



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

65

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

REFORMA LABORAL

- 1.- Introducción
- 2.- Manifiesto
- 3.- comentarios
- 4.- Valoración
- 5.- R.D. Ley 5/2001

Nº 65 / 30-IV-01

INDICE		PAG
1.-	INTRODUCCIÓN	2
2.-	MANIFIESTO	3
3.-	ALGUNAS ACLARACIONES SOBRE LA REFORMA LABORAL (A. GÁLVEZ).	5
4.-	VALORACIÓN JURÍDICA SOBRE LA REFORMA LABORAL (F. HERRERO).	16
5.-	REAL DECRETO-LEY 5/2001, DE 2 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO Y LA MEJORA DE SU CALIDAD (BOE DEL 3)	20

1.- INTRODUCCIÓN

Queridos compañeros y compañeras:

Tenéis en vuestras manos un boletín sobre la Reforma Laboral, tema sobre el cual nos veníais repetidamente demandando información. Sabemos que lo que os hacemos llegar es susceptible de mejora, pero solo intentamos dar una primera explicación, a la que vosotros os encargaréis de dar el toque adecuado al transmitirlo a los trabajadores.

Parece que cuando surge un paquete de medidas como el que ahora tratamos, el RD 5/2001, intimida hacer una aproximación a lo literal de la ley. Se os ofrece, por ello, una aproximación desde dos puntos de vista.

Análisis sindical. Como ya decíamos, sin ánimo de exhaustividad, hemos considerado adecuado haceros llegar un documento, bastante divulgativo, organizado en forma de preguntas y respuestas, que procede de una entrevista que se hizo en Radio Topo de Zaragoza, y que nos hace llegar la Confederación de Aragón. A todos ellos y a Alberto Gálvez, por su colaboración, les queremos dar las gracias.

Análisis jurídico. Una vez ya acostumbrados a lo que puede significar la reforma laboral, os recomendamos la lectura del informe que nos remitió el Servicio Jurídico del Comité Confederal. Es un análisis sobre el mismo texto desde un punto de vista más técnico, y por tanto menos divulgativo. Gracias a Félix Herrero por este informe.

Esperamos haber cumplido vuestra demanda a satisfacción, al menos en un primer momento.

**Secretaría de Acción Sindical
Secretaría de Jurídica**

2.- MANIFIESTO



REFORMA LABORAL EL GOBIERNO LEGISLA PARA LA PATRONAL

Con la aprobación por parte del gobierno, el pasado viernes día 2, del Decreto Ley 5/2001 para una nueva reforma laboral, se culmina el proceso de concertación social entre UGT-CCOO, y patronal. La CGT, que ha mostrado repetidamente su desacuerdo con este proceso desarrollado bajo la tutela del gobierno, debe ahora manifestar su total rechazo a las medidas aprobadas, ya que están claramente enfocadas a satisfacer las exigencias de la patronal.

Si UGT – CCOO se equivocaron (firma III Acuerdo de Formación Continua, nuevo acuerdo ASEC, mesa abierta para el recorte de las pensiones) asumiendo un dialogo en base a los criterios de la patronal, ahora el gobierno completa la tarea imponiendo con dureza dichos criterios con la excusa de legislar sobre la base de los temas ya acordados por UGT – CCOO con la CEOE. Respecto a las medidas recogidas en el Decreto Ley queremos concretar nuestra oposición a sus contenidos, ya que en síntesis significan:

- **Abaratamiento del despido:** *Extiende la indemnización de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, a todos los trabajadores de 16 a 30 años, a las mujeres trabajadoras en sectores donde están subrepresentadas y a todos los parados de más seis meses. Incidiendo en la configuración de un auténtico relevo generacional que poco a poco va cambiando la situación global en los centros de trabajo. Generalizando, el abaratamiento del despido a jóvenes y mujeres.*
- **Flexibilización de las condiciones de trabajo:** *Establece un nuevo contrato “a tiempo parcial” que sin un límite máximo en la jornada que lo diferencie en la práctica del de jornada completa, ofrece además a los empresarios la posibilidad de distribuirla “a su gusto”. El objetivo del gobierno es aumentar el número de contratos indefinidos para rebajar las estadísticas de temporalidad, para ello brinda a los empresarios esta nueva modalidad de explotación indiscriminada con la denominación, eso sí, de indefinida.*
- **Rebaja de las cotizaciones empresariales:** *Amplía los colectivos cuya contratación tienen bonificaciones y la cuantía de éstas para determinados colectivos. Contribuye a reducir costes a las empresas e incrementa beneficios empresariales con dinero público. Reduciendo la protección social y marginando a determinados colectivos que se verán*

arrinconados, lo que podrá a su vez servir como excusa para la próxima reforma.

Estos son los tres aspectos fundamentales y frente a ellos los supuestos aspectos “sociales” son una simple caricatura de las medidas que en estos momentos se necesitarían:

- **Indemnización de ocho días por año trabajado con contrato temporal** (88 ptas. por día y 9.000 ptas. de indemnización final, como media).
- **Reducción de la duración máxima del contrato eventual a doce meses** (hasta ahora era de trece y medio).
- **Equiparación de los derechos de los temporales** (Información y nada más).
- **Control de la subcontratación** (Información al comité de empresa y nada más).

Como se puede ver, las supuestas medidas “sociales” no tienen ninguna trascendencia real frente al enorme calado que representan las tres líneas fundamentales de la reforma (abaratamiento del despido, flexibilización de las condiciones de trabajo y bonificaciones en las cotizaciones empresariales). Curiosamente frente a los cuatro años de vigencia de la reforma laboral pactada por UGT-CCOO en el 97, este Decreto – Ley no define ningún periodo de vigencia, introduciendo las reformas de manera indefinida.

Esta reforma, si bien a los empresarios les ofrecerá mayores posibilidades de incrementar sus beneficios económicos y su poder sobre los trabajadores, incidirá negativamente en los problemas que ahora tenemos.

En los últimos años los trabajadores hemos perdido poder adquisitivo, incrementado productividad, perdido estabilidad y retrocedido en salud y seguridad. Hemos visto como la precariedad y la subcontratación se han adueñado de los centros de trabajo, disparando los accidentes laborales y el número de muertes en accidente laboral. A la CGT, no nos queda ninguna duda de que esta contrarreforma nos trae mayor desprotección, mayor precariedad y mucho nos tememos que mayor siniestralidad.

Para la C.G.T., es hora ya de cambiar el rumbo y acabar con una política económica, social y laboral que sólo pretende la acumulación de la riqueza en pocas manos y el incremento de los beneficios empresariales a costa de la seguridad y la salud de los trabajadores. Es hora ya de iniciar una movilización amplia y decidida que nos permita a los trabajadores imponer otra lógica, la del reparto, la de la seguridad y la de la solidaridad.

Hacemos un llamamiento a todos los trabajadores (fijos, temporales, precarios, parados, ...) y a todas las organizaciones obreras para concretar de manera inmediata esa necesaria y urgente movilización.

3.- ALGUNAS ACLARACIONES SOBRE LA REFORMA LABORAL (A. GÁLVEZ).

INTRODUCCIÓN

La reforma laboral ya está hecha. Y además por la vía del decretazo. El Real Decreto Ley 5/2001 entró en vigor el domingo 4 de marzo.

Incremento del empleo y mejora de su calidad; ¿de verdad se trata de eso? Según el telediario, desde luego que sí. Según la mayoría de la prensa escrita, también. Pero habría sido mejor titular el decreto como "decreto de medidas de puteo a los trabajadores y de subvenciones a los empresarios a costa del INEM".

¿DECRETAZO O PACTO SOCIAL?

SITUACIÓN PREVIA Y DESARROLLO DE ESTE PROCESO

Ya sabemos que ha sido el gobierno unilateralmente quien ha redactado y aprobado este decreto. Los sindicatos y patronales han sido incapaces de llegar a un acuerdo. ¿Por qué han sido incapaces de llegar a un acuerdo?

Si intentamos llegar a un acuerdo tú y yo sobre de qué forma te voy a mangar la cartera, pues es muy posible que, por mucho talante negociador que tengas, no podamos llegar a un acuerdo. Esto es lo que ha pasado. Las negociaciones estaban viciadas desde el principio porque el gobierno ya había dicho que ellos tenían su propio proyecto de reforma en el caso de que fallara la negociación. Sabiendo esto, la patronal ha podido negociar desde una posición mucho más ventajosa, porque sabían que el gobierno jugaba en su equipo. Así que lo que ha hecho la patronal ha sido mantener sus posiciones inalterables, no ceder ni un paso, y no envainarse ninguna de sus aspiraciones, porque sabían que las tenían garantizadas por sus amiguetes del gobierno.

Aunque dábamos por hecho que iba a haber reforma de todas las maneras, pensábamos que se iba a llegar a un acuerdo entre patronal y sindicatos mayoritarios. ¿Qué ha pasado? ¿Cómo no han llegado a acuerdos UGT y CCOO, ellos que son tan aficionados a firmar lo que les echen?

Imaginad cómo estaría la mesa de negociación y qué propuestas habría, cuando ni siquiera ellos han tragado. No perdamos tampoco de vista que todas las reformas que ha habido hasta ahora y que han supuesto una pérdida de derechos de los trabajadores, llevaban aparejadas unas interesantes mejoras para los sindicatos mayoritarios. Hasta ahora, cada renuncia a los derechos de todos llevaba consigo una recompensa para los mayoritarios. Y en esta ocasión no hay nada de eso. Recordad que se hablaba en la mesa de negociación de la entrada de los sindicatos en los órganos de gobierno de las mutuas patronales, lo que hubiera significado una millonada para ellos. Pero eso no salió adelante. Así que han decidido no hacer de cómplices del gobierno si no sacaban nada para su beneficio particular.

A los trabajadores ¿qué nos hubiera interesado más, una reforma vía decreto o una reforma vía pacto? En principio, siempre son mejores los pactos que las imposiciones ¿no?

Sí, pero no éramos los trabajadores quienes estábamos en esa mesa de negociación. Eran los sindicatos mayoritarios. Y si son otros los que llegan al acuerdo en tu nombre, sin estar mandatados por la asamblea, entonces el acuerdo no puede ser bueno.

Nunca llegaremos a saber qué hubiera sido mejor: si este decretazo al estilo "ordeno y mando" tan del gusto de la derechona, o un pacto en el que unos sindicatos que no nos representan acordaran la venta de nuestros derechos a cambio de una migajas para ellos.

