

Real Decreto Lei 5/2001, do 2 de marzo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego.

A política de emprego desenvolvida nas dúas últimas lexislaturas veu marcada fundamentalmente polas reformas do Estatuto dos Traballadores producidas pola Lei 63/1997, de Medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida, derivada do Acordo Interconfederal para a estabilidade do emprego suscrito polos interlocutores sociais, e polo Real Decreto-lei 15/1998, de Medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo en relación co traballo a tempo parcial e o fomento da súa estabilidade, que reflicte o acordo concluído entre o Goberno e as Organizacións Sindicais máis representativas.

A Lei 63/1997, ademais de dar nova regulación aos contratos formativos e de modificar diversos aspectos da contratación temporal, introduciu un novo contrato para o fomento da contratación indefinida, dirixido a determinados colectivos con especiais dificultades para o acceso ao mercado de traballo, caracterizado pola previsión dunha indemnización en caso de extinción inferior á de carácter xeral, e cun período inicial de aplicación de catro anos, estando prevista a súa eventual continuidade máis alá do dito período. Pola súa parte, o Real Decreto-lei 15/1998 deu nova regulación ao contrato a tempo parcial, establecendo tanto elementos de maior garantía e protección social para os traballadores como outros de maior flexibilidade no seu réxime xurídico, por exemplo coa creación das horas complementarias.

O tempo transcorrido desde estas reformas puxo de relevo uns efectos globalmente positivos derivados das mesmas, traducidos no incremento do número de contratos indefinidos e a tempo parcial, e puxo tamén de relevo problemas prácticos ou disfuncións en determinadas materias, como o traballo a tempo parcial, dos que se derivou probabelmente que non se atinxisen plenamente todas as posibilidades de desenvolvemento da contratación que se poderían esperar.

Tanto pola necesidade de decidir acerca da continuidade do contrato do fomento do emprego, como pola procedencia de corrixir as disfuncións observadas, puxo-se de relevo a necesidade de formular unha nova regulación destas cuestións, cunha importancia para o equilibrio da política de emprego que parece inecesario salientar. Ademais, con carácter máis xeral, a evolución positiva do emprego nestes últimos anos amosou tamén a necesidade de formular novas reformas que sigan a favorecer esta evolución e que se oriente, particularmente, a reducir as aínda excesivas taxas de temporalidade existentes.

Neste senso, este conxunto de novas reformas mantén a súa orientación cara ao fomento dun emprego máis estábel e de maior calidade, tanto utilizando, coas melloras ou correccións necesarias, as fórmulas contractuais xa experimentadas nos últimos anos, como o tempo parcial ou o contrato de fomento da contratación indefinida, como introducindo novas regulacións nos moi diversos aspectos da contratación laboral e do desenvolvemento das relacións laborais que podan incidir positivamente na medra do emprego e a mellora da súa calidade.

Desta maneira, introducen-se diversas modificacións no Estatuto dos Traballadores, referidas en primeiro lugar á forma, duración e modalidades do contrato de traballo. De entre elas, cumpre destacar as dirixidas a reforzar o principio de estabilidade no emprego, introducindo limitacións e garantías adicionais nos contratos temporais e de duración determinada. Do mesmo modo, introducen-se modificacións no réxime xurídico do contrato a tempo parcial, con obxecto de lograr un maior impulso e dinamismo desta modalidade contractual; o seu relevante papel no crecemento do emprego estábel e na adaptación ás necesidades de empresas e traballadores foi posto de relevo por todos os protagonistas das relacións laborais no contexto da Unión Europea. Enfin, a ampliación dos colectivos que poden beneficiar-se dos contratos formativos e a concreción e formalización através dun novo contrato de inserción dos programas

de contratación de traballadores desempregados para a realización de obras e servizos de interese xeral e social constituen medidas dirixidas a instrumentar dunha forma máis adecuada actuacións típicas das políticas activas de emprego.

Outras modificacións dirixen-se a reforzar as garantías nos supostos de subcontratación, en particular através dunha mellora dos instrumentos de información dos traballadores e os seus representantes que permita dotar a estas situacións laborais da debida transparencia e seguridade xurídica.

O mantimento do contrato para o fomento da contratación indefinida, que tan excelentes resultados obtivo nos últimos anos tras a súa creación en 1997 polos interlocutores sociais no Acordo Interconfederal para a Estabilidade do Emprego, e a incorporación do programa do fomento do emprego para o ano 2001 constituen outros elementos relevantes da norma que agora se aproba. Xunto a iso, merece destacar-se a derrogación da disposición adicional décima do Estatuto dos Traballadores, que estimulaba a adopción de medidas dirixidas a lograr a xubilación forzosa das traballadores de maior idade e a súa retirado do mercado de traballo, como instrumento no marco dunha política de emprego inspirada en concepcións e apoiada en realidades demográficas e do mercado de traballo claramente desactualizadas.

O Goberno considera que tería sido desexábel que este conxunto de reformas fose, como en anteriores ocasións, froito dos acordos dos interlocutores sociais. Porén, o que non fose posíbel a consecución do dito acordo no período de tempo previamente considerado polas partes non pode condicionar por máis tempo a adopción dunhas medidas a urxencia das cais vén reclamada pola necesidade de actuar canto antes de maneira que se axude a corrixir os problemas da regulación laboral que poden estar a incidir negativamente na evolución do emprego.

