

por Orde do 3 de agosto de 2000, viñan remitindo á Dirección Xeral de Política Enerxética e Minas información sobre prezos da gasolina con chumbo de 97 I.O., deberán seguir enviando a mesma información, relativa á nova gasolina de substitución.

Disposición derogatoria única. *Derrogación normativa.*

Queda derogado o Real decreto 403/2000, do 24 de marzo, polo que se prohíbe a comercialización de gasolinas con chumbo.

Disposición derradeira primeira. *Habilitación normativa.*

Facúltase o ministro de Economía para dicta-las disposicións necesarias para a aplicación e desenvolvemento deste real decreto.

Disposición derradeira segunda. *Entrada en vigor.*

O presente real decreto entrará en vigor o día seguinte ó da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid o 6 de xullo de 2001.

JUAN CARLOS R.

O vicepresidente segundo do Goberno
para Asuntos Económicos
e ministro de Economía,
RODRIGO DE RATO Y FIGAREDO

XEFATURA DO ESTADO

13265 *LEI 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade. («BOE» 164, do 10-7-2001.)*

JUAN CARLOS I

REI DE ESPAÑA

Saiban tódolos que a viren e a entenderen que as Cortes Xerais aprobaron e eu sanciono a seguinte lei.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A política de emprego desenvólta na última lexislatura 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 ós 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 ó mercado de traballo, caracterizado pola previsión dunha indemnización, en caso de extinción, infe-

rior á de carácter xeral, e cun período inicial de aplicación de catro anos, estando prevista a súa eventual continuidade alén do devandito período. Pola súa parte, o Real decreto lei 15/1998 deulle unha nova regulación ó contrato a tempo parcial establecendo tanto elementos de maior garantía e protección social para os traballadores, coma 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 delas, 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 probablemente que non se alcanzasen plenamente tódalas posibilidades de desenvolvemento da contratación que poderían terse esperado.

Tanto pola necesidade de decidir acerca da continuidade do contrato do fomento do emprego, como pola procedencia de corrixi-las disfuncións observadas, púxose de relevo a necesidade de formular unha nova regulación destas cuestións, que teñen unha importancia para o equilibrio da política de emprego que parece innecesario salientar. Ademais, con carácter máis xeral, a evolución positiva do emprego nestes últimos anos amosou tamén a necesidade de formular novas reformas que sigan favorecendo esta evolución e que se orienten, particularmente, a reduci-las aínda excesivas taxas de temporalidade existentes.

Neste sentido, este conxunto de novas reformas mantén a súa orientación cara ó fomento dun emprego máis estable e de maior calidade, tanto utilizando, coas mellores ou correccións necesarias, as fórmulas contractuais xa experimentadas nos últimos anos, como o contrato de traballo a tempo parcial ou o de fomento da contratación indefinida, como introducindo novas regulacións nos moi diversos aspectos da contratación laboral e do desenvolvemento das relacións laborais que poidan incidir positivamente no crecemento do emprego e a mellora da súa calidade.

Desta maneira, introdúcense diversas modificacións no Estatuto dos traballadores referidas, en primeiro lugar, á forma, duración e modalidades do contrato de traballo. De entre elas, cabe destaca-las dirixidas a reforza-lo principio de estabilidade no emprego, introducindo limitacións e garantías adicionais nos contratos temporais e de duración determinada. Do mesmo modo, introdúcense modificacións no réxime xurídico do contrato a tempo parcial, con obxecto de lograr un maior impulso e dinamismo desta modalidade contractual, do que o relevante papel no crecemento do emprego estable e na adaptación ás necesidades de empresas e traballadores foi posto de manifesto por tódolos protagonistas das relacións laborais no contexto da Unión Europea, e no do contrato de relevo, co fin de adecualo ás modificacións introducidas pola propia lei no contrato a tempo parcial e de favorece-la súa maior utilización. Por outra parte, a ampliación dos colectivos que poden beneficiarse dos contratos formativos, e a concreción e formalización, a través dun novo contrato temporal de inserción, dos programas de contratación de traballadores desempregados para a realización de obras e servizos de interese xeral e social, constitúen medidas dirixidas a instrumentar dunha forma máis adecuada as políticas activas de emprego.

Otras modificacións diríxense a reforza-las garantías nos supostos de subcontratación e de sucesión de empresa; en particular, a través dunha mellora dos instrumentos de información e consulta dos traballadores e os seus representantes, que permita dotar estas situacións laborais da debida transparencia e seguridade xurídica.

O mantemento do contrato para o fomento da contratación indefinida, que tan excelentes resultados obtivo nos últimos anos, trala súa creación en 1997 polos interlocutores sociais no Acordo interconfederal para a estabilidade do emprego, e a incorporación do programa do fomento de emprego para o ano 2001, constitúen outros elementos relevantes desta lei. Así mesmo, co obxecto de evita-la utilización abusiva da contratación temporal de curta duración, incrementábase nun 36 por 100 a cota empresarial á Seguridade Social por contingencias comúns, nos contratos temporais que teñan unha duración efectiva inferior a sete días. Tamén se modifica a regulación das modalidades de contratación laboral contempladas na Lei 13/1986, do 14 de abril, de fomento e coordinación xeral da investigación científica e técnica.

