cooperativa de trabajo asociado o sociedad anónima laboral, y se suprime para el resto de los colectivos.

Por último, el derecho de los parados a percibir una beca o ayuda por su participación en cursos de formación profesional ocupacional ha producido distorsiones en la finalidad formativa de los citados cursos y, por tanto, una inadecuada asignación de los importantes recursos destinados a tal fin. Es por ello por lo que la presente Ley, desde una nueva concepción del papel que las políticas activas están llamadas a cumplir en el nuevo entorno comunitario, deja sin efecto dichas becas, sin perjuicio de reasignar el gasto que por tal concepto se realizaba hacia una oferta formativa de mayor calidad, que se traducirá en recursos humanos más cualificados, permitiendo así a nuestras empresas competir con éxito en el mercado único y a nuestros trabajadores obtener más y mejor empleo.

Las citadas becas o ayudas se mantienen, no obstante, para los trabajadores minusválidos que participen en cursos de formación profesional, así como para los alumnos que participen en programas públicos de empleo-formación en escuelas-taller y casas de oficios y para el colectivo de trabajadores agrarios a que se refiere la disposición transitoria tercera del Real Decreto 1618/1990, de 14 de diciembre, en atención a las modificaciones introducidas en el subsidio agrario por el Real Decreto 1387/1990, de 8 de noviembre.

## Capítulo I

### Programa público de fomento de la contratación indefinida

#### Artículo 1. Fomento de la contratación indefinida.

1. La presente Ley regula los incentivos a conceder por la contratación indefinida de trabajadores desempleados que reúnan los requisitos previstos en el artículo siguiente.

2. A los efectos de la presente Ley, los contratos por tiempo indefinido objeto de subvención deberán celebrarse a jornada completa, para trabajos que exijan la prestación de servicios durante todos los días laborables del año, y suponer un incremento respecto a la plantilla fija del año natural anterior. Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

#### Artículo 2. Ambito de aplicación.

1. Se fomentará la contratación indefinida en favor de los colectivos y mediante los incentivos que a continuación se indican:

a) Jóvenes menores de veinticinco años que lleven inscritos como desempleados al menos un año o jóvenes desempleados con edad comprendida entre veinticinco y veintinueve años siempre que, en este último caso, no hubiesen trabajado con anterioridad por tiempo superior a tres meses.

Cada contrato indefinido se subvencionará con 400.000 pesetas.

b) Mayores de cuarenta y cinco años que lleven inscritos como desempleados al menos un año.

Cada contrato indefinido dará derecho a una subvención de 500.000 pesetas y a una bonificación del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.

c) Mujeres que lleven inscritas como desempleadas al menos un año, que sean contratadas en aquellas profesiones u oficios, que se determinen por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en las que el colectivo femenino se halle subrepresentado, o mujeres desempleadas mayores de veinticinco años que, habiendo tenido un empleo anterior, deseen reintegrarse laboralmente después de una interrupción de su actividad de al menos cinco años, siempre que la incorporación a la empresa no resulte obligada en virtud de normas legales o convencionales.

Cada contrato indefinido se subvencionará con 500.000 pesetas.

2. La transformación del contrato en prácticas o para la formación en contrato indefinido, en los términos previstos en el número 2 del artículo 1 de la presente disposición, se subvencionará con 550.000 pesetas.

3. Serán beneficiarios de las ayudas establecidas en este artículo las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica.

#### Artículo 3. Exclusiones.

No se concederán las ayudas previstas en la presente Ley en los siguientes supuestos:

a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, u otras disposiciones legales.

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

c) Contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido.

Lo dispuesto en el párrafo precedente será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que la solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

#### Artículo 4. Requisitos de los beneficiarios.

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

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

b) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones graves o muy graves de conformidad con lo previsto en el artículo 45.2 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

c) No haber reducido plantilla fija, en el año natural anterior a la fecha de la contratación o transformación, por despido declarado judicialmente nulo o improcedente o reconocido como tal en acto de conciliación, expediente de regulación de empleo por causas tecnológicas o económicas, o por la causa objetiva prevista en el apartado c) del artículo 52 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

No se entenderá reducida la plantilla por dichas causas cuando, con anterioridad a la contratación o transformación objeto de los beneficios, se haya procedido a la cobertura de la vacante mediante una relación jurídica de la misma naturaleza que la extinguida.