En todo caso o proceso de diálogo social desenvolvido, aínda que non alcanzase até o de agora resultados concretos, si permitiu coñecer as posicións dos interlocutores sociais e as fórmulas que desde estas posicións se consideraron máis positivas, o que sen dúbida influíu na configuración final desta reforma legal. E, desde entón, calquer resultado futuro que puidese alcanzar-se no dito diálogo social, en relación con estas ou con outras materias, será evidentemente tido en conta polo Goberno de cara á necesaria adaptación permanente das estruturas legais aos requerimentos presentes e futuros do noso mercado de traballo.

Na súa virtude, sendo urxente a adopción das anteriores medidas, tanto para permitir a súa inmediata efectividade como para evitar distorsións no funcionamento do mercado de traballo, facendo uso da autorización contida no artigo 86 da Constitución, a proposta do Ministro de Traballo e Asuntos Sociais e tras deliberación previa do Consello de Ministros na súa xuntanza do día 2 de marzo de 2001,

DISPOÑO:

CAPÍTULO I Modificacións que se introducen na Lei do Estatuto dos Traballadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo

Artigo 1º. Forma, duración e modalidades do contrato de traballo.

Os artigos da Lei do Estatuto dos Traballadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que se relacionan a seguir quedan modificados nos termos seguintes:

Un. O apartado 2 do artigo 8 queda redactado na forma seguinte:

"2. Deberán constar por escrito os contratos de traballo cando así o exixa unha disposición legal e, en todo caso, os de prácticas e para a formación, os contratos a tempo parcial, fixo-descontínuo e de relevo, os contratos de traballo a domicilio, os contratos para a realización dunha obra ou servizo determinado, os contratos de inserción, así como os dos traballadores contratados en España ao servizo de empresas españolas no estranxeiro. Igualmente constarán por escrito os contratos por tempo determinado a duración dos cais sexa superior a catro semanas. De non se observar tal exixencia, o contrato presumirá-se celebrado por tempo indefinido e a xornada completa, salvo proba en contrario que acredite a súa natureza temporal ou o carácter a tempo parcial dos servizos."

Dous. A letra a) do apartado 2 do artigo 11 queda redactada da seguinte forma:

"a) Poderá-se celebrar con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinte e un anos que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas. O límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se concerte con traballadores incluídos nalgún dos seguintes colectivos:

Desempregados minusválidos.

Traballadores estranxeiros durante os dous primeiros anos de vixencia do seu permiso de traballo.

Desempregados que leven máis de tres anos sen actividade laboral.

Desempregados en situación de exclusión social.

Desempregados que se incorporen aos programas de escolas taller, casas de oficios e talleres de emprego."

Tres. O título e o apartado 1 do artigo 12 quedan redactados da forma seguinte:

"Artigo 12. Contrato a tempo parcial e contrato de relevo

1. O contrato de traballo entenderá-se celebrado a tempo parcial cando se acordase a prestación de servizos durante un número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano inferior á xornada de traballo dun traballador a tempo completo comparábel.

Para efectos do disposto no apartado anterior, entenderá-se por traballador a tempo completo comparábel a un traballador a tempo completo da mesma empresa e centro de traballo, co mesmo tipo de contrato de traballo e que realice un traballo idéntico ou similar. Se na empresa non houberse nengun traballador comparábel a tempo completo, considerará-se a xornada a tempo completo prevista no convénio colectivo de aplicación ou, no seu defeito, a xornada máxima legal."

Catro. O apartado 3 do artigo 12 queda redactado da forma seguinte:

"3. Sen prexuízo do sinalado no apartado anterior, o contrato a tempo parcial entenderá-se celebrado por tempo indefinido cando se concerte para realizar traballos fixos e periódicos dentro do volume normal de actividade da empresa."

Cinco. A letra a) do apartado 4 do artigo 12 queda redactada da forma seguinte:

"a) O contrato, conforme ao disposto no apartado 2 do artigo 8 desta Lei, deberá-se formalizar necesariamente por escrito, no modelo que se estableza. No contrato deberán figurar o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano contratadas e a súa distribución. De non se observaren estas exixencias, o contrato presumirá-se celebrado a xornada completa, salvo proba en contrario que acredite o carácter parcial dos servizos."

Seis. O apartado 5 do artigo 12 queda redactado da forma seguinte:

"5. Consideran-se horas complementarias aquelas en que a súa posibilidade de realización fose acordada, como adición ás horas ordinarias pactadas no contrato a tempo parcial, conforme ao rexime xurídico establecido neste apartado e, se é o caso, nos convénios colectivos sectoriais ou, no seu defeito, de ámbito inferior.

A realización de horas complementarias está suxeita ás seguintes regras:

- a) O empresario só poderá exixir a realización de horas complementarias cando así se pactase expresamente co traballador. O pacto sobre horas complementarias poderá acordar-se no momento da celebración do contrato a tempo parcial ou con posterioridade a este, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto ao contrato. O pacto formalizará-se necesariamente por escrito, no modelo oficial que para o efecto será establecido.
- b) Só se poderá formalizar un pacto de horas complementarias no caso de contratos a tempo parcial de duración indefinida.
- c) O pacto de horas complementarias deberá recoller o número de horas complementarias a realización das cais poderá ser requerida polo empresario.