Por esta vía, por la del decreto, al menos el gobierno no va a tener a los sindicatos como cómplices, sino como adversarios. Es de suponer que ahora UGT y CCOO pondrán en marcha todo su aparato para oponerse al gobierno ¿no?

Pues no. CCOO ya se ha descolgado de la posibilidad de convocar una huelga general. Fidalgo dice que "no hay que desgastarse". Apuestan por retomar el diálogo en las mesas de negociación, y admitirán medidas de moderación salarial. Mientras, UGT lleva el rollo contrario: amenaza con movilizaciones, y da por cerrado cualquier intento de diálogo social.

Realmente, la reforma no es tan distinta de lo que se andaba negociando. En realidad, si se hubieran cambiado cuatro pijadas, y se les hubiera dado su bocado a los sindicatos, nos dirían que estábamos ante una reforma estupenda. Lo realmente malo es que CCOO ni siquiera se moleste en montar un numerito.

Además el imponer una reforma por parte del gobierno tiene un mensaje escondido: "Ya veis que somos capaces de eso y de mucho más. No necesitamos a nadie para hacer lo que nos pidan nuestros amigotes" Así que a partir de ahora, a tragar con todo porque si no, lo vamos a hacer igual, y vosotros no vais a sacar nada de nada, como os ha pasado ahora.

Y por eso se han guardado temas mucho más delicados, sobre los que sí se estaba hablando en las mesas de negociación, que interesaría que se reformaran por la vía del pacto porque la contestación social va a ser muy distinta en un caso o en otro. Pero el gobierno hará la misma jugada: tendrá unos contactos con los sindicatos para ver si están dispuestos a ratificar las reformas que les propondrá y, si no cuela, pues al congreso y se hace por la vía de la ley.

Hablamos de pensiones, de desempleo y tal ¿no?

Sí, y de la reforma de la negociación colectiva, que no se ha hecho y que eso sí que va a ser una bomba. O al menos, tanto como la reforma de las pensiones o el recorte de las prestaciones por desempleo.

En realidad, ¿sólo se ha hecho media reforma?

Sí; ahora es cuando van a meter el zarpazo gordo a los derechos de los trabajadores. Ahora es cuando se desmontará la negociación colectiva, cuando se reformarán las pensiones, y cuando se recortarán las prestaciones por desempleo. O sea, que lo más grave está todavía por hacer.

Y lo harán en el parlamento, porque la reforma les corre prisa ¿no?

Sí que les corre prisa, por dos razones. La primera, que hay que hacerlo antes de que la economía acabe de "aterrizar" y entremos en un periodo recesivo, y la segunda razón es el gobierno del PP tiene que hacerlo todo en los dos primeros años de legislatura para que en las próximas elecciones ya esté todo olvidado, y no tenga un coste electoral para ellos.

LO QUE SE HA HECHO

¿Qué se ha hecho exactamente en este Real Decreto Ley 5/2001? Lo que dicen es que se ha reformado parte de la contratación temporal, que se ha reformado el contrato a tiempo parcial, que se ha ampliado el "contrato indefinido de fomento del empleo", que se controla la contratación y subcontratación, que se crean incentivos a la contratación indefinida... ¿Qué hay de eso? ¿Es verdad? ¿Es bueno o es malo para los trabajadores?

Pues no es nada bueno. En general supone una importante pérdida de derechos, un abaratamiento del despido y una generalización de los contratos basura. Supone también un amplio programa de subvenciones a las empresas a costa de las prestaciones de desempleo, y

supone también precarización del trabajo y la miseria salarial en el seno de las administraciones públicas. Vamos a tratar de analizarlo por puntos concretos.

CONTRATACION TEMPORAL

¿Qué se ha hecho de la contratación temporal? Si no nos engañan, se ha aprobado una indemnización para todos los trabajadores temporales cuando el contrato termine. No es gran cosa, porque es de sólo 8 días por año trabajado, pero algo es algo.

Sí, ocho días por año, que suponen unas 90 pelás por día de trabajo como media. No parece que vaya a ser suficientemente disuasorio para los empresarios. Porque no olvidemos que se trataba de encarecer los contratos temporales para desincentivar su uso. Pero, claro, con 90 pelás diarias no se desincentiva nada. Si tienen tan claro que hay que hacer más atractivos los fijos que los temporales, lo que hay que hacer es encarecer los contratos temporales, pero de verdad. Sin embargo, lo que hacen es abaratar los fijos mediante subvenciones y mediante el abaratamiento del despido, pero no encarecer los temporales.

Concretamente, ¿quién cobrará la indemnización de 8 días por año?

Esta indemnización será sólo para los contratos por obra, y para los eventuales. No incluye a los contratos de interinidad (los que se hacen para sustituir a alguien), los de formación (o aprendizaje), los de prácticas, ni los de inserción (que son nuevos, y luego hablaremos de ellos).

Y sólo se paga en el caso de que el contrato llegue a su término. No se paga si el trabajador se va, ni si hay un despido, ni en cualquier otro supuesto de extinción del contrato.

Y además, sólo se les paga a los contratos nuevos, no a los que ya están vivos. Sólo a los que se celebren a partir del 4 de marzo de 2001. Ninguno de los actuales contratados precarios tienen ahora mismo derecho a esa indemnización de 8 días.

¿El empresario tiene la obligación de ofrecer a los temporales la cobertura de las vacantes fijas que haya en la empresa?

Eso dicen, pero eso no es cierto. Lo único que hay es la obligación de exponer en un tablón en la empresa la existencia de puestos vacantes, para que los eventuales se enteren de que existen, pero no hay ninguna preferencia para su contratación. Simplemente, un cartelito.

En materia de igualdad de derechos para todos, ¿hay algún avance?

Ahí sí que han acertado. A partir de ahora, los trabajadores temporales tendrán exactamente los mismos derechos en TODO, que los fijos. En todo salvo, claro está, la extinción del contrato, y las particularidades de cada tipo de contrato.

¿Y es que no era así antes?

No necesariamente. Hay muchas empresas que tienen una doble tabla de salarios, una para fijos y otra para temporales. Y en otras muchas, los temporales no tienen derecho a cobrar ciertas cantidades, o no tienen derecho a acceder a planes de pensiones, acción social y cosas por el estilo. Todo eso, desde ahora, es ilegal. Los temporales, tendrán los mismos derechos.

Pero hay que matizar eso, porque pasa lo mismo que con las indemnizaciones. Sólo los temporales que sean contratados a partir de ahora. Es decir, que las dobles tablas salariales, y otras discriminaciones seguirán aplicándose a aquellos que fueron contratados antes del 4 de marzo de 2001.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

¿Qué pasa con este tipo de contrato?

Era un tipo de contrato muy complicado. Para empezar tenía que ser fijo, no podía ser de más del 77% de la jornada, y tenía unas normas muy farragosas sobre las "horas complementarias". Estas son un exceso de jornada de los fijos a tiempo parcial, pero que no se computan, ni se cotizan, ni se pagan como horas extras. Son un reflejo de las ansias de flexibilidad total. Si eres trabajador fijo a tiempo parcial, puedes pactar hasta un 60% más de jornada que serán horas complementarias, es decir, que las harás si el jefe quiere que las hagas, cuando él quiera, y a precio de hora normal.

Antes de la reforma, si hacías regularmente ese tipo de horas, podías conseguir una ampliación de la jornada. Vamos, que se "consolidaban". Desde ahora, no se consolidan.

Pongamos un ejemplo: yo soy un empresario y contrato a un tío con un contrato fijo a tiempo parcial de 5 horas al día. Luego pacto con él unas horas complementarias del 60%. Es decir, otras tres horas más, con lo que ya le puedo obligar a hacer 8 horas al día. Pero, el día o la temporada que a mí no me interese, le digo que no haga horas complementarias, sólo me trabajará 5 horas, y sólo le pagaré 5 horas. Le contrato, y si a mí me conviene, trabaja y cobra y, si no me conviene, que se quede en su casa.

Antes de la reforma, ese trabajador habría ido consolidando progresivamente en su jornada ordinaria esas tres horas complementarias diarias. Ahora, con la excusa de que era un sistema muy complicado, se elimina esa posibilidad. Y no perdamos de vista otra cosa: si firmas la realización de horas complementarias (para hacerlas si el jefe quiere, y cuando el jefe quiera), te estás atando las manos y será muy difícil que puedas compatibilizar dos trabajos a tiempo parcial para tener unos ingresos más o menos dignos.

El contrato fijo a tiempo parcial era tan flexible, tan flexible, que terminaba siendo precario e inseguro. Pero después de esta reforma, ha quedado muchísimo peor. Se trata, ni más ni menos, que de CONTRATOS A LA CARTA. El empresario se diseña los márgenes en los que quiere trabajar, y tiene mano de obra disponible que está obligada a hacerle horas, pero que no puede exigir el hacerlas. Y además, que nunca verán ampliada su jornada hasta la jornada ordinaria. Vamos, más precariedad para el trabajador, y más flexibilidad para el jefe.

¿Y eso era la mejora de la calidad del trabajo a tiempo parcial?

Además, antes de la reforma, el contrato a tiempo parcial era como máximo del 77% de la jornada. Si se hacía un minuto más del 77%, había que hacer fijo a jornada completa a ese trabajador. Desde ahora, se puede hacer un contrato de este tipo a todo el mundo, simplemente con que hagan un minuto menos que la jornada completa. Si aplicamos ese truquito que decíamos antes de contratar 5 horas y pactar otras tres complementarias, podemos augurarle un tremendo éxito a esta forma de contratación.

Un éxito más de los empresarios, que se lo tendrán que agradecer a Aznar.

CONTRATOS FORMATIVOS (O DE APRENDIZAJE)

¿Los nuevos destinatarios de los contratos formativos, o de aprendizaje que se llamaban antes tienen una buena razón para estar cabreados con el gobierno?

Sí, son esos contratos de aprendiz en los que se cobra el 75% del Salario Mínimo: 50.000 sustanciosas pesetazas. Hasta ahora este contrato, el rey de los contratos basura, sólo se podía celebrar con los trabajadores más jóvenes. A partir de ahora, también, con los jóvenes entre 16 y 21 años.

Pero hay ciertos colectivos que disfrutarán de estas excelencias a partir de ahora, sin tener que respetar ningún límite de edad. Si te cuentas entre estos "privilegiados" podrás ser un aprendiz de 50.000 al mes aunque tengas 60 años.