#### Artículo 5. Obligaciones de los beneficiarios.

Los beneficiarios estarán obligados a mantener la plantilla de trabajadores fijos durante el menos tres años.

Cuando se produzca el cese de trabajadores fijos en dicho plazo, la empresa está obligada a cubrir la vacante, en el plazo de un mes, mediante un contrato por tiempo indefinido y al menos con una jornada igual a la del contrato extinguido. Si la vacante afecta a un contrato realizado al amparo de la presente Ley, el nuevo trabajador deberá reunir los requisitos establecidos en esta disposición.

#### Artículo 6. Incompatibilidades.

1. Los beneficios establecidos en la presente Ley serán incompatibles con cualesquiera otras ayudas públicas concedidas con la misma finalidad.

2. En ningún caso las ayudas establecidas para cada colectivo en esta Ley serán acumulables entre sí.

#### Artículo 7. Reintegro de los beneficios.

1. En los supuestos de obtención de las ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, o de incumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente Ley, procederá, de conformidad con lo previsto en el artículo 81 de la Ley General Presupuestaria, el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia de interés de demora, así como la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social con el recargo correspondiente.

2. La obligación de reintegro establecida en el número anterior se entiende sin perjuicio de lo previsto en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

## Capítulo II

### Protección por desempleo

#### Artículo 8. Modificación de determinados artículos de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.

Se da nueva redacción al artículo 5, número 1, letra b); al artículo 8, número 1; al artículo 8, número 2; al artículo 8, número 4; al artículo 9, número 2; al artículo 10, número 1, letra e); al artículo 10, número 3; al artículo 11, letras b), c) y d); al artículo 13, número 1, letra d); al artículo 14, número 2, párrafos segundo y tercero (nuevos); al artículo 14, número 3, letra c), y al artículo 15, número 4, de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.

## «Artículo 5, número 1.

b) Tener cubierto el periodo mínimo de cotización a que se refiere el número 1 del artículo 8 de la presente Ley dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo, o al momento en que cesó la obligación de cotizar.»

## «Artículo 8, número 1.

La duración de la prestación estará en función de los periodos de ocupación cotizada en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, con arreglo a la siguiente escala:

Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539 .....	120
Desde 540 hasta 719 .....	180
Desde 720 hasta 899 .....	240
Desde 900 hasta 1.079 .....	300
Desde 1.080 hasta 1.259 .....	360
Desde 1.260 hasta 1.439 .....	420
Desde 1.440 hasta 1.619 .....	480
Desde 1.620 hasta 1.799 .....	540
Desde 1.800 hasta 1.979 .....	600
Desde 1.980 hasta 2.159 .....	660
Desde 2.160 .....	720

Esta escala podrá ser modificada por el Gobierno, previo informe al Consejo General del INEM, en función de la tasa de desempleo y de las posibilidades de su régimen de financiación.»

## «Artículo 8, número 2.

A efectos de determinación del periodo de ocupación cotizada a que se refiere el número anterior se tendrá en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial. No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la Entidad Gestora, o, en su caso, la empresa.»

## «Artículo 8, número 4.

Quando el derecho a la prestación se extinga por realizar el titular un trabajo de duración superior a doce meses, éste podrá optar, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el periodo que le restaba y las bases y tipos que le correspondían o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. Cuando el trabajador opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.»

## «Artículo 9, número 2.

La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la base reguladora los siguientes tipos: el 70 por 100 durante los ciento ochenta primeros días y el 60 por 100 a partir del día ciento ochenta y uno.»

## «Artículo 10, número 1.

e) Mientras el titular del derecho realice un trabajo inferior a doce meses.»

## «Artículo 10, número 3.

A los efectos de lo previsto en esta Ley se entenderá por colocación adecuada aquella que se corresponda con la profesión habitual del trabajador o cualquier otra que ajustándose a sus aptitudes físicas y formativas implique un salario equivalente al establecido en el sector en el que se le ofrezca el puesto de trabajo, con independencia de la cuantía de la prestación a que tenga derecho, y no suponga cambio de su residencia habitual, salvo que tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar del nuevo empleo. En todo caso se entenderá por colocación adecuada la coincidente con la última actividad laboral desempeñada.»