O número de horas complementarias non poderá exceder do 15 por 100 das horas ordinarias de traballo obxecto do contrato. Os convénios colectivos de ámbito sectorial ou, no seu defeito, de ámbito inferior poderán establecer outra porcentaxe máxima, que en nengun caso poderá exceder do 60 por 100 das horas ordinarias contratadas. En todo caso, a suma das horas ordinarias e das horas complementarias non poderá exceder do límite legal do traballo a tempo parcial definido no apartado 1 deste artigo.

d) A distribución e forma de realización das horas complementarias pactadas deberá ater-se ao establecido ao respecto no convénio colectivo de aplicación e no pacto de horas complementarias. Salvo que outra cousa se estableza en convénio, o traballador deberá coñecer o día e hora de realización das horas complementarias cun preaviso de sete días.

e) A realización de horas complementarias terá que respeitar en todo caso os límites en materia de xornada e descansos establecidos nos artigos 34, apartados 3 e 4; 36, apartado 1, e 37, apartado 1, desta Lei.

f) As horas complementarias efectivamente realizadas retribuirán-se como ordinarias, computando-se para efectos de bases de cotización á Seguridade Social e períodos de caréncia e bases reguladoras das prestacións. Para tal efecto, o número e retribución das horas complementarias realizadas deberá-se recoller no recibo individual de salários e nos documentos de cotización á Seguridade Social.

g) O pacto de horas complementarias e as condicións de realización destas estarán suxeitos ao cumprimento dos requerimentos establecidos nas letras anteriores e, se é o caso, ao réxime previsto nos convénios colectivos de aplicación. En caso de incumprimento de tais requerimentos e réxime xurídico, a negativa do traballador á realización das horas complementarias, mália seren pactadas, non constituirá conduta laboral sancionábel."

Sete. A letra b) do apartado 1 do artigo 15 queda redactada da seguinte forma:

"b) Cando as circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos así o exixisen, mesmo tratando-se da actividade normal da empresa. En tais casos, os contratos poderán ter unha duración máxima de seis meses, dentro dun período de doce meses, contados a partir do momento en que se produzan as ditas causas. Por convénio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, no seu defeito, por convénio colectivo sectorial de ámbito inferior, poderá modificar-se a duración máxima destes contratos e o período dentro do cal podan-se realizar en atención ao carácter estacional da actividade en que as ditas circunstancias se podan producir. En tal suposto, o período máximo dentro do cal poderán-se realizar será de dezoito meses, non podendo superar a duración do contrato as tres cuartas partes do período de referencia establecido nen, como máximo, doce meses.

En caso de que o contrato se concertase por unha duración inferior á máxima legal ou convencionalmente establecida, poderá prorrogar-se mediante acordo das partes, por única vez, sen que a duración total do contrato poda exceder da dita duración máxima.

Por convénio colectivo poderán-se determinar as actividades nas que podan contratar-se traballadores eventuais, así como fixar criterios xerais relativos á adecuada relación entre o volume desta modalidade contractual e o cadro de persoal total da empresa."

Oito. Ao apartado 1 do artigo 15 incorpórase unha nova letra d) do seguinte teor literal:

"d) Cando se contrate a un demandante de emprego por parte dunha Administración pública e o obxecto de dito contrato de inserción sexa o de realizar unha obra ou servizo de interese xeral ou social, dentro do ámbito das súas competencias, como meio de adquisición de experiencia laboral e mellora da ocupabilidade do desempregado participante. Os traballadores que sexan parte nestes contratos non poderán repetir a súa participación até que transcorran tres anos desde finalizar o anterior contrato desta natureza.

Os servizos públicos de emprego competentes financiarán, através das partidas de gasto que correspondan, os custos laborais destas contratacións, tomando como referencia a base mínima do grupo de cotización ao que corresponda a categoría profesional desempeñada polo traballador.

A incorporación de desempregados a esta modalidade contractual estará de acordo coas prioridades do Estado para cumprir as directrices da estratexia europea polo emprego."

Nove. No artigo 15 incorporarán-se catro novos apartados, cos números 5, 6, 7 e 8, do teor literal que a seguir se indica, pasando o actual apartado 5 a numerar-se como apartado 9:

"5. Mediante convénio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, no seu defeito, nos convénios colectivos sectoriais de ámbito inferior, poderán-se establecer requerimentos adicionais dirixidos a previr os abusos na utilización sucesiva da contratación temporal.

6. Os traballadores con contratos temporais e de duración determinada terán os mesmos dereitos que os traballadores con contratos de duración indefinida, sen prexuízo das particularidades específicas de cada unha das modalidades contractuais en materia de extinción do contrato e daquelas expresamente previstas na Lei en relación cos contratos formativos. Cando corresponda en atención á súa natureza, tais dereitos serán recoñecidos nas disposicións legais e regulamentarias e nos convénios colectivos de maneira proporcional, en función do tempo traballado.

Cando un determinado dereito ou condición de traballo estea atribuído nas disposicións legais ou regulamentarias e nos convénios colectivos en función dunha prévia antigüidade do traballador, esta deberá computar-se segundo os mesmos criterios para todas as traballadores, calquera que sexa a súa modalidade de contratación.

7. O empresáριο deberá informar aos traballadores da empresa con contratos de duración determinada ou temporais, incluídos os contratos formativos, sobre a existencia de postos de traballo vacantes, a fin de lles garantir as mesmas oportunidades de acceder a postos permanentes que os demais traballadores. Esta información poderá facilitar-se mediante un anuncio público nun lugar adecuado da empresa ou centro de traballo.