Y ¿a qué colectivos te refieres?

Pues como siempre, a los más desfavorecidos: los minusválidos, los inmigrantes, los que lleven parados más de tres años, gente de escuelas taller, y los colectivos de exclusión social (que son: presos, ex-presos, gente en tercer grado, ex-toxicómanos en rehabilitación, jóvenes procedentes de instituciones de protección de menores, y gente que cobre rentas mínimas de inserción).

Si pretenden integrar en la sociedad y en el trabajo a los ex-presos y a los inmigrantes a base de pagarles 50 verdes al mes, lo tienen claro. Se trata de otro fiasco más. Obtener la mano de obra más barata de todo el mercado laboral entre los colectivos más necesitados de trabajo.

CONTRATOS DE INSERCIÓN

Y en el siguiente peldaño de contrato basura, encontramos una de las novedades absolutas de este Real Decreto Ley: el contrato de inserción.

Se crea un nuevo tipo de contrato, el contrato de inserción, del que todavía se sabe muy poco de cómo va a ser, porque hace falta otro decreto que lo regule.

Las claves son: la administración (sólo la administración), podrá contratar a desempleados (sólo desempleados), para dedicarlos a obras o servicios de interés general o social, y que adquieran experiencia profesional o mejoren su empleabilidad.

Pero el truquito está en que esos trabajadores van a cobrar el Salario Mínimo Interprofesional pelao. Y además en que el dinero para pagar a estos trabajadores lo va a poner el INEM. Es decir, se dedica el dinero que debería utilizarse para pagar prestaciones de desempleo, a pagar a trabajadores de la administración que van a cobrar poquísimo, 65.000 pesetas al mes.

Esto parece una forma de que la administración se vaya buscando la vida para cubrir por cuatro duros las miles de vacantes que le van a dejar los objetores en cuanto termine la Prestación Social obligatoria ¿no?

Pues sí, tiene todas esas pintas. Otro fiasco. Pero además nos cuentan que se trata de cumplir "las directrices de la estrategia europea por el empleo".

CONTRATO FIJO DE FOMENTO DEL EMPLEO

Respecto a la contratación indefinida, también hay novedades. Durante las negociaciones entre patronal y sindicatos, se encontraba precisamente aquí la clave del conflicto.

Nos remontamos a 1997, a la penúltima reforma laboral. Fue entonces cuando se consiguió ya un abaratamiento del despido muy sustancioso. Se creó el "contrato para el fomento de la contratación indefinida", también llamado contrato fijo de despido barato. Su principal característica era que reducía el importe de las indemnizaciones por despidos objetivos improcedentes de 45 días a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades. Los destinatarios de esta modalidad de contrato fueron los desempleados entre 18 y 29 años, los parados con más de un año inscritos, todos los mayores de 45 tacos, y todos los minusválidos. Y además, a todos los trabajadores que tuvieras en ese momento como temporales.

Fue un éxito. Realmente, no hacía falta nada más que encontrar a alguien que reuniera el perfil y hacerle un contrato fijo de despido barato. Se han hecho ya casi dos millones de contratos de este tipo. Aún así, ciertos trabajadores no reunían el perfil, con lo que al jefe no le quedaba más remedio que hacerles un contrato ordinario si quería contar con ellos.

Este pedazo de contrato lo habían diseñado entre patronales y sindicatos, pero no sabían qué tal iba a funcionar, así que se acordó que en principio sólo se podría celebrar durante los cuatro siguientes años: desde 1997, hasta el 17 de mayo de 2001. El plazo estaba a punto de vencer, con lo que tenían que decidir si lo mantenían o lo eliminaban, y en eso se pusieron a cavilar.

Entonces se dieron cuenta de que lo deseable sería no un contrato de despido barato para algunos colectivos, sino un despido barato para todo el mundo. Y de eso estaban hablando cuando llegó el gobierno a tomar las riendas. La patronal proponía despido barato para todos, y los sindicatos proponían prorrogar otros cuatro años, hasta el 2005, la posibilidad de celebrar estos contratos fijos de despido barato. El dilema era: despido barato sí pero, ¿para todos, o sólo para los contratos nuevos, o sólo para este tipo de contrato fijo?.

Pues el gobierno nos ha sacado de dudas. Lo que ha hecho ha sido regular este contrato sin fijar un término a su aplicación. Es decir, le ha dado carta de normalidad. Ya no es un “experimento” como había sido hasta ahora, si no que es ya uno más de los tipos de contratos. El gobierno considera que ha dado excelentes resultados.

Y puesto que el despido barato da resultados tan excelentes ¿porqué no generalizarlo, o por lo menos, permitir que más colectivos disfruten de sus excelencias? Pues eso han hecho. A partir de ahora, casi todo el mundo puede ser apto para que le contraten de esta forma. Sólo se escapan los desempleados varones entre 30 y 45 años, que lleven menos de seis meses parados.

DESPIDO DE EMPLEADOS PÚBLICOS

Al final, sólo van a tener estabilidad los empleados públicos.

Y ni esos porque esta reforma también trae un regalito para los empleados públicos: ¡el despido libre!

Desde la entrada en vigor del RDL 5/2001, existe una nueva causa de despido objetivo, que sólo se aplica a los empleados públicos. Los empleados públicos con contrato laboral fijo que se dediquen a programas públicos que se financien con dotaciones presupuestarias anuales (es decir, proyectos que no tengan financiación estable, sino que la financiación se fije año a año en los presupuestos del ayuntamiento, del ministerio, de la universidad, o de lo que sea). Pues bien, estos funcionarios pueden ser despedidos con 20 días por año, sin más trámite, en el caso de que esa dotación presupuestaria sea insuficiente, o se elimine.

Ejemplo: si un organismo público decide poner en marcha un programa. Ese proyecto se financia con las pelotas que cada año fije el presupuesto. Y se contrata a 10 tíos y tías fijos, o se adscribe personal que ya existiera en plantilla. El año que el organismo no destine pelotas a ese proyecto, o dedique menos pelotas, podrán despedir a esos trabajadores dándoles una carta de despido y 20 días por año.

Las administraciones van a poder despedir a los fijos con mucha más facilidad que las empresas privadas. Bastará con cortar el grifo de la financiación, o no dedicar pelotas a los proyectos donde trabajen los que se quieran quitar de encima. La administración va a poder crearse las condiciones económicas necesarias para echar prácticamente a quien le dé la gana, sea fijo o sea eventual.

Y esto no sólo va a afectar a los empleados públicos. El mismo truquito de cortar la financiación se puede utilizar para despedir a los trabajadores de contratas que prestan servicios a la administración, o a los trabajadores de algunas ONG's que le hacen parte del trabajo al estado. Por eso, en círculos jurídicos, ya se llama a este despido el "despido ONG".

Se fomentan en el área pública las condiciones de inestabilidad y de precariedad, hasta alcanzar niveles parejos a los de la privada.

CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

Entre los temas que se trataban en la mesa de concertación social, estaba la limitación de las contratas y subcontratas. ¿Ha tocado el Gobierno esto? ¿Se va a atajar el deterioro de las condiciones de trabajo? ¿Se va a limitar su actuación? ¿Se va a incrementar la seguridad en el trabajo?

Lo han tocado, pero no por ninguno de esos lados. Tengamos en cuenta que limitar las contratas es, desde el punto de vista liberal, introducir "rigideces" en el mercado de trabajo. Y eso, claro, sería intolerable.

Lo único que han hecho ha sido introducir obligaciones en materia de información. Por un lado, el empresario contratista debe comunicar por escrito a los trabajadores de su empresa sobre quién es el empresario principal, y su domicilio y NIF. La misma información debe pasarle a la Tesorería de la S.S. En el caso improbable de que existan delegados de personal o comité de empresa, deberá informarles sobre el objeto de la contrata, cuántos trabajadores se van a utilizar, la duración prevista, y otras cosillas.

Por otro lado, el empresario principal informará a los representantes de sus trabajadores, cuando una contrata haya concluido, sobre los mismos puntos que hemos mencionado. Obligaciones de información que, ya os anticipamos, se van a incumplir sistemáticamente en las contratistas.

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO

Vamos a ver ahora las subvenciones a la contratación indefinida.

Para fomentar la contratación indefinida, se les dan "premios" a los empresarios que contraten gente fija a tiempo completo o a tiempo parcial. Con eso se intenta hacer más atractiva la contratación indefinida que la temporal, haciéndola más barata. Y ¿por qué hace falta hacer eso? Pues porque tenemos una tasa de temporalidad del 35%, lo que es inadmisibile. Y tenemos esta tasa tan alta porque la mitad de los contratos temporales son fraudulentos: no se dedican a cubrir necesidades temporales de personal, sino a cubrir las necesidades fijas y estructurales de las empresas. O sea, que es un pedazo de fraude. Y para atajar el fraude, se le da un premio a los que cumplan la ley.

El incentivar la contratación fija se puede hacer por la vía contraria: encarecer los contratos temporales, de forma que los fijos salgan mucho más baratos. Pero ya hemos visto que los tiros no van por ahí.

Para que la cosa fuera equilibrada, los trabajadores temporales deberían de cobrar una indemnización (que sería un encarecimiento del contrato), similar al ahorro que supone contratar a un fijo. ¿Cuánto sería eso? Pues una indemnización entre 22 y 87 días por año.

Este sistema de subvenciones es un reparto del botín. Una forma de repartirse pelas entre el gobierno y los empresarios. Pero ¿es mucho dinero?

Se prevén 300.000 millones de pelás. Un tres seguido de once ceros. De esta manera se prevé crear 800.000 puestos de trabajo, así que sale una subvención media de 375.000 pelás por contrato y año.

Lo que pasa es que no son subvenciones a fondo perdido. En realidad, el estado no ingresa las 300 y pico mil pelás en la cuenta del empresario, sino que éste se las va descontando de la cotización a la seguridad social mes a mes.

¿Que se trata de dar premios a los empresarios que cumplan la ley a base de detraer recursos del sistema de seguridad social? Parece insostenible. ¿No dicen que no va a haber pelás para pensiones en el futuro?

Claro, eso es insostenible a medio plazo. Por eso las bonificaciones, que es su nombre (no subvenciones) tienen otro truco: como sería un suicidio detraer 300.000 millones al año de la seguridad social, pues lo mejor es que pague otro. Y ¿adivinas quién? ¡El INEM! El mismísimo INEM va a dedicar ese dinero a subvencionar a los empresarios, en lugar de pagar prestaciones de desempleo.