## «Artículo 11.

b) Rechazo de una oferta de empleo adecuada o negativa a participar en trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación y reconversión profesionales, salvo causa justificada.

c) Imposición de sanción de extinción de la prestación en los términos previstos en el artículo 46 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

d) Realización de un trabajo de duración igual o superior a doce meses, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del artículo 8.»

## «Artículo 13, número 1.

d) Estar en situación legal de desempleo, no tener derecho a la prestación por no haber cubierto el periodo mínimo de cotización, siempre que:

- Se haya cotizado al menos tres meses y se tengan responsabilidades familiares.

- Se haya cotizado al menos seis meses, aunque se carezca de responsabilidades familiares.

El periodo de espera no será de aplicación a los trabajadores que se hallen en la situación prevista en este apartado.»

## «Artículo 14, número 2, párrafos segundo y tercero.

Con independencia de lo previsto en el párrafo anterior, en los casos de percepción del subsidio de desempleo, cuando se trate de trabajadores fijos discontinuos a los que se refiere el Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, y el beneficiario haya acreditado, a efectos del reconocimiento del subsidio, un periodo de ocupación cotizada de ciento ochenta o más días, la Entidad Gestora ingresará también las cotizaciones a la Seguridad Social correspondiente a la contingencia de jubilación durante un periodo de sesenta días, a partir de la fecha en que nazca el derecho al subsidio por desempleo.

A efectos de determinar la cotización de los supuestos señalados en los párrafos anteriores, se tomará como base de cotización el tope mínimo de cotización vigente en cada momento.»

## «Artículo 14, número 3.

c) Cuando el trabajador no tenga derecho a la prestación por desempleo por no haber cubierto el periodo mínimo de cotización, el tiempo de duración del subsidio será el siguiente:

- En el caso de que el trabajador tenga responsabilidades familiares:

Periodo cotizado	Duración del subsidio
3 meses de cotización .....	3 meses
4 meses de cotización .....	4 meses
5 meses de cotización .....	5 meses
6 o más meses de cotización .....	21 meses

Quando el subsidio tenga una duración de veintiún meses, se reconocerá por un periodo de seis meses prorrogables hasta agotar su duración máxima.

- En el caso de que el trabajador carezca de responsabilidades familiares y tenga al menos seis meses de cotización la duración del subsidio será de seis meses.

Quando se reconozca el derecho en estos supuestos, las cotizaciones que sirvieron para el nacimiento del subsidio no podrán ser tenidas en cuenta para el reconocimiento de un futuro derecho a la prestación del nivel contributivo.»

## «Artículo 15, número 4.

La aceptación de un trabajo de duración inferior a doce meses durante el plazo de espera no afectará al derecho a obtener el subsidio, que quedará en suspenso hasta la finalización de aquél.»

**Disposición adicional primera.**

1. El número 1 del artículo 3 del Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como fomento del empleo, queda redactado de la siguiente forma:

«1. La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años.»

2. Dicha duración podrá ser modificada por el Gobierno en función de la evolución de la tasa de desempleo y las expectativas del crecimiento del empleo.

**Disposición adicional segunda.**

Quedan suprimidas las referencias a «trabajadores autónomos» y «la promoción del trabajador autónomo» del número 1 del artículo

primero y artículo sexto, respectivamente, del Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo.

#### Disposición adicional tercera.

Quedan suprimidas las becas y ayudas establecidas en el número 1 del artículo 24 y la ayuda mensual equivalente al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional prevista en el número 2 del artículo 25 del Real Decreto 1618/1990, de 14 de diciembre, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, para todos los alumnos que participen en los cursos de formación profesional ocupacional que se inicien a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, excepto para los minusválidos y los parados a que se refiere la Orden ministerial de 29 de marzo de 1988, por la que se regulan los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios y para aquéllos que participen en los cursos de formación establecidos en la disposición transitoria tercera del Real Decreto 1618/1990, de 14 de diciembre.

#### Disposición adicional cuarta.

A los efectos de lo establecido en la presente Ley se considerarán pertenecientes a un mismo grupo las empresas que constituyan una unidad de decisión porque cualquiera de ellas controla directa o indirectamente a las demás. Se entenderá que existe control de una empresa dominada por otra dominante cuando se encuentre en alguno de los casos del apartado 1 del artículo 42 del Código de Comercio.

#### Disposición adicional quinta.

El Gobierno, en función de la evolución del empleo y de la estructura del desempleo, podrá modificar los requisitos, colectivos y ayudas a que se refiere el capítulo primero de esta Ley.