Os convénios colectivos establecerán medidas para facilitar o acceso efectivo destes traballadores á formación profesional continua, a fin de mellorar a súa cualificación e favorecer a súa progresión e mobilidade profesionais.

8. O contrato por tempo indefinido de fixos-descontínuos concertarase para realizar traballos que teñan o carácter de fixos-descontínuos e non se repitan en datas certas, dentro do volume normal de actividade da empresa. Aos supostos de traballos descontínuos que se repitan en datas certas será lles de aplicación a regulación do contrato a tempo parcial celebrado por tempo indefinido. Os traballadores fixos-descontínuos serán chamados na orde e a forma que se determine nos respectivos convénios colectivos, podendo o traballador, en caso de incumprimento, reclamar en procedemento de despedimento ante a xurisdición competente, iniciando-se o prazo para iso desde o momento en que tivese coñecemento da falta de convocatória.

Este contrato deberá-se formalizar necesariamente por escrito no modelo que se estableza, e nel deberá figurar unha indicación sobre a duración estimada da actividade, así como sobre a forma e orde de chamamento que estableza o convenio colectivo aplicábel, facendo constar igualmente, de maneira orientativa, a xornada laboral estimada e a súa distribución horaria.

Os convénios colectivos de ámbito sectorial poderán acordar, cando as peculiaridades da actividade do sector así o xustifiquen, a utilización nos contratos de fixos-descontínuos da modalidade de tempo parcial, así como os requirimentos e especialidades para a conversión de contratos temporais en contratos de fixos-descontínuos."

Artigo 2º. Garantías por cambio de empresáριο.

O artigo 42 da Lei do Estatuto dos Traballadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado da forma seguinte:

"Artigo 42. Subcontratación de obras e servizos.

1. Os empresários que contraten ou subcontraten con outros a realización de obras ou servizos correspondentes á propia actividade daqueles deberán comprobar que os ditos contratistas están ao corrente no pagamento das cotas da Seguridade Social. Para o efecto, solicitarán por escrito, con identificación da empresa afectada, certificación negativa por descubertos na Tesouraría Xeral da Seguridade Social, que deberá librar inescusabelmente a dita certificación no prazo de trinta días improrrogábeis e nos termos que regulamentariamente se establezan. Transcorrido este prazo, quedará exonerado de responsabilidade o empresáριο solicitante.

2. O empresáριο principal, salvo o transcurso do prazo antes sinalado respecto á Seguridade Social, e durante o ano seguinte ao remate do seu encargo, responderá solidariamente das obrigas de natureza salarial contraídas polos contratistas e subcontratistas cos seus traballadores e das referidas á Seguridade Social durante o período de vixencia da contrata.

Non haberá responsabilidade polos actos do contratista cando a actividade contratada se refira exclusivamente á construción ou reparación que poda contratar un cabeza de familia respecto da súa vivenda, así como cando a propietaria da obra ou industria non contrate a súa realización por razón dunha actividade empresarial.

3. Os traballadores do contratista ou subcontratista deberán ser informados por escrito polo seu empresáριο da identidade da empresa principal para a cal estean a prestar servizos en cada momento. A dita información deberá facilitar-se antes do inicio da respectiva prestación de servizos e incluirá o nome

ou razón social do empresario principal, o seu domicilio social e o seu número de identificación fiscal. Así mesmo, o contratista ou subcontratista deberá informar da identidade da empresa principal á Tesouraría Xeral da Seguridade Social nos termos que regulamentariamente se determinen.

4. Sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación prevista no artigo 64.1.1.º desta Lei, cando a empresa conclua un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar aos representantes legais dos seus traballadores sobre os seguintes extremos:

- a) Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.
- b) Obxecto e duración da contrata.
- c) Lugar de execución da contrata.
- d) Se é o caso, número de traballadores que serán ocupados pola contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.
- e) Medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

5. A empresa contratista ou subcontratista deberá informar igualmente aos representantes legais dos seus traballadores, antes do inicio da execución da contrata, sobre os mesmos extremos a que se refíren o apartado 4 anterior e as letras b) a e) do apartado 5."

Artigo 3º. Extinción do contrato.

Os artigos da Lei do Estatuto dos Traballadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que se relacionan a seguir quedan modificados nos termos seguintes:

Un. A letra c) do apartado 1 do artigo 49 queda redactada da seguinte forma:

"c) Por expiración do tempo convido ou realización da obra ou servizo obxecto do contrato.

Ao remate do contrato, agás nos casos do contrato de interinidade, do contrato de inserción e dos contratos formativos, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización económica a contía da cal se determinará na negociación colectiva ou na normativa específica que lles sexa de aplicación. En defeito desta determinación de contía a indemnización será equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar oito días de salario por cada ano de servizo.

Os contratos de duración determinada que teñan establecido prazo máximo de duración, incluídos os contratos en prácticas e para a formación, concertados por unha duración inferior á máxima legalmente establecida, entenderán-se prorrogados automaticamente deica o dito prazo cando non medie denuncia ou prórroga expresa e o traballador continue prestando servizos.

Expirada a dita duración máxima ou realizada a obra ou servizo obxecto do contrato, se non houberse denuncia e se continuase na prestación laboral, o contrato considerará-se prorrogado tacitamente por tempo indefinido, salvo proba en contrario que acredite a natureza temporal da prestación.

Se o contrato de traballo de duración determinada é superior a un ano, a parte do contrato que formule a denuncia está obrigada a notificar á outra o seu remate cunha antelación mínima de quince días."