El INEM tiene un superávit de 350.000 kilos al año. Vamos, que recauda más dinero que lo que paga de prestaciones a los desempleados. Y esas pelás ¿qué hacer de ellas? ¿Pagar a más desempleados? ¿Pagar más dinero a los que ya cobran? ¿Crear un fondo de reserva para cuando vengan vacas flacas? Pues no.

El INEM viene a pagar aproximadamente un billón con B de pesetas en prestaciones a los parados y, a partir de ahora, 300.000 kilos en bonificaciones a los empresarios. O sea, que por cada 1000 pelás que vayan al bolsillo de los parados, otras 300 irán al bolsillo de algún empresario. ¡Hay un millón de parados que no ven un duro, y vamos a subvencionar con esas cotizaciones a los empresarios! Es una estafa de la que nadie habla. ¿Cómo aguantamos los trabajadores esta burla? ¿Qué nos van a tener que hacer para que nos organicemos de una vez?

Esto es perfectamente consecuente con los planteamientos de la patronal, que considera que la protección por desempleo en el estado español es excesiva, y desmotiva a la gente para el trabajo. Las prestaciones de desempleo hay que recortarlas, y el dinero del INEM debe de ir a donde sea productivo: a los empresarios que crean empleo y riqueza.

Empleo basura para nosotros, y riqueza para ellos.

Según esto habrá algunas grandes empresas que van a sacar cientos de millones de bonificaciones a costa del INEM.

No exactamente, porque existe un límite. Cada empresa sólo podrá obtener bonificaciones por valor de 16 millones en tres años. Y además se excluyen las empresas de transporte, y las agrícolas. También se excluye de las bonificaciones a los familiares de los empresarios, a los trabajadores que hayan perdido un empleo indefinido recientemente, y a los trabajadores que hubieran sido fijos en la misma empresa en los dos años anteriores. De esta forma, se evitaría que las empresas despidan a la gente para volver a contratarla con contratos incentivados.

O sea, que hay un límite de 16 kilos en tres años para cada empresa.

Sí. Ese es el límite que aparece en el texto del RDL 5/2001, pero la CEOE se ha enfadado muchísimo. Según ellos, ese límite va a anular el efecto tan beneficioso que las bonificaciones tendrían en la creación de empleo. Hace unos días llevaron a cabo una campaña en los medios de comunicación para apretarle las tuercas al gobierno y que retirara ese límite. Si el límite se mantenía, sólo se beneficiarían las pequeñas y medianas empresas y, sólo en menor medida, las grandes. Desde el punto de vista capitalista, claro, eso es intolerable. Sólo unos días después, el

gobierno ya manifestaba su intención de obedecer a las sugerencias de la patronal. Ahora bien, si ese límite se fijaba en las normas de la Unión Europea y es de aplicación general y directa en todo el territorio de la UE, ¿cómo hará el gobierno para burlar la aplicación de una norma comunitaria?. ya se verá.

El estar incluido en alguno de los colectivos que generan bonificaciones puede "mejorar la empleabilidad" de la gente. Es de suponer que, en igualdad de condiciones, el empresario siempre preferirá a trabajadores que le generen subvenciones que a trabajadores que no se las generen. ¿Quiénes son los trabajadores que generan derecho a bonificaciones?

Pues casi todo el mundo. Es un programa de subvenciones tan amplio, que casi todo el mundo está incluido en uno o en otro colectivo. Simplemente habrá que hacer un contrato indefinido, de los ordinarios, o de los de fomento (despido barato), sea a tiempo completo o a tiempo parcial, y empezar a descontarse las pelotas de la Seguridad Social.

El importe de la bonificación oscila entre el 25% y el 100%, y puede durar desde dos años, hasta el total de la vida del contrato. Depende del perfil del trabajador.

Por ejemplo, generan bonificaciones todas las mujeres desempleadas entre 16 y 45 años, todos los desempleados de cualquier sexo y edad que llevan más de seis meses parados, todos los desempleados de cualquier sexo mayores de 45 años y todos los mayores de 55 años. O sea, que prácticamente sólo los varones menores de 45 años, con menos de seis meses de paro, no generan bonificaciones.

Además, también se incluye a los colectivos de exclusión social, aún cuando el contrato no sea indefinido. Y también generan derecho a bonificaciones todos los trabajadores que ya estén dentro de la empresa con un contrato temporal, y se les convierta en fijos.

¿Hay alguna novedad importante respecto a la contratación de madres trabajadoras?

Las desempleadas que lleven un año como demandantes, y hayan tenido un hijo en los últimos dos años, generan bonificaciones del 100% de las cuotas de seguridad social, durante un año. La verdad es que es muy tentador para los empresarios, y si algún colectivo necesita que se incentive su contratación es ese: el de las madres trabajadoras (que ya hemos visto en muchas ocasiones cómo pagan con el despido la osadía de tener un hijo sin el consentimiento del jefe).

Y otra cosilla, muy importante y relacionada con la maternidad, de la que, aunque venga del gobierno, tenemos que hablar bien. Se trata de los contratos de "coste cero". Mediante esta medida, se busca que los empresarios no tomen represalias contra las trabajadoras que tienen un hijo. A ver si lo explicamos: hasta hace unos años, cuando una trabajadora se quedaba embarazada, lo más frecuente era que el jefe buscara la forma de echarla porque le iba a costar una pasta. El jefe tenía que adelantar el dinero de las prestaciones por maternidad y además, seguir cotizando por la trabajadora durante las 16 semanas de descanso. Para que no pasara esto, se decidió que sería el INSS directamente quien pagara las prestaciones de maternidad; el empresario ya no tenía que adelantar el dinero, pero tenía que seguir cotizando. Así que los despidos seguían. El siguiente paso fue introducir unas bonificaciones de S.S. en el caso de que el jefe sustituyera a la trabajadora en descanso por maternidad; el empresario no pagaría nada de S.S. por el sustituto. Así que ya podíamos decir que las bajas por maternidad les salían totalmente gratis a los empresarios si sustituían a la trabajadora. Pero los despidos han seguido como si nada, porque sólo se cubre una de cada ocho bajas maternas.

El contrato de coste cero es un paso adelante, y una buena idea. Consiste en que, si el empresario sustituye a la madre trabajadora, le saldrá gratis tanto la S.S. del sustituto, como la de la sustituida. De esta forma, al empresario LE SALE MÁS BARATO tener a trabajadoras de baja maternal que no tenerlas. Si a partir de ahora siguen los despidos de las madres trabajadoras, ya no van a poder poner la excusa del dinero porque tener bajas maternas en la empresa es,

desde ahora, un chollo. Y por si fuera poco, es casi seguro que en los próximos meses entrarán en vigor nuevas bonificaciones para las madres trabajadoras que, cuando se reincorporen tras el descanso de 16 semanas, no pagarán S.S. en los siguientes doce meses. En fin, se intenta acabar con la discriminación por maternidad a través del ahorro de costes salariales, puesto que a través de la justicia y de la ley no se ha podido.

¿Qué hay sobre la contratación de los parados que estén cobrando prestaciones de desempleo?

Hay otra novedad, y es bastante indignante. Por primera vez, se incentiva la contratación de los parados que estén cobrando prestaciones de desempleo. Hasta ahora, era un secreto a voces el que el INEM intentaba colocar preferentemente a aquellos parados que estaban cobrando algo de pasta, para quitárselos de encima, y que difícilmente hacía ofertas de trabajo a los parados que no cobran nada.

Desde ahora, se ha levantado el velo del secreto, y por primera vez se reconoce en una norma que se va a potenciar la colocación de los beneficiarios de prestaciones y subsidios de desempleo. Eso sí, no a todos. Encima es sólo a los que les queda aún un año o más de paro. O sea, que fomentan la contratación de los que cobran y, sólo en menor medida, la de los que no tienen garantizado el sustento.

Claro, hay que ahorrar en prestaciones, para pagar subvenciones a los empresarios.

Sólo tienen despido barato los fijos, sólo generan derecho a subvenciones los fijos... o sea, que a contratar fijos. Eso sí, gracias a las reformas de 1994 y de 1997, el despido de los fijos es ya muy fácil.

Además, si despides de forma improcedente a un trabajador que te ha generado subvenciones, no tienes que devolver la pasta. Sólo se te excluirá durante un año de las ayudas, y durante ese año dejarás de bonificarte tantos contratos como despidos improcedentes hayas hecho. Pero nada más.

LO QUE QUEDA POR HACER

Vamos a hacer un resumen de lo que hay ahora:

Con la tibieza en la respuesta de los sindicatos mayoritarios, se ha incrementado la flexibilidad para el empresario, y la precariedad para el trabajador. Se fijan unas indemnizaciones ridículas para los contratos temporales, el contrato a tiempo parcial se convierte en "contrato a la carta", se amplían los contratos de aprendizaje a todos los colectivos de exclusión social, se crea el contrato de inserción para que los empleados públicos trabajen por el salario mínimo interprofesional, se amplía el contrato fijo de despido barato a casi todo el mundo, aparece el despido libre en la administración pública, se obliga a un intercambio de papelotes en las contrata y subcontratas y, lo que mejor se vende, se crea un vastísimo programa de ayudas a la contratación indefinida, por el que se desviarán los fondos del INEM, que pagará menos a los parados y dedicará la pasta a subvencionar a los empresarios.

Si no hay una respuesta social contraria a la reforma, van a darnos otra carretada de reformas en un plazo brevísimo. Ya decíamos que esta reforma, aunque es muy borde, no es completa. Se han dejado cosas en el tintero, que no se atrevían a reformar de una sola tacada, pero que no se les olvida que tienen que hacerlo.

Si corren mucho, pueden encontrarse con que un recorte brutal de todos los derechos laborales y de toda la protección social, puede poner en pie de guerra a toda la sociedad. Y eso iba a tener un coste político muy grande.

No tienen prisa, porque esto es un proceso que dura ya 9 años, y que difícilmente tiene marcha atrás. Cada recorte en los derechos y en la protección social ha sido un paso atrás que será difícilísimo de recuperar. Por eso, no corren demasiado. Si este no es el momento político, se puede posponer. Pero hacerse, se hará.

¿Y qué es lo siguiente que van a hacer y cómo lo harán?