#### Disposición adicional sexta.

Los trabajadores por cuenta ajena, retribuidos a la parte, que presten servicios en embarcaciones pesqueras de hasta diez toneladas de registro bruto, excluidos los asimilados a que se refiere el artículo 4 del Texto Refundido de las leyes 116/1969, de 30 de diciembre, y 24/1972, de 21 de junio, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, aprobado por Decreto 2864/1974, de 30 de agosto, tendrán derecho a las prestaciones por desempleo en los términos regulados por la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo y en sus normas reglamentarias.

#### Disposición adicional séptima.

El número cinco del artículo 26 de la Ley 61/1978, de 27 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades en la redacción dada por el artículo 72 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, queda redactado de la siguiente forma:

«Asimismo será de aplicación la deducción de 700.000 pesetas por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos con contrato de trabajo indefinido, experimentado durante el primer ejercicio iniciado en 1992, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

Para el cálculo del incremento de promedio de plantilla se computarán, exclusivamente, los trabajadores minusválidos/año con contrato indefinido, que desarrollen jornada completa, en los términos que dispone la legislación laboral».

#### Disposición transitoria primera.

Los contratos de trabajo a los que se refiere la presente Ley, y que se hubieren celebrado con anterioridad al día 8 de abril de 1992, continuarán rigiéndose con arreglo a las normas al amparo de las cuales se concertaron.

#### Disposición transitoria segunda.

Las situaciones legales de desempleo que se hayan producido antes del día 8 de abril de 1992 seguirán rigiéndose por la normativa anterior aun cuando no se haya producido el reconocimiento del derecho.

#### Disposición transitoria tercera.

Los titulares con fecha 8 de abril de 1992 del derecho de asistencia sanitaria, a que se refiere el artículo 4, apartado 2, letra c), de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, dispondrán de un plazo de tres meses para

regularizar su situación ante los órganos competentes para dispensar esta prestación.

#### Disposición transitoria cuarta.

Hasta tanto no se regule por el Gobierno el contrato especial de formación profesional previsto en el número 2 del artículo 34 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, las empresas que contraten para la formación a tiempo completo a trabajadores minusválidos quedarán exentas de la totalidad de la aportación empresarial a la Seguridad Social, por contingencias comunes, por trabajador contratado, siempre que la plantilla de la empresa esté formada por menos de 25 trabajadores.

En caso de que la empresa tenga, al menos, 25 trabajadores se reducirá la señalada aportación empresarial, por trabajador contratado, en el 90 por 100.

#### Disposición transitoria quinta.

Las disposiciones de la presente Ley que sean más favorables o amplíen derechos en relación con las contenidas en el Real Decreto-ley 1/1992, de 3 de abril, se aplicarán retroactivamente a todas las situaciones que se hubiesen generado como consecuencia del mencionado Real Decreto-ley y desde el momento de su entrada en vigor.

#### Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente Ley y expresamente las siguientes:

1. El Real Decreto-ley 1/1992, de 3 de abril, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo.
2. Los artículos 5; 11, número 1, y 17 del Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan los contratos en prácticas y para la formación.
3. Real Decreto 3239/1983, de 28 de diciembre, por el que se establecen incentivos para fomentar la contratación de trabajadores mayores de cuarenta y cinco años.
4. Orden de 9 de febrero de 1984, por la que se desarrolla el Real Decreto 3239/1983, de 28 de diciembre.
5. Artículos 14 y 15 de la Orden de 21 de febrero de 1986, por la que se establecen diversos programas de apoyo a la creación de empleo.
6. Los artículos 4, número 1, apartado dos, letra c); 8, número 3; 10, número 1, letra b); 16 y 17 de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.

#### Disposición final primera.

1. Se faculta al Gobierno y, en el ámbito de sus respectivas competencias, a los Ministros de Economía y Hacienda y de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta Ley.
2. En particular, se faculta al Gobierno para extender a otros colectivos de trabajadores lo dispuesto en el número 2, párrafo segundo, del artículo 14 de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, y para, atendiendo situaciones de carácter especial, firmar convenios con otras Administraciones públicas al objeto de desarrollar planes especiales de empleo.