Dous. No artigo 562 engada-se unha nova letra e) do seguinte teor literal:

"e) No caso de contratos por tempo indefinido concertados para a execución de planos e programas públicos sen dotación económica estábel e financiados mediante consignacións orzamentarias anuais, pola insuficiencia da correspondente consignación orzamentaria para o mantimento do posto de traballo de que se trate."

CAPÍTULO II Programa de fomento de emprego para o ano 2001

Artigo 4º. Ámbito de aplicación.

1. Poderán acoller-se aos beneficios establecidos para o programa do fomento de emprego:

1.1 As empresas que contraten indefinidamente, e de acordo cos requirimentos e condicións que se sinalan nesta norma, a traballadores desempregados, inscritos na oficina de emprego e incluídos nalguns dos colectivos seguintes:

- a) Mulleres desempregadas, entre 16 e 45 anos.

- b) Mulleres desempregadas, cando se contraten para prestar servizos en profesións ou ocupacións con menor índice de emprego feminino.
- c) Desempregados inscritos ininterrompidamente na oficina de emprego durante seis ou máis meses.
- d) Desempregados maiores de corenta e cinco anos e deica os cincuenta e cinco.
- e) Desempregados maiores de cincuenta e cinco anos e deica os sesenta e cinco.
- f) Desempregados perceptores de prestacións ou subsídios por desemprego, aos que lles reste un ano ou máis de percepción no momento da contratación.
- g) Desempregados perceptores do subsídio por desemprego en favor dos traballadores incluídos no Réxime especial agrario da Seguridade Social.
- h) Desempregados perceptores da axuda específica denominada renda activa de inserción.
- i) Mulleres desempregadas inscritas durante un período de doce ou máis meses na oficina de emprego que sexan contratadas nos vinte e catro meses seguintes á data de parto.

1.2 Os traballadores incluídos no campo de aplicación do Réxime especial da Seguridade Social para Traballadores Autónomos, dados de alta neste cando menos desde o 1 de xaneiro de 2000, que non tivesen asalariados ao seu cargo para o desempeño da súa actividade profesional nos doce meses anteriores á contratación e contraten indefinidamente o seu primeiro traballador.

1.3 As empresas e as entidades sen ánimo de lucro que contraten, indefinida ou temporalmente, traballadores desempregados en situación de exclusión social, poderán acoller-se aos beneficios previstos nesta norma nos termos que nesta se indican. A situación de exclusión social acreditará-se polos correspondentes servizos sociais municipais e queda determinada pola pertenza a algun dos seguintes colectivos:

- a) Perceptores de rendas mínimas de inserción, ou calquera outra prestación de igual ou similar natureza, segundo a denominación adoptada en cada Comunidade Autónoma.
- b) Persoas que non podan acceder ás prestacións ás que se fai referencia no parágrafo anterior, por algunha das seguintes causas:

Falta de período exixido de residencia ou empadramento, ou para a constituición da unidade perceptora. Ter esgotado o período máximo de percepción legalmente establecido.

- c) Mozos maiores de dezaioito anos e menores de trinta, procedentes de institucións de protección de menores.
- d) Persoas con problemas de drogadición ou alcoholismo que estean en procesos de rehabilitación ou reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios cunha situación penitenciaria que os permita acceder a un emprego, así como liberados condicionais e ex-reclusos.

2. Igualmente, incentivará-se, nos termos previstos nesta norma, a transformación en indefinidos dos contratos de duración determinada ou temporais, celebrados con anterioridade á entrada en vigor desta. Ademais, incentivará-se a transformación en indefinidos dos contratos formativos, de relevo e de substitución por anticipación da idade de xubilación, calquera que sexa a data da súa celebración.

Artigo 5º. Requerimentos dos beneficiarios.

Os beneficiarios das axudas previstas nesta norma deberán reunir os seguintes requerimentos:

- a) Estar ao corrente do cumprimento das súas obrigas tributarias e fronte á Seguridade Social tanto na data da concesión das axudas como durante a percepción destas. A falta de ingreso en prazo regulamentario das ditas obrigas dará lugar á perda automática das axudas.
- b) Non ter sido excluídos do acceso aos beneficios derivados da aplicación dos programas de emprego pola comisión de infraccións moi graves non prescritas, todo iso de conformidade co previsto no artigo 46.2 do Real Decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social.

Artigo 6º. Incentivos.

1. Os contratos indefinidos iniciais a tempo completo ou parcial, celebrados durante o período comprendido entre a data de entrada en vigor desta e o 31 de decembro do ano 2001, darán dereito, a

partir da data da contratación, ás seguintes bonificacións da cota empresarial á Seguridade Social por continxencias comuns:

- a) Contratación de mulleres desempregadas entre dezaseis e corenta e cinco anos: 25 por 100 durante o período dos vinte e catro meses seguintes ao inicio da vixencia do contrato.
- b) Contratación de mulleres para prestar servizos en profesións e ocupacións establecidas na Orde ministerial do 16 de setembro de 1998, para o fomento do emprego estábel de mulleres nas profesións e ocupacións con menor índice de emprego feminino, que reúnan, ademais, o requerimento de permanecer inscritas ininterrompidamente na oficina de emprego, por un período mínimo de seis meses, ou ben sexan maiores de corenta e cinco anos: 70 por 100 durante o primeiro ano de vixencia do contrato; 60 por 100 durante o segundo ano de vixencia deste. Se non reunisen algun dos anteriores requerimentos adicionais, a bonificación será do 35 por 100 durante o período dos vinte e catro meses seguintes ao inicio da vixencia do contrato.
- c) Contratacións de desempregados inscritos ininterrompidamente na oficina de emprego durante un período mínimo de seis meses: 20 por 100 durante o período dos vinte e catro meses seguintes ao inicio da vixencia do contrato.
- d) Contratacións de desempregados maiores de corenta e cinco anos e deica os cincuenta e cinco: 50 por 100 durante o primeiro ano de vixencia do contrato; 45 por 100 durante o resto da vixencia deste.
- e) Contratacións de desempregados maiores de cincuenta e cinco e deica os sesenta e cinco anos: 55 por 100 durante o primeiro ano de vixencia do contrato; 50 por 100 durante o resto da vixencia deste.
- f) Contratación de perceptores de prestacións ou subsídios por desemprego, aos que lles reste un ano ou máis de percepción no momento da contratación: 50 por 100 durante o primeiro ano de vixencia do contrato; 45 por 100 durante o segundo ano de vixencia deste.
- g) Contratacións de desempregados perceptores do subsídio por desemprego en favor dos traballadores incluídos no Réxime especial agrario da Seguridade Social: 90 por 100 durante o primeiro ano de vixencia do contrato, 85 por 100 durante o segundo ano de vixencia deste.
- h) Contratación de perceptores da axuda específica denominada renda activa de inserción: 65 por 100 durante os vinte e catro meses seguintes ao inicio da vixencia do contrato.
- i) Contratación de mulleres desempregadas inscritas durante un período de doce ou máis meses na oficina de emprego que sexan contratadas nos vinte e catro meses á data de parto: 100 por 100 durante os doce seguintes meses ao inicio de vixencia do contrato.

2. A contratación indefinida a tempo completo ou parcial que realice un traballador autónomo dos referidos no número 1.1.2 do artigo primeiro, cun traballador desempregado dará lugar á aplicación das bonificacións na cota empresarial á Seguridade Social por continxencias comuns previstas no número 1 deste artigo, cun incremento dun 5 por 100 respecto do previsto para cada caso.

3. Cando as contratacións previstas nas letras c), d), e), f) e h) do número 1 deste artigo se realicen a tempo completo con mulleres desempregadas, as bonificacións de cotas incrementarán-se en dez puntos. O dito incremento tamén é de aplicación ás contratacións a que se refere o número anterior.

4. As empresas e entidades que contraten indefinida ou temporalmente, ben mediante contratacións a tempo completo ou parcial, a traballadores desempregados en situación de exclusión social, nos termos do número 1.1.3 do artigo primeiro, poderán aplicar unha bonificación na cota empresarial á Seguridade Social por continxencias comuns do 65 por 100, durante o resto da vixencia do contrato, cun máximo de vinte e catro meses. Cando un mesmo traballador celebre distintos contratos de traballo, xa sexa cunha mesma empresa ou entidade, ou con outra distinta, con ou sen solución de continuidade, aplicará-se igualmente o máximo de vinte e catro meses desde a data inicial do primeiro contrato.

5. As transformacións en indefinidos dos contratos de duración determinada ou temporais, celebrados con anterioridade á entrada en vigor desta norma, así como a dos contratos formativos, de relevo e de substitución por anticipación da idade de xubilación, calquera que sexa a data da súa celebración, darán lugar a unha bonificación do 25 por 100 durante o período dos vinte e catro meses seguintes ao inicio da vixencia do novo contrato.

Dará dereito á mesma bonificación as transformacións de contratos de prácticas e de relevo celebrados inicialmente a tempo parcial, en indefinidos a tempo parcial. Neste suposto a xornada do novo contrato indefinido será como mínimo igual á do contrato de prácticas ou de relevo que se transforma.

6. Os contratos acollidos a este programa de fomento do emprego estabel formalizarán-se no modelo oficial que dispoña o Instituto Nacional de Emprego.

Artigo 7º. Concorrência de bonificacións.

No suposto en que a contratación indefinida dun traballador desempregado celebrada en virtude deste programa de fomento de emprego pudes dar lugar simultaneamente á súa inclusión en máis dun dos supostos para as que están previstos bonificacións, só será posíbel aplicá-las respecto dun deles, correspondendo a opción ao beneficiário das deducións previstas nesta norma.

Artigo 8º. Exclusiones.

1. As axudas previstas neste programa non se aplicarán nos seguintes supostos:

a) Relacións laborais de carácter especial previstas no artigo 2 da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real Decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, ou outras disposicións legais, coa excepción da relación laboral especial dos penados en institucións penitenciárias, á que se pode aplicar o réxime de bonificacións establecidas para os traballadores desempregados en situación de exclusión social.

b) Contratacións que afecten ao cónxuxe, ascendentes, descendentes e demais parentes, por consanguinidade ou afinidade, até o segundo grao inclusive, do empresário ou de quen posua cargos de dirección ou sexa membro dos órganos de administración das entidades ou das empresas que revistan a forma xurídica de sociedade, así como as que se produzan con estes últimos.

c) Contratacións realizadas con traballadores que nos vinte e catro meses anteriores á data da contratación prestasen servizos na mesma empresa, grupo de empresas ou entidade mediante un contrato por tempo indefinido.