Primer objetivo: ya veremos si por la vía del pacto con los sindicatos, o por la vía del decretazo, o por la vía parlamentaria, pero el objetivo es recortar las prestaciones de desempleo (que consideran excesivamente proteccionista, lo que desanima a los trabajadores a dejar esa vida de lujuria y disipación que se lleva cuando uno está parado).

Segundo objetivo: reformular las pensiones, al menos las de jubilación. Se generalizará el acceso a la jubilación anticipada. A cambio se prevé rebajar sustanciosamente el importe de las pensiones con un sencillo truco: hasta ahora cobras la jubilación según la media de lo que hayas ganado en los últimos 15 años. Lo que se pretende es ampliar ese plazo hasta los últimos 35 años, lo que en muchos casos va a incluir periodos de desempleo, de subempleo, y de vacíos de cotización. No se endurece el acceso a las pensiones de jubilación pero sí que se recortará su cuantía de forma importante.

Y el tercer gran objetivo: la reforma de la negociación colectiva. Se trata de que la negociación se descentralice (o sea, que los salarios se pacten en cada empresa, no en los convenios sectoriales), que los salarios se vinculen a la productividad, que se creen fórmulas de "salario diferido" (planes de pensiones privados en las empresas, que vayan sustituyendo a la seguridad social pública), que desaparezca la "ultra actividad" de los convenios (es decir, que una vez llegado el plazo para el que se pactó, pierda totalmente su vigencia y haya que empezar a negociar absolutamente todo otra vez). Y de propina, eliminar los salarios de tramitación (los que tiene que pagar un empresario desde la fecha del despido hasta la de la sentencia, cuando un despido es improcedente).

Y es que en este tema, en la reforma de la negociación colectiva, hay muchísimos miles de millones de pelotas en salarios en juego. Y si se trata de reducir salarios para incrementar los beneficios, todo vale.

El futuro está bien negro

El plazo y el modo en que se subirá el siguiente peldaño de la reforma es todavía una incógnita. Pero ya nos podemos imaginar algo. El gobierno no moverá ficha hasta que los sindicatos mayoritarios decidan si convocan movilizaciones o no. Una vez que la gente se haya olvidado de la reforma de marzo de 2001, empezará el bombardeo por los medios de comunicación: ¡los desempleados viven mejor que quieren!, ¡el sistema de pensiones público es insostenible!, ¡la negociación colectiva pone en peligro la creación de empleo!.

¿Se va a mover la clase obrera? ¿Vamos a pararles los pies de una vez? ¿Vamos a recuperar la dignidad?

La reforma está hecha, pero no se han atrevido a hacerla de una tacada sin tener los cómplices adecuados. En esta ocasión han vuelto a pegar un buen bocado a nuestros derechos, pero siguen afilándose los dientes, porque el capitalismo es voraz e insaciable. El capital, cuando ha probado la sangre de los trabajadores, ya no quiere obtener beneficios más que a base de desangrar al trabajador débil y desorganizado.

4.- VALORACIÓN JURÍDICA SOBRE LA REFORMA LABORAL (F. HERRERO).

INTRODUCCIÓN

*Tras un estéril proceso de negociación entre la CEOE y los Sindicatos UGT y CCOO, se ha aprobado recientemente el RD Ley 5/2001 introduciendo medidas que afectan a las **modalidades de contratación** y a la **duración de los contratos**, a la **contratación indefinida**, y **otras modificaciones** de menor calado.*

Las posiciones del Gobierno del PP, ahora en mayoría absoluta, eran coincidentes con las de la CEOE, la cual no ha querido consensuar un acuerdo con los sindicatos, porque sabía que el Gobierno iba a resolver las discrepancias a su favor, legislando sin ofrecer nada a cambio. Mediante la discutible técnica del denominado “decretazo” ha aprobado lo que vamos a analizar en este pequeño informe. Las organizaciones sindicales CCOO y UGT han asistido impotentes a este escenario, ofreciendo además reacciones distintas la una de la otra. Ahora tenemos al Gobierno refocilándose en su prepotencia, satisfecho de cómo ha “resuelto los problemas del país”, sin por ello perder la capacidad de atraer de nuevo a los “representantes de los trabajadores” al reclamo de la mal llamada negociación.

Con una tasa de paro que se mantiene aún, en los datos oficiales, en el 13,6% (2.300.000 trabajadores de una población activa de 16.900.000) y un índice porcentual de temporalidad del 31,6% (3.700.000 contratos temporales frente a 8.000.000 de fijos), más del doble que los países de la Unión europea (13,8% de media) -, es difícil entender cómo las medidas que vamos a exponer pueden significar algún “incremento del empleo y la mejora de su calidad”.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN: FORMA Y DURACIÓN

A.- *En cuanto a la **forma** de los contratos, sólo se ha modificado el art. 8.2 del ET tal como veremos.*

B.- *En cuanto a la **duración**, se producen tres modificaciones de mayor calado que afectan a la contratación temporal:*

1.- *Se amplían notable e inexplicablemente los colectivos susceptibles de ser contratados en la modalidad de **formación**, entre 6 meses y dos años, modificando el art. 12.2 a/ del ET., en el sentido de suprimir el límite de edad -que estaba en 21 años, y sólo era inaplicable para trabajadores minusválidos-, ahora también a extranjeros en los dos primeros años de permiso de trabajo, desempleados de larga duración (más de 3 años), desempleados en situación de “exclusión social”, o desempleados incorporados en Escuelas Taller, Casas de Oficios o Talleres de Empleo (recordemos que estos últimos debían tener más de 25 años y estaban excluidos por ello de esta modalidad). La previsión originaria de esta modalidad como vía de incorporación al empleo de jóvenes sin titulación desaparece, generalizándose un mecanismo más de contratación caracterizado por su temporalidad y bajo coste pues, no sólo permite la reducción del tiempo de formación, normalmente ficticio, del importe de la retribución, sino que está excluido de la protección por desempleo.*

Sin duda una medida de desaproximación al panorama de la Unión Europea, y de valoración social despreciativa para los colectivos afectados.

2.- *Se reduce el tiempo máximo negociable por convenio para el **contrato eventual**, del máximo de 13,5 meses en un período de 18, a sólo 12 meses, y trasladando la limitación reglamentaria de una única prórroga, al nuevo art. 15.1 b/ del ET. Este es todo el avance conseguido en el ámbito de las reivindicaciones de control del encadenamiento de la contratación temporal, que puede calificarse de inexistente en la reforma dada la mera retórica del nuevo ap. 5 del art. 15 del ET.*

que se limita a recordar que **“por convenio supraempresarial se pueden establecer requisitos para prevenir el abuso en la utilización sucesiva de la contratación temporal”**, recordatorio innecesario pues ya sabemos que ello es posible pero **los responsables de aquella negociación no han avanzado en este terreno** y, hacer estas declaraciones sin la adopción de la menor medida correctora, constituye **una hipocresía** a la vista de las denuncias reiteradas, doctrinales y jurisprudenciales sobre esta materia, máxime teniendo en cuenta que era una de las principales “reivindicaciones” de la plataforma sindical de UGT y CCOO.

3.- Para cerrar este panorama, se introduce un **nuevo contrato temporal en las Administraciones Públicas, denominado de inserción**, en el ap. d/ del art. 15.1 del ET, cuyo objeto es la realización de una “obra o servicio de interés general o social” en el ámbito de sus competencias y como medio de proporcionar experiencia laboral al desempleado que lo suscriba. Sólo se establece el límite de no poder repetir tan extraordinaria posibilidad de acceso al empleo hasta los tres años tras la finalización, pero **ni se define en modo alguno qué es la obra o servicio de interés, ni tampoco su duración**, que habrá de entenderse es la de la obra en cuestión, propiciando **el abuso de la temporalidad en la contratación por parte de las Administraciones Públicas**. La exclusión de la exigua indemnización de 8 días para esta modalidad en el nuevo art. 49.1 c/ del ET., y la posibilidad de extinción objetiva de los contratos indefinidos por insuficiente consignación presupuestaria en la ejecución de planes y programas públicos, en el también novedoso art. 52.2 del ET., ilustra suficientemente sobre quién detenta el control del empleo en la Administración, y cómo se predica con el ejemplo.

C.- Pero sin duda, en el marco de la contratación, lo más señalado es la nueva configuración del denominado **contrato de trabajo a tiempo parcial**, cuya potenciación como objetivo de la actual reforma era prioritario para el Gobierno **tras el fracaso de la precedente regulación garantista** introducida con el RD Ley 15/98, y que había dado como bagaje un 3% de contratación en esta modalidad en varones y un 17,6% en mujeres, prácticamente la mitad de los porcentajes medios de la Unión Europea, donde se alcanzan cifras del 6,1% y 24,6% respectivamente.

Pues bien, la manera de afrontar esta situación, **en contra del criterio de la plataforma sindical en la negociación**, no ha sido otra que **deshacer buena parte de las medidas de garantía que se habían alcanzado**, empezando por una indefinición del propio contrato que permite su utilización siempre que el número de horas al día, a la semana, al mes o al año sea, sencillamente, **inferior a la “jornada de un trabajador a tiempo completo comparable”**, entendiendo por tal un trabajador de la misma empresa o centro de trabajo con el mismo tipo de contrato que realice un trabajo idéntico o similar. Es difícil conseguir mayor indefinición, con lo que ante las supresiones añadidas en el nuevo art. 12 del ET., de las garantías sobre concreción del horario y distribución en el contrato, así como de la renovación acordada del pacto de horas complementarias y la ampliación de éstas, posible en la negociación colectiva hasta el 60% más de las horas ordinarias contratadas (antes estaba en el 30% como tope), no sólo **desnaturaliza el contrato a tiempo parcial**, haciendo imposible la coordinación de este contrato con otros a tiempo parcial en otras empresas, sino que permite la práctica reconducción de cualesquiera nuevos contratos a esta modalidad, con un **gravísimo nivel de inseguridad respecto de la jornada y horario** como componentes nucleares de cualquier relación laboral. Sin duda en pocos años se apreciará el **devastador efecto de esta nueva medida** y el Gobierno podrá esgrimir nuestra equiparación y previsible superación de las medias estadísticas europeas sin que el coste social aparezca como relevante en modo alguno.