#### Disposición final segunda.

1. Se autoriza al Gobierno para que regularice, sistematice y armonice las disposiciones en materia de protección por desempleo contenidas en la presente Ley, con los textos legales siguientes:

- a) Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.
- b) Real Decreto-ley 3/1989, de 31 de marzo, de Medidas Adicionales de Carácter Social.
- c) Artículo 111. Siete, de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992.

2. Se autoriza también al Gobierno para que dichas normas, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, se integren en el Texto Refundido previsto en la disposición final primera de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, a cuyo efecto el plazo para llevar a cabo dicho Texto Refundido concluirá el 31 de diciembre de 1993.

3. Asimismo, se incluirán en el Texto Refundido a que se refiere el número anterior las disposiciones en materia de Seguridad Social de vigencia permanente contenidas en las Leyes 31/1990, de 27 de diciembre, y 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para los ejercicios 1991 y 1992, respectivamente.

**Disposición final tercera.**

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, 30 de julio de 1992.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,  
FELIPE GONZALEZ MARQUEZ

**18489 LEY 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada.**

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**

1

La seguridad representa uno de los pilares básicos de la convivencia y, por tanto, su garantía constituye una actividad esencial a la existencia misma del Estado moderno que, en tal condición, se ejerce en régimen de monopolio por el poder público. Sin embargo, progresivamente se ha ido extendiendo por todas las sociedades de nuestro entorno la realización de actividades de seguridad por otras instancias sociales o agentes privados, llegando a adquirir en las últimas décadas un auge hasta ahora desconocido. De aquí que países como Bélgica, Francia, el Reino Unido o Italia hayan aprobado recientemente leyes de nueva planta o modificado su anterior legislación para integrar funcionalmente la seguridad privada en el monopolio de la seguridad que corresponde al Estado.

En este marco se inscribe la presente Ley, en su consideración de los servicios privados de seguridad como servicios complementarios y subordinados respecto a los de la seguridad pública. A partir de ahí se establece un conjunto de controles e intervenciones administrativas que condicionan el ejercicio de las actividades de seguridad por los particulares. Lo que se busca con estas normas es articular las facultades que puedan tener los ciudadanos de crear o utilizar los servicios privados de seguridad con las razones profundas sobre las que se asienta el servicio público de la seguridad.

El desarrollo de la seguridad privada que se ha producido en nuestro país, a partir de la primera regulación de este tipo de prestaciones de servicios, en 1974, obliga a revisar el tratamiento legal para permitir un control eficaz del elevado número de empresas del sector y de los actuales vigilantes jurados de seguridad, cuya existencia no puede ser cuestionada, toda vez que se trata de un medio de prevención del delito y contribuye, por tanto, al mantenimiento de la seguridad pública. Además debe tenerse en cuenta que la presencia de vigilantes en controles de acceso y seguridad interior no suele tener una trascendencia externa que perjudique el quehacer de los Cuerpos de Seguridad, porque están llamados a actuar como elementos colaboradores en tareas que difícilmente podrían cubrir por sí solos.

El análisis del sector y de sus circunstancias ponen de relieve que paralelamente a su crecimiento han aparecido numerosos problemas, tales como el intrusismo, la falta de normas de homologación de productos, deficiente formación de los vigilantes, irregularidades en su funcionamiento y comisión de numerosas infracciones, así como la ausencia sobrevenida de requisitos esenciales.

La proyección de la Administración del Estado sobre la prestación de servicios de seguridad por empresas privadas y sobre su personal se basa en el hecho de que los servicios que prestan forman parte del núcleo esencial de la competencia exclusiva en materia de seguridad pública atribuida al Estado por el artículo 149.1.29 de la Constitución, y en la misión que, según el artículo 104 del propio texto fundamental, incumbe a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, bajo la dependencia del Gobierno, de proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana.

Ello significa que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado han de estar permanentemente presentes en el desarrollo de las actividades privadas de seguridad, conociendo la información trascendente para la seguridad pública que en las mismas se genera y actuando con protagonismo indiscutible, siempre que tales actividades detectan el acapicamiento de hechos delictivos graves, perseguibles de oficio.

La defensa de la seguridad no puede ser ocasión de agresiones, coacciones, desconocimiento de derechos o invasión de las esferas jurídicas y patrimoniales de otras personas. Y ésta es una de las razones que justifican la intensa intervención en la organización y desarrollo de las actividades de las empresas privadas de seguridad, por parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, que tienen la misión constitucional de proteger los derechos fundamentales de todos los ciudadanos y garantizar su seguridad.