O disposto no parágrafo precedente será tamén de aplicación no suposto de vinculación laboral anterior do traballador con empresas ás que o solicitante dos beneficios sucedese en virtude do establecido no artigo 44 do Real Decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo.

d) Traballadores que finalizasen a súa relación laboral de carácter indefinido nun prazo de tres meses previos á formalización do contrato.

2. As empresas ou entidades que extinguisen ou extingan, por despedimento declarado improcedente ou por despedimento colectivo, contratos bonificados ao abeiro desta norma e do Real Decreto-lei 9/1997, do 17 de maio, polo que se regulan incentivos en materia de Seguridade Social e de carácter fiscal para o fomento e a estabilidade no emprego e da Lei 64/1997, do 26 de decembro; así como da Lei 50/1998, do 30 de decembro; da Lei 55/1999, do 29 de decembro e da Lei 14/2000, do 29 de decembro, quedarán excluídos por un período de doce meses, das axudas contempladas na presente disposición. A devandita exclusión afectará a un número de contratacións igual ao das extinguidas.

O período de exclusión contará-se a partir da declaración de improcedencia do despedimento ou da extinción derivada do despedimento colectivo.

Artigo 9º. Incompatibilidades.

Os beneficios aquí previstos non poderán, en concorrência con outras axudas públicas para a mesma finalidade, superar o 60 por 100 do custo salarial anual correspondente ao contrato que se bonifica.

Artigo 10º. Financiamento e control dos incentivos.

1. As axudas á contratación establecidas nesta norma financiarán-se con cargo á correspondente partida orzamentaria do Instituto Nacional de Emprego.

2. A Tesouraria Xeral da Seguridade Social facilitará-lle mensualmente ao Instituto Nacional de Emprego o número de traballadores obxecto de bonificacións de cotas á Seguridade Social, detallados por colectivos, coas súas respectivas bases de cotización e as deducións que se apliquen como consecuencia do previsto nesta norma.

3. Coa mesma periodicidade, o Dirección Xeral do Instituto Nacional de Emprego facilitará-lle á Dirección Xeral da Inspección de Traballo e Seguridade Social a información necesaria sobre o número de contratos

rexistados obxecto de bonificacións de cotas, detallados por colectivos, así como tanta información relativa ás cotizacións e deducións aplicadas a estes sexa precisa, para o efecto de facilitar a este centro directivo a planificación e programación da actuación inspectora que permita vivir a adecuada aplicación das bonificacións previstas nesta norma polos suxeitos beneficiarios da mesma.

Artigo 11º. Reintegro dos beneficios.

1. Nos supostos de obtención das axudas sen reunir os requirimentos exixidos para a súa concesión, procederá a devolución das cantidades deixadas de ingresar por bonificación de cotas á Seguridade Social co recargo correspondente.

2. A obriga de reintegro establecida no número anterior enténdese sen prexuízo do previsto no Real Decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social.

Artigo 12º. Axudas baixo condicións de "minimis".

As axudas contempladas nesta norma estarán suxeitas ao que dispón o Regulamento CE número 69/2001 da Comisión Europea, do 12 de xaneiro, relativo á aplicación dos artigos 87 e 88 do Tratado CE ás axudas de "minimis."

De conformidade coa mesma, as axudas previstas na presente norma non son de aplicación ás empresas dos sectores do transporte e ás que desenvolvan actividades relacionadas coa produción, transformación ou comercialización nos sectores da agricultura, a pesca e a acuicultura.

As empresas non incluídas nos sectores antes citados poderán beneficiar-se das axudas contempladas nesta norma, o importe total das caís non poderá ser superior a 100.000 euros (16.638.600 pesetas) en tres anos.

CAPÍTULO III Modificacións que se introducen na Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal

Artigo 13º. Exclusións.

A letra c) do artigo 8 da Lei 14/1994, de 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, queda redactada da seguinte forma:

"c) Cando nos doce meses inmediatamente anteriores á contratación a empresa amortízase os postos de traballo que se pretendan cubrir por despedimento improcedente ou polas causas previstas nos artigos 50, 51 e 52, apartado c), do Estatuto dos Traballadores, excepto nos supostos de forza maior, ou cando nos dezoito meses anteriores á dita contratación os citados postos de traballo estivesen cobertos durante un período de tempo superior a doce meses, de forma continua ou descontínua, por traballadores postos a disposición por empresas de traballo temporal."

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

Primeira. Contrato para o fomento da contratación indefinida.

1. Con obxecto de facilitar a colocación estábel de traballadores desempregados e de empregados suxeitos a contratos temporais, poderá concertar-se a partir da entrada en vigor desta disposición o contrato de traballo para o fomento da contratación indefinida que se regula nesta disposición, nas condicións previstas nela.

2. O contrato poderá concertar-se con traballadores incluídos nun dos grupos seguintes:

a) Traballadores desempregados en que concorran algunha das seguintes condicións:

1ª. Mozos de dezaseis até trinta anos de idade, ambos inclusive. 2ª. Mulleres desempregadas cando se contraten para prestar servizos en profesións ou ocupacións con menor índice de emprego feminino. 3ª.

Maiores de corenta e cinco anos de idade. 4ª. Parados que leven, cando menos, seis meses inscritos como demandantes de emprego. 5ª. Minusválidos.

b) Traballadores que, na data de celebración do novo contrato de fomento da contratación indefinida, estivesen empregados na mesma empresa mediante un contrato de duración determinada ou temporal, incluídos os contratos formativos, celebrado con anterioridade ao 31 de decembro de 2003.