Como contrato a tiempo parcial se mantiene el de los **trabajadores fijos discontinuos** cuyas fechas de inicio y finalización de campaña sean predeterminables y ciertas, mientras que aquellos que no se repitan en fechas ciertas se reconducen al nuevo apartado 8 del art. 15 del ET., con las exigencias de llamada en el orden y forma establecido en los convenios como fijos discontinuos propiamente dichos, pero añadiendo la nueva regulación que también podrán contratarse éstos a tiempo parcial siempre que se prevea en la negociación sectorial, **propiciando así un previsible caos en la utilización de estas modalidades por la variedad potencial que puede llegar a producirse**.

D.- Por último en este capítulo, se han añadido al art. 15 del ET. los apartados 6 y 7, referidos a la igualdad de trato y derechos de los trabajadores temporales cuya antigüedad deberá computarse sea cual sea su modalidad de contrato, e igualmente se impone a los empresarios la obligación de informar a los trabajadores temporales sobre las vacantes existentes, estableciéndose que los convenios prevean las facilidades de acceso de estos trabajadores a la formación profesional continua. Estas medidas eran obligadas por transposición de la Directiva comunitaria antes señalada, y la primera de ellas, relativa a la igualdad de los temporales, esperamos que contribuya definitivamente a erradicar las prácticas restrictivas de derechos respecto de interinos y otros colectivos.

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Se estabiliza el **contrato de fomento de la contratación indefinida** introducido transitoriamente por cuatro años en la Disp. Adic. 1ª de la Ley 63/97, generalizándose su posibilidad de utilización como **una modalidad contractual más, sin límite temporal y ampliándose el colectivo** sujeto a esta posibilidad, **a la práctica totalidad de los trabajadores:** jóvenes de 16 a 30 años, mayores de 45 años, parados inscritos al menos 6 meses como tales, mujeres en sectores con menor índice de empleo (conforme a la OMT 16 de septiembre de 1998) y minusválidos. También para la conversión de temporales y formativos celebrados antes de 31 de diciembre de 2003.

El Cap. II del RD Ley 5/2001 continúa **la política de beneficios para el programa de fomento de empleo indefinido, con cargo a los presupuestos del INEM y por el procedimiento de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social**, conforme a los porcentajes y con las exigencias previstas en dicho Capítulo.

Sin embargo, no debe olvidarse que el régimen jurídico de la extinción de estos contratos por **despido objetivo**, cuando sea declarado **improcedente**, sigue siendo a tenor de la Disp. Adic. 1ª ap. 4 del RD Ley 5/2001, de **33 días de salario por año trabajado**, por lo que la potenciación a través de bonificaciones de estos contratos, y su generalización a la práctica totalidad de la población activa, provoca una **expansión del abaratamiento del despido** por cuanto, si bien la indemnización de 33 días sólo es aplicable al despido objetivo del art. 52 del ET., no puede olvidarse que dicha modalidad comprende el mecanismo resolutorio ajeno a la voluntad del trabajador, más flexible de nuestro ordenamiento conforme a la redacción del ap. c/ del citado art. 52, por lo que parece inevitable la generalización de esta modalidad contractual con las consecuencias señaladas.

OTRAS CUESTIONES

Como cierre de esta breve exposición cabe hacer una referencia al menos, a cuatro cuestiones adicionales:

1.- Además de la **ampliación del ámbito personal de aplicación del despido objetivo abaratado que ya se ha señalado**, también se **amplían los supuestos en los que cabe utilizar el referido despido**, incorporándose una letra e/ en el art. 52 del ET. para la resolución de contratos inicialmente concertados por tiempo indefinido, y concertados para ejecución de programas públicos sin dotación económica estable y financiados con consignaciones presupuestarias anuales, ante la eventualidad de una insuficiencia de dicha consignación para el mantenimiento del puesto de trabajo de que se trate.

Aún cuando esta modalidad parece referirse a una reconducción del abuso de los contratos de obra o servicio en entidades públicas a favor del contrato indefinido, **es evidente la indefinición del concepto de “planes y programas públicos”** así como la simplificación del mecanismo resolutorio por el cauce del despido objetivo que, de resultar improcedente pese a la facilidad y ambigüedad de la causa extintiva, estaría también afectado por la indemnización reducida de 33 días que antes se expuso. Esta causa de despido afectará incluso a contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del RD Ley 5/2001.

2.- No tendrá ese efecto sin embargo, parece querer decir respecto de contratos celebrados con anterioridad al 4 de marzo de 2001 conforme a la Transitoria Segunda del RDL 5/2001, la nueva indemnización establecida por finalización de contratos temporales, de 8 días de salario por año de servicio, introducida en el nuevo art. 49.1 ap. c/ del ET., y ceñida tan sólo a los contratos de obra y servicio, eventuales y de relevo, pero no a los de interinidad, inserción y formativos. Sin embargo, pese al tenor literal de la citada Transitoria, parece insostenible el blindaje de los contratos temporales citados ante la nueva regulación indemnizatoria establecida, por lo que su aplicabilidad a cualesquiera resoluciones de los contratos temporales afectados, a partir de la entrada en vigor del RD Ley, deberá imponerse en vía judicial. Lejos en todo caso de los 12 días que se reclamaba por las organizaciones sindicales, no parece que dicha medida genere por sí misma en modo alguno, el efecto pregonado de reducción de la temporalidad que, ilustrativamente en nuestro país, sólo entre los jóvenes hasta 30 años alcanza la alarmante cota del 73,1% frente al 36,6% en la Unión Europea.

3.- Sí constituye sin embargo una decisión legislativa importante la reforma del art. 42 del ET. en cuanto a la definitiva clarificación de que la responsabilidad solidaria del empresario principal, se extiende no sólo respecto del contratista, sino también en las subcontrataciones, lo que era pacífico en la jurisprudencia, es decir, que todas las sentencias estaban de acuerdo sobre esto, suprimiéndose también el límite hasta ahora existente de proyección de aquélla responsabilidad sólo sobre obligaciones salariales y de Seguridad Social “hasta lo que correspondería si se hubiera tratado de su personal fijo en la misma categoría”. Ello, unido a las novedades introducidas en los apartados 3, 4 y 5 respecto de las obligaciones empresariales de información a los propios trabajadores, a la Tesorería de la Seguridad Social, y a los representantes legales, mejora la regulación de una materia en la que el cúmulo de situaciones abusivas alcanzan cotas alarmantes, propiciadas además por una doble interpretación jurisprudencial, restrictiva del concepto de lo que se debe entender por “propia actividad” para que opere el mecanismo de responsabilidad solidaria por un lado, y calificando los salarios de tramitación en despido como indemnización, a efectos de su exclusión de aquélla responsabilidad. Ninguna de estas cuestiones, ni la clarificación del concepto de “cesión ilegal” subyacente en estas actividades de la llamada descentralización productiva, se abordan en la reforma de este precepto.

4.- Por último, **se deroga** sin advertencia alguna en la Exposición de Motivos ni en el articulado, **la Disp. Adic. 10ª del ET.** que, como es sabido, establecía la **posibilidad de utilización de la jubilación forzosa como instrumento para realizar políticas de empleo**, lo que había llevado paulatinamente a la admisión jurisprudencial de la validez de aquélla utilización - tan frecuente que un importante sector de la población cree que la jubilación a los 65 años constituye una obligación, y no un derecho -, incluso cuando no se estableciera en los convenios la menor medida alternativa de generación de empleo. Parece que, a partir del 4 de marzo, se cierra aquélla posibilidad, en congruencia con la nueva línea que se perfila ya en el acuerdo de reforma de pensiones entre el Gobierno y CCOO, de incentivar incluso el retraso en la salida de la vida activa tras los 65 años. Sin embargo no está claro el alcance de dicha derogación y habrá que esperar, bien la tramitación parlamentaria o el desarrollo reglamentario para determinar sus efectos, al menos en cuanto a futuros convenios que pretendan abordar las denominadas jubilaciones forzosas por edad.

En suma, y sin pretender ser exhaustivos- también se modifica el art. 8. c/ de la Ley 14/94 ampliando la exclusión de utilización de ETT., y se regulan bonificaciones para los propios trabajadores/as en situación de descansos por maternidad, adopción y acogimiento - éstos son los perfiles básicos de la reforma, cuestionable no sólo por el procedimiento seguido sino, especialmente, por vulnerar el derecho al trabajo, recogido en la Constitución. La obligación de los poderes públicos es, conforme al art. 9.3 de la Constitución, remover los obstáculos que dificultan la libertad y la igualdad efectivas de los individuos y de los grupos en que se integran. La disposición legislativa que acabamos de comentar no solo no remueve obstáculos, sino que hace todo lo contrario.

5.- REAL DECRETO-LEY 5/2001, DE 2 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO Y LA MEJORA DE SU CALIDAD (BOE DEL 3)

La política de empleo desarrollada en las dos últimas legislaturas ha venido marcada fundamentalmente por las reformas del Estatuto de los Trabajadores producidas por la Ley 63/1997, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, derivada del Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo suscrito por los interlocutores sociales, y por el Real Decreto-ley 15/1998, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, que refleja el acuerdo concluido entre el Gobierno y las Organizaciones Sindicales más representativas.

La Ley 63/1997, además de dar nueva regulación a los contratos formativos y de modificar diversos aspectos de la contratación temporal, introdujo un nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida, dirigido a determinados colectivos con especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo, caracterizado por la previsión de una indemnización en caso de extinción inferior a la de carácter general, y con un período inicial de aplicación de cuatro años, estando prevista su eventual continuidad más allá de dicho período. Por su parte, el Real Decreto-ley 15/1998 dio nueva regulación al contrato a tiempo parcial, estableciendo tanto elementos de mayor garantía y protección social para los trabajadores como otros de mayor flexibilidad en su régimen jurídico, por ejemplo con la creación de las horas complementarias.

El tiempo transcurrido desde estas reformas ha puesto de relieve unos efectos globalmente positivos derivados de las mismas, traducidos en el incremento del número de contratos indefinidos y a tiempo parcial, y ha puesto también de relieve problemas prácticos o disfunciones en determinadas materias, como el trabajo a tiempo parcial, de los que se ha derivado probablemente el que no se hayan alcanzado plenamente todas las posibilidades de desarrollo de la contratación que podrían haberse esperado.

Tanto por la necesidad de decidir acerca de la continuidad del contrato del fomento del empleo, como por la procedencia de corregir las disfunciones observadas, se ha puesto de relieve la necesidad de plantear una nueva regulación de estas cuestiones, cuya importancia para el equilibrio de la política de empleo parece innecesario resaltar. Además, con carácter más general, la evolución positiva del empleo en estos últimos años ha mostrado también la necesidad de plantear nuevas reformas que sigan favoreciendo esta evolución y que se oriente, particularmente, a reducir las aún excesivas tasas de temporalidad existentes.