Ante un panorama como el descrito se hacía necesario realizar un esfuerzo clarificador que, estudiando todos los hechos que giran en torno a la seguridad privada, permitiese hacer una diagnosis de su situación, a partir de la cual se buscasen las soluciones adecuadas para ordenar un sector que sigue en alza y que, además, pretende acceder a nuevas áreas de actividad dentro de la seguridad.

2

La normativa vigente, integrada principalmente por disposiciones sobre empresas privadas y vigilantes de seguridad, es de inspiración preconstitucional, aunque algunas de sus formulaciones actuales obedezcan a reelaboraciones promulgadas con posterioridad a la publicación de la Constitución Española de 1978.

Una de las críticas más abiertamente expresadas, y generalmente coincidentes, se refiere no tanto a la deficiencia de las normas como a su enorme dispersión y a su falta de estructura unitaria y sistemática, lo que produce, claro está, lagunas o desfases propios de una legislación que envejece y que ha sido superada por la rápida evolución del sector.

Ello ha dado lugar al surgimiento de actividades prohibidas, o no prohibidas estrictamente, pero carentes de cobertura legal suficiente, cuyo tratamiento jurídico con rango legal necesario es urgente.

3

Aparte de los aspectos relativos a la formación profesional del personal de seguridad privada, se considera necesario incorporar al ordenamiento jurídico, a través de la Ley primero, y posteriormente por medio del correspondiente Reglamento, las previsiones demandadas por la evolución que se ha operado en el sector de la seguridad privada.

1. El depósito y almacenamiento de fondos por las empresas de seguridad, no previsto en las normas vigentes, ha surgido como un hecho y una necesidad derivados, de forma natural y automática, del transporte de fondos, determinante de la concentración de éstos en las dependencias de las empresas de seguridad, lo que exige su previsión normativa y su regulación.

Por su parte, el transporte aéreo de fondos, aunque no está excluido expresamente de la legislación vigente, carece prácticamente de regulación específica en la actualidad y se considera necesaria su previsión, principalmente cuando están implicados en las necesidades de fondos territorios insulares o zonas de difícil acceso por razones geográficas.

2. La prestación sin armas del servicio propio de los vigilantes de seguridad constituye una modalidad que ha nacido a la vida al calor de los Convenios laborales del sector, a través de la figura del denominado «Guarda de Seguridad», revelándose al propio tiempo que en la mayoría de los casos resultaba innecesaria y desproporcionada la realización de tales actividades con armas, de donde sólo se autorizará el uso de las mismas cuando lo exijan las concretas circunstancias.

3. La existencia en nuestro país de los servicios de protección personal es una realidad que no cabe desconocer. Estos servicios son prestados, en la mayoría de los casos, por vigilantes al servicio de algunas empresas de seguridad inscritas y, en otros casos, por personal propio de las entidades a las que pertenece el protegido.

La atribución a las empresas de seguridad de la posibilidad de realizar servicios de protección personal supondría la normalización y adecuación de este tipo de actividades a una normativa concreta que vendría a llenar el vacío legal existente, ante una situación real pero no prevista jurídicamente, debiéndose establecer fuertes mecanismos de control por parte de la Administración, como respecto de los servicios en sí mismos y del personal encargado de prestarlos.

4. El ámbito predominantemente rural en el que desenvuelven sus funciones los guardas particulares del campo hace que, si bien no tienen sentido ni la especificidad de determinadas normas ni lo anacrónico de algunos aspectos de su regulación, deben mantenerse ciertas notas características de su régimen jurídico que requieren especialidades respecto del establecido para los vigilantes de seguridad.

En consecuencia, la regulación de los guardas particulares del campo, que ha sobrevivido casi ciento cincuenta años y que contiene elementos que responden a necesidades históricas y geográficas concretas, debe ser adaptada a las exigencias actuales en el ámbito de la Ley de Seguridad Privada, teniendo en cuenta su identidad sustancial.

5. Respecto a la profesión de detective privado, de ya larga tradición en España y en general en los países occidentales, se detectan múltiples problemas, entre los cuales los más importantes son los de insuficiencia de la normativa vigente, de determinación de controles o intervenciones de la Administración y de sistemática legislativa, que plantea la alternativa de su incorporación a las disposiciones sobre