3. O contrato concertarase por tempo indefinido e formalizarase por escrito, no modelo que se estableceza.

O rexime xurídico do contrato e os dereitos e obrigas que del se deriven rexerán-se, con carácter xeral, polo disposto na Lei e nos convénios colectivos para os contratos por tempo indefinido, coa única excepción do disposto nos apartados seguintes.

4. Cando o contrato se extinga por causas obxectivas e a extinción sexa declarada improcedente, a contía da indemnización á que se refere o artigo 53.5 do Estatuto dos Traballadores, na súa remisión para os efectos do despedimento disciplinario previstos no artigo 56 do mesmo texto legal, será de trinta e tres días de salario por ano de servizo, rateando-se por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e até unha máxima de vinte e catro mensualidades.

5. Non poderá concertar o contrato para o fomento da contratación indefinida ao que se refere esta disposición a empresa que nos seis meses anteriores á celebración do contrato realizase extincións de contratos de traballo por causas obxectivas declaradas improcedentes por sentenza xudicial ou procedese a un despedimento colectivo. En ambos os supostos, a limitación afectará unicamente á cobertura daqueles postos de traballo da mesma categoría ou grupo profesional que os afectados pola extinción ou despedimento e para o mesmo centro ou centros de traballo.

Esta limitación non será de aplicación no suposto de despedimento colectivo cando a realización dos contratos aos que se refere esta disposición fose acordada cos representantes dos traballadores no período de consultas previsto no apartado 4 do artigo 51 do Estatuto dos Traballadores.

6. No marco do deseño dos planos e programas de política de emprego e da análise do funcionamento do mercado de traballo, o Goberno procederá a avaliar os efectos desta medida para o fomento da contratación indefinida, a fin de determinar a necesidade ou non do mantimento desta e propor, se é o caso, as modificacións que procedan.

Segunda. Bonificacións de cotas de Seguridade Social para os traballadores en períodos de descanso por maternidade, adopción e acollimento.

Á cotización das traballadoras/é ou sócias/os substituídas/os durante os períodos de descanso por maternidade, adopción e acollimento, mediante os contratos de interinidade bonificados, celebrados con desempregados, a que se refere o Real Decreto-lei 11/1998, do 4 de setembro, será-lles de aplicación unha bonificación do 100 por 100 nas cotas empresariais da Seguridade Social, incluídas as de accidentes de traballo e enfermidades profesionais e nas achegas empresariais das cotas de recadación conxunta. Só será de aplicación esta bonificación mentres coincidan no tempo a suspensión de actividade polas ditas causas e o contrato de interinidade do substituto.

A duración máxima das bonificacións previstas para as traballadoras/es ou sócias/os substituídas/os coincidirá coa situación de suspensión da súa relación profesional, co límite máximo que proceda segundo os casos.

Terceira. Fomento do emprego temporal de traballadores minusválidos.

Durante o ano 2001 continuará sendo de aplicación, a disposición adicional sexta da Lei 13/1996, do 30 de decembro, de Medidas fiscais, administrativas e de orde social, en relación co artigo 44 da Lei 42/1994, do 30 de decembro, de Medidas fiscais, administrativas e de orde social, no relativo aos traballadores discapacitados.

DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS

Primeira. Contratos celebrados antes da entrada en vigor deste Real Decreto-lei.

Os contratos celebrados antes da entrada en vigor deste Real Decreto-lei, incluídos os contratos para o fomento da contratación indefinida celebrados ao abeiro do previsto na disposición adicional primeira do Real Decreto-lei 8/1997, do 16 de maio, ou na disposición adicional primeira da Lei 63/1997, do 26 de decembro, continuarán rexendo-se pola normativa legal ou convencional vixente na data en que se celebraron.

Segunda. Extincións de contratos.

A indemnización por finalización do contrato á que se refere o primeiro parágrafo da letra c) do apartado un do artigo 49 do Estatuto dos Traballadores na redacción dada por este Real Decreto-lei, non será de aplicación ás extincións de contratos celebrados con anterioridade á súa entrada en vigor, calquera que sexa a data da súa extinción.

As extincións de contratos producidas antes da entrada en vigor desta Lei rexerán-se polas disposicións vixentes na data en que tivesen lugar.

DISPOSICIÓN DERROGATORIA

Única. Alcande da derogación normativa.

Quedan derogadas cantas disposicións de igual ou inferior rango se opoñan ao disposto neste Real Decreto-lei e, expresamente, as seguintes:

- a) A disposición adicional décima da Lei do Estatuto dos Traballadores, texto refundido aprobado por Real Decreto-lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.
- b) A disposición adicional única do Real Decreto-lei 15/1998, do 27 de novembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo en relación co traballo a tempo parcial e a mellora da súa estabilidade.
- c) As disposicións adicionais primeira e segunda da Lei 63/1997, do 26 de decembro, de Medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida.
- d) A disposición adicional trixésimo primeira da Lei 14/2000, do 29 de decembro, de Medidas fiscais, administrativas e da orde social.

DISPOSICIÓN FINAIS

Primeira. Disposicións de aplicación e desenvolvemento.

Autoriza-se ao Goberno para ditar as disposicións que sexan necesarias para a aplicación e desenvolvemento deste Real Decreto-lei.

Segunda. Entrada en vigor.

Este Real Decreto-lei entrará en vigor o día seguinte á da súa publicación no Boletín Oficial do Estado.