En este sentido, este conjunto de nuevas reformas mantiene su orientación hacia el fomento de un empleo más estable y de mayor calidad, tanto utilizando, con las mejoras o

correcciones necesarias, las fórmulas contractuales ya experimentadas en los últimos años, como el tiempo parcial o el contrato de fomento de la contratación indefinida, como introduciendo nuevas regulaciones en los muy diversos aspectos de la contratación laboral y del desarrollo de las relaciones laborales que puedan incidir positivamente en el crecimiento del empleo y la mejora de su calidad.

De esta manera se introducen diversas modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, referidas en primer lugar a la forma, duración y modalidades del contrato de trabajo. De entre ellas, cabe destacar las dirigidas a reforzar el principio de estabilidad en el empleo, introduciendo limitaciones y garantías adicionales en los contratos temporales y de duración determinada. Del mismo modo, se introducen modificaciones en el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial, con objeto de lograr un mayor impulso y dinamismo de esta modalidad contractual, cuyo relevante papel en el crecimiento del empleo estable y en la adaptación a las necesidades de empresas y trabajadores ha sido puesto de relieve por todos los protagonistas de las relaciones laborales en el contexto de la Unión Europea. En fin, la ampliación de los colectivos que pueden beneficiarse de los contratos formativos y la concreción y formalización a través de un nuevo contrato de inserción de los programas de contratación de trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social constituyen medidas dirigidas a instrumentar de una forma más adecuada actuaciones típicas de las políticas activas de empleo.

Otras modificaciones se dirigen a reforzar las garantías en los supuestos de subcontratación, en particular a través de una mejora de los instrumentos de información de los trabajadores y sus representantes que permita dotar a estas situaciones laborales de la debida transparencia y seguridad jurídica.

El mantenimiento del contrato para el fomento de la contratación indefinida, que tan excelentes resultados ha obtenido en los últimos años tras su creación en 1997 por los interlocutores sociales en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, y la incorporación del programa del fomento del empleo para el año 2001 constituyen otros elementos relevantes de la norma que ahora se aprueba. Junto a ello, merece destacarse la derogación de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, que estimulaba la adopción de medidas dirigidas a lograr la jubilación forzosa de los trabajadores de mayor edad y su retirada del mercado de trabajo, como instrumento en el marco de una política de empleo inspirada en concepciones y apoyada en realidades demográficas y del mercado de trabajo claramente desactualizadas.

El Gobierno considera que hubiera sido deseable que este conjunto de reformas fuera,

como en anteriores ocasiones, fruto de los acuerdos de los interlocutores sociales. Sin embargo, el que no haya sido posible la consecución de dicho acuerdo en el período de tiempo previamente considerado por las partes no puede condicionar por más tiempo la adopción de unas medidas cuya urgencia viene reclamada por la necesidad de actuar cuanto antes de manera que se ayude a corregir los problemas de la regulación laboral que pueden estar incidiendo negativamente en la evolución del empleo.

En todo caso el proceso de diálogo social desarrollado, aunque no haya alcanzado hasta la fecha resultados concretos, sí ha permitido conocer las posiciones de los interlocutores sociales y las fórmulas que desde estas posiciones se han considerado más positivas, lo que sin duda ha influido en la configuración final de esta reforma legal. Y, desde luego, cualquier resultado futuro que pudiera alcanzarse en dicho diálogo social, en relación con éstas o con otras materias, será evidentemente tenido en cuenta por el Gobierno de cara a la necesaria adaptación permanente de las estructuras legales a los requerimientos presentes y futuros de nuestro mercado de trabajo.

En su virtud, siendo urgente la adopción de las anteriores medidas, tanto para permitir su inmediata efectividad como para evitar distorsiones en el funcionamiento del mercado de trabajo, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 2 de marzo de 2001,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Modificaciones que se introducen en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo

Artículo 1.º Forma, duración y modalidades del contrato de trabajo. Los artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que se relacionan a continuación quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El apartado 2 del artículo 8 queda redactado en la forma siguiente:

2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los contratos de inserción, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Dos. La letra a) del apartado 2 del artículo 11 queda redactada de la siguiente forma:

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 no será de aplicación cuando el contrato se concierte con trabajadores incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

Desempleados minusválidos.

Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.

Desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral.

Desempleados en situación de exclusión social.

Desempleados que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Tres. El título y el apartado 1 del artículo 12 quedan redactados de la forma siguiente:

Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

Cuatro. El apartado 3 del artículo 12 queda redactado de la forma siguiente:

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Cinco. La letra a) del apartado 4 del artículo 12 queda redactada de la forma siguiente:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

De no observarse estas existencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Seis. El apartado 5 del artículo 12 queda redactado de la forma siguiente:

5. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenderse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Siete. La letra b) del apartado 1 del artículo 15 queda redactada de la siguiente forma:

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

Ocho. Al apartado 1 del artículo 15 se incorpora una nueva letra d) del siguiente tenor literal:

d) Cuando se contrate a un demandante de empleo por parte de una Administración pública y el objeto de dicho contrato de inserción, sea el de realizar una obra o servicio de interés general o social, dentro del ámbito de sus competencias, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante. Los trabajadores que sean parte en estos contratos no podrán repetir su participación hasta transcurridos tres años desde finalizar el anterior contrato de esta naturaleza.

Los servicios públicos de empleo competentes financiarán, a través de las partidas de gasto que correspondan, los costes laborales de estas contrataciones, tomando como referencia la base mínima del grupo de cotización al que corresponda la categoría profesional desempeñada por el trabajador.

La incorporación de desempleados a esta modalidad contractual estará de acuerdo con las prioridades del Estado para cumplir las directrices de la estrategia europea por el empleo.

Nueve. En el artículo 15 se incorporarán cuatro nuevos apartados, con los números 5, 6, 7 y 8, del tenor literal que a continuación se indica, pasando el actual apartado 5 a numerarse como apartado 9:

5. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer requisitos adicionales dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.

6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

8. El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción

competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.

Artículo 2.º Garantías por cambio de empresario. El artículo 42 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado de la forma siguiente:

Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios.1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

3. Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, el contratista o subcontratista

deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación prevista en el artículo 64.1.1.º de esta Ley, cuando la empresa concluya 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.

5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 4 anterior y las letras b) a e) del apartado 5.

Artículo 3.º Extinción del contrato. Los artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que se relacionan a continuación quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. La letra c) del apartado 1 del artículo 49 queda redactada de la siguiente forma:

c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica cuya cuantía se determinará en la negociación colectiva o en la normativa específica que les sea de aplicación. En defecto de esta determinación de cuantía la indemnización será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogadas automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido,

salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Dos. En el artículo 562 se adiciona una nueva letra e) del siguiente tenor literal:

e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados para la ejecución de planes y programas públicos sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales, por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo de que se trate.

CAPÍTULO II

Programa de fomento de empleo para el año 2001

Artículo 4.º Ámbito de aplicación.1. Podrán acogerse a los beneficios establecidos para el programa del fomento de empleo:

1.1 Las empresas que contraten indefinidamente, y de acuerdo con los requisitos y condiciones que se señalan en esta norma, a trabajadores desempleados, inscritos en la oficina de empleo e incluidos en algunos de los colectivos siguientes:

a) Mujeres desempleadas, entre 16 y 45 años.

b) Mujeres desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

c) Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante seis o más meses.

d) Desempleados mayores de cuarenta y cinco años y hasta los cincuenta y cinco.

e) Desempleados mayores de cincuenta y cinco años y hasta los sesenta y cinco.

f) Desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.

g) Desempleados perceptores del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores incluidos en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social.

h) Desempleados perceptores de la ayuda específica denominada renta activa de inserción.

i) Mujeres desempleadas inscritas durante un período de doce o más meses en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha de alumbramiento.

1.2 Los trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Régimen especial de la Seguridad Social para Trabajadores Autónomos, dados de alta en el mismo al menos desde el 1

de enero de 2000, que no hayan tenido asalariados a su cargo para el desempeño de su actividad profesional en los doce meses anteriores a la contratación y contraten indefinidamente su primer trabajador.

1.3 Las empresas y las entidades sin ánimo de lucro que contraten, indefinida o temporalmente, trabajadores desempleados en situación de exclusión social, podrán acogerse a los beneficios previstos en esta norma en los términos que en la misma se indican. La situación de exclusión social se acreditará por los correspondientes servicios sociales municipales y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

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:

Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.

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.

2. Igualmente se incentivará, en los términos previstos en esta norma, la transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la misma. Además, 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.

Artículo 5.º Requisitos de los beneficiarios. Los beneficiarios de las ayudas previstas en esta norma deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Hallarse al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social tanto en la fecha de la concesión de las ayudas como durante la percepción de las mismas. La falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones dará lugar a la pérdida automática de las ayudas.

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 del Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Artículo 6.º Incentivos. 1. Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial, celebrados durante el período comprendido entre la fecha de entrada en vigor de la presente norma y el 31 de diciembre del año 2001, darán derecho, a partir de la fecha de la contratación, a las siguientes bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes:

a) Contratación de mujeres desempleadas entre dieciséis y cuarenta y cinco años: 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

b) Contratación de mujeres para prestar servicios en profesiones y ocupaciones establecidas en la Orden ministerial de 16 de septiembre de 1998, para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino, que reúnan, además, el requisito de permanecer inscritas ininterrumpidamente en la oficina de empleo, por un período mínimo de seis meses, o bien sean mayores de cuarenta y cinco años: 70 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato; 60 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo. Si no reunirán alguno de los anteriores requisitos adicionales, la bonificación será del 35 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

c) Contrataciones de desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante un período mínimo de seis meses: 20 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

d) Contrataciones de desempleados mayores de cuarenta y cinco años y hasta los cincuenta y cinco: 50 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato; 45 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.

e) Contrataciones de desempleados mayores de cincuenta y cinco y hasta los sesenta y cinco años: 55 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato; 50 por 100 durante el resto de la vigencia del mismo.

f) Contratación de perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación: 50 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato; 45 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.

g) Contrataciones de desempleados perceptores del subsidio por desempleo en favor de los trabajadores incluidos en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social: 90 por 100 durante el primer año de vigencia del contrato, 85 por 100 durante el segundo año de vigencia del mismo.

h) Contratación de perceptores de la ayuda específica denominada renta activa de inserción: 65 por 100 durante los veinticuatro

meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.

i) Contratación de mujeres desempleadas inscritas durante un período de doce o más meses en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses a la fecha de alumbramiento: 100 por 100 durante los doce siguientes meses al inicio de vigencia del contrato.

2. La contratación indefinida a tiempo completo o parcial que realice un trabajador autónomo de los referidos en el número 1.1.2 del artículo primero, con un trabajador desempleado dará lugar a la aplicación de las bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes previstas en el número 1 de este artículo, con un incremento de un 5 por 100 respecto de lo previsto para cada caso.

3. Cuando las contrataciones previstas en las letras c), d), e), f) y h) del número 1 de este artículo se realicen a tiempo completo con mujeres desempleadas, las bonificaciones de cuotas se incrementarán en diez puntos. Dicho incremento también es de aplicación a las contrataciones a que se refiere el número anterior.

4. Las empresas y entidades que contraten indefinida o temporalmente, bien mediante contrataciones a tiempo completo o parcial, a trabajadores desempleados en situación de exclusión social, en los términos del número 1.1.3 del artículo primero, podrán aplicar una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 por 100, durante el resto de la vigencia del contrato, con un máximo de veinticuatro meses. Cuando un mismo trabajador celebre distintos contratos de trabajo, ya sea con una misma empresa o entidad, o con otra distinta, con o sin solución de continuidad, se aplicará igualmente el máximo de veinticuatro meses desde la fecha inicial del primer contrato.

5. Las transformaciones en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma, así como la de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, darán lugar a una bonificación del 25 por 100 durante el período de los veinticuatro meses siguientes al inicio de la vigencia del nuevo contrato.

Dará derecho a la misma bonificación las transformaciones de contratos de prácticas y de relevo celebrados inicialmente a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial. En este supuesto la jornada del nuevo contrato indefinido será como mínimo igual a la del contrato de prácticas o de relevo que se transforma.

6. Los contratos acogidos al presente programa de fomento del empleo estable se formalizarán en el modelo oficial que disponga el Instituto Nacional de Empleo.

Artículo 7.º Concurrencia de bonificaciones. En el supuesto en que la contratación indefinida de un trabajador desempleado celebrada en virtud de este programa de fomento de empleo, pudiera dar

lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstos bonificaciones, solo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario de las deducciones previstas en esta norma.

Artículo 8.º Exclusiones. 1. Las ayudas previstas en este programa no se aplicarán en los siguientes supuestos:

a) Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, u otras disposiciones legales, con la excepción de la relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias, a la que se puede aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los trabajadores desempleados en situación de exclusión social.

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

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.

Lo dispuesto en el párrafo precedente será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

d) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.

2. Las empresas o entidades que hayan extinguido o extinga, por despido declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo de la presente norma y del Real Decreto-ley 9/1997, de 17 de mayo, por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento y la estabilidad en el empleo y de la Ley 64/1997, de 26 de diciembre; así como de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre; de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre y de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, quedarán excluidos por un período de doce meses, de las ayudas contempladas en la presente disposición. La citada exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas.

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

Artículo 9.º Incompatibilidades. Los beneficios aquí previstos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del

coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

Artículo 10. Financiación y control de los incentivos. 1. Las ayudas a la contratación establecidas en la presente norma se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Instituto Nacional de Empleo.

2. La Tesorería General de la Seguridad Social facilitará mensualmente al Instituto Nacional de Empleo, el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, detallados por colectivos, con sus respectivas bases de cotización y las deducciones que se apliquen como consecuencia de lo previsto en la presente norma.

3. Con la misma periodicidad, la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, facilitará a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información necesaria sobre el número de contratos registrados 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 esta norma por los sujetos beneficiarios de la misma.

Artículo 11. Reintegro de los beneficios. 1. En los supuestos de obtención de las ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá 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 el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Artículo 12. Ayudas bajo condiciones de minimis. Las ayudas contempladas en esta norma estarán sujetas a lo que dispone el Reglamento CE número 69/2001 de la Comisión Europea, de 12 de enero, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas de minimis.

De conformidad con el mismo, las ayudas previstas en la presente norma no son de aplicación a las empresas de los sectores del transporte y a las que desarrollen actividades relacionadas con la producción, transformación o comercialización en los sectores de la agricultura, la pesca y la acuicultura.

Las empresas no incluidas en los sectores antes citados podrán beneficiarse de las ayudas contempladas en esta norma, cuyo importe total no podrá ser superior a 100.000 euros (16.638.600 pesetas) en tres años.

CAPÍTULO III

Modificaciones que se introducen en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal

Artículo 13. Exclusiones. 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 de la siguiente forma:

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, o cuando en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un período de tiempo superior a doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Contrato para el fomento de la contratación indefinida. 1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse a partir de la entrada en vigor de esta disposición el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma.

2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) Trabajadores desempleados en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

1.ª Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.

2.ª Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

3.ª Mayores de cuarenta y cinco años de edad.

4.ª Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos como demandantes de empleo.

5.ª Minusválidos.

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 2003.

3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.

4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del

Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

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

6. En el marco del diseño de los planes y programas de política de empleo y del análisis del funcionamiento del mercado de trabajo, el Gobierno procederá a evaluar los efectos de esta medida para el fomento de la contratación indefinida, a fin de determinar la necesidad o no del mantenimiento de la misma y proponer, en su caso, las modificaciones que procedan.

Segunda. Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. A la cotización de las trabajadoras/es o socias/os sustituidas/os durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados, a que se refiere el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentados de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto.

La duración máxima de las bonificaciones previstas para las trabajadoras/es o socias/os sustituidas/os, coincidirá con la situación de suspensión de su relación profesional, con el límite máximo que proceda según los casos.

Tercera. Fomento del empleo temporal de trabajadores minúsculos. Durante el año 2001 continuará siendo de aplicación, la disposición adicional sexta de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social, en relación con el artículo 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales,

administrativas y de orden social, en lo relativo a los trabajadores discapacitados.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Contratos celebrados antes de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley. Los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, incluidos los contratos para el fomento de la contratación indefinida celebrados al amparo de lo previsto en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, o en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

Segunda. Extinciones de contratos. La indemnización por finalización del contrato a la que se refiere el primer párrafo de la letra c) del apartado uno del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por este Real Decreto-ley, no será de aplicación a las extinciones de contratos celebrados con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea la fecha de su extinción.

Las extinciones de contratos producidas antes de la entrada en vigor de esta Ley se regirán por las disposiciones vigentes en la fecha en que hubieran tenido lugar.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. Alcance de la derogación normativa. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto-ley y, expresamente, las siguientes:

a) La disposición adicional décima de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto-ley legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

b) La disposición adicional única del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y la mejora de su estabilidad.

c) Las disposiciones adicionales primera y segunda de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

d) La disposición adicional trigésima primera de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Disposiciones de aplicación y desarrollo. Se autoriza al Gobierno para dictar las disposiciones que sean necesarias para la aplicación y desarrollo de este Real Decreto-ley.

Segunda. Entrada en vigor. El presente Real Decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

SECRETARIADO PERMANENTE DEL COMITÉ CONFEDERAL

C/ Sagunto, 15 - 1º - 28010 Madrid

Tfnos: (91) 4470572 / 4475769 / 5931628 - Fax: (91) 4453132

CONFEDERACIONES TERRITORIALES DE LA C.G.T. - COMITÉS CONFEDERALES

CONFEDERACIÓN DE ANDALUCÍA
C/ Alfonso XII, 26 - 41002 - Sevilla

Tel. (95) 456 42 24
Tel. (95) 456 49 92
Fax (95) 456 42 24

CONFEDERACIÓN DE ARAGÓN
C/ Don Jaime I, 44 - Ppal Dcha. - 50001 - Zaragoza

Tel. (976) 29 16 75
Fax (976) 39 23 06

CONFEDERACIÓN DE ASTURIAS
C/ Sanz Crespo, 3 -3ª y 5ª - 33207 Gijón (Asturias)

Tel. (98) 534 34 67
Fax (98) 534 34 56

CONFEDERACIÓN DE BALEARES
C/ Colón, 7 - 1º - 07001 - Palma de Mallorca

Tel. (971) 72 49 05
Fax (971) 72 49 05

CONFEDERACIÓN DE CANARIAS
C/ León y Castillo, 11 - 2º - 35003 - Las Palmas de Gran Canaria

Tel. (928) 36 14 23

CONFEDERACIÓN DE CANTABRIA
C/ San Luis, 10 E - Bajo - 39010 - Santander
Correspondencia: Apdo. de Correos 809 - 39080 - Santander

Tel. (942) 37 30 20
Fax (942) 37 30 20

CONFEDERACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN
C/ Dos de Mayo, 15 - 47004 - Valladolid

Tel. (983) 39 91 48
Fax (983) 39 91 48

CONFEDERACIÓN DE CATALUNYA
C/ Via Layetana, 18 - 9ª - 08003 - Barcelona
Correspondencia: Apdo. de Correos 999. 08080 - Barcelona

Tel. (93) 268 45 52
268 47 22
Fax (93) 310 71 10

CONFEDERACIÓN DE EUSKADI
C/ Rutxa, 6 - entresuelo - 01001 - Vitoria (Gasteiz)

Tel. (948) 22 47 66
Fax (948) 21 23 99

CONFEDERACIÓN DE EXTREMADURA
C/ Meléndez Valdes, 18 - 2º lqda. - 06001 - Badajoz
Correspondencia: Apdo. de Correos 231 - 06001 - Badajoz

CONFEDERACIÓN DE GALICIA
C/ Urzaiz, 81 - 36204 - Vigo (Pontevedra)

Tel. (986) 43 14 76
Fax (986) 43 14 76

CONFEDERACIÓN DE MADRID- CASTILLA LA MANCHA
C/ Alenza, 13 - 1º - 28003 - Madrid

Tel. (91) 554 72 05
554 77 02
554 79 04
Fax (91) 554 73 04

CONFEDERACIÓN DEL PAIS VALENCIA Y MURCIA
Avda. del Cid, 154- bajo - 46014 - Valencia

Tel. (96) 383 44 40
383 44 56
Fax (96) 383 44 47