Outra novidade, seguindo a liña iniciada na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promove-la conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, é a ampliación da normativa sobre permisos de maternidade ou paternidade en atención ó suposto específico de nacemento de fillos prematuros ou que requiran hospitalización tralo parto, posibilitando a atención materna ou paterna ó neonato mentres permaneza ingresado, podendo ausentarse do traballo durante unha hora e tendo, así mesmo, o dereito a reduci-la súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. En relación co anterior, o período de suspensión ou o permiso poderá computarse, con excepción das primeiras seis semanas de suspensión ou permiso obrigatorio, posteriores ó parto, no contrato da nai a partir da data do alta hospitalaria. Tal excepción ó disfrute ininterrompido do permiso ou a suspensión non quebra o principio xeral de tracto continuado da Directiva 92/85/CEE, do 19 de outubro, senón que supón unha garantía de apoio á atención e coidado do neno non contemplada expresamente naquela pero si concorde co seu espírito do mellor benestar deste.

A carón disto, merece destacarse, finalmente, a derrogación da disposición adicional décima do Estatuto dos traballadores, que estimulaba a adopción de medidas dirixidas a logra-la xubilación forzosa dos traballadores de maior idade e a súa retirada do mercado de traballo, como instrumento dunha política de emprego inspirada en concepcións e apoiada en realidades demográficas e do mercado de traballo distintas das actuais.

Con esta lei procédese, ademais, a incorporar ó ordenamento interno o contido das recentes directivas europeas 98/50/CE, do Consello, do 29 de xuño, pola que se modifica a Directiva 77/187/CEE, sobre a aproximación das lexislacións dos Estados membros relativas ó mantemento dos dereitos dos traballadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividade ou de partes de centros de actividade, e 1999/70/CE, do Consello, do 29 de xuño, relativa ó Acordo marco da CES, a UNICE e o CEEP sobre o traballo de duración determinada.

CAPÍTULO I

Modificacións que se introducen na Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo

Artigo primeiro. *Forma, duración e modalidades do contrato de traballo.*

Os artigos da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo

1/1995, do 24 de marzo, que se relacionan a continuación, quedan modificados nos termos seguintes:

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

«2. Deberán constar por escrito os contratos de traballo cando así o esixa unha disposición legal e, en todo caso, os de prácticas e para a formación, os contratos a tempo parcial, fixo-descontinuo 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 ó servizo de empresas españolas no estranxeiro. Igualmente constarán por escrito os contratos por tempo determinado dunha duración superior a catro semanas. De non observarse tal esixencia, o contrato presumirase 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 número 2 do artigo 11 queda redactada da seguinte forma:

«a) Poderase celebrar con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinteun 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 desempregados incluídos nalgún dos seguintes colectivos:

Minusválidos.

Traballadores estranxeiros, durante os dous primeiros anos de vixencia do seu permiso de traballo, salvo que se acrediten a formación e experiencia necesarias para o desempeño do posto de traballo.

Aqueles que leven máis de tres anos sen actividade laboral.

Os que se encontren en situación de exclusión social.

Os que se incorporen como alumnos-traballadores ós programas de escolas taller, casas de oficios e talleres de emprego.»

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

«Artigo 12. *Contrato a tempo parcial e contrato de relevo.*

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

Para efectos do disposto no parágrafo anterior, entenderase por “traballador a tempo completo comparable” 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. De non haber na empresa ningún traballador comparable a tempo completo, considerarase a xornada a tempo completo prevista no convenio colectivo de aplicación ou, no seu defecto, a xornada máxima legal.»

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

«3. Sen prexuízo do sinalado no número anterior, o contrato a tempo parcial entenderase 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 número 4 do artigo 12 queda redactada da forma seguinte:

«a) O contrato, conforme o disposto no número 2 do artigo 8 desta lei, deberase formalizar necesariamente por escrito, no modelo que se estableza. No contrato deberán figura-lo número de horas ordinarias de traballo ó día, á semana, ó mes ou ó ano contratadas e a súa distribución.

De non observarse estas esixencias, o contrato presumirase celebrado a xornada completa, salvo proba en contrario que acredite o carácter parcial dos servizos.»

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

«5. Considéranse horas complementarias aquelas para as que se acordase a posibilidade de realización, como adición ás horas ordinarias pactadas no contrato a tempo parcial, conforme o réxime xurídico establecido no presente número e, se é o caso, nos convenios colectivos sectoriais ou, no seu defecto, de ámbito inferior.

A realización de horas complementarias está suxeita ás seguintes regras:

a) O empresario só poderá esixir a realización de horas complementarias cando así o pactase expresamente co traballador. O pacto sobre horas complementarias poderá acordarse no momento da celebración do contrato a tempo parcial ou con posterioridade a el, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto ó contrato. O pacto formalizarase 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 recolle-lo número de horas complementarias que o empresario poderá requirir que se realicen.

O número de horas complementarias non poderá exceder do 15 por 100 das horas ordinarias de traballo obxecto do contrato. Os convenios colectivos de ámbito sectorial ou, no seu defecto, de ámbito inferior poderán establecer outra porcentaxe máxima, que, en ningún 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 número 1 deste artigo.

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

e) A realización de horas complementarias deberá respectar, en todo caso, os límites en ma-

teria de xornada e descansos establecidos nos artigos 34, números 3 e 4; 36, número 1, e 37, número 1, desta lei.

f) As horas complementarias efectivamente realizadas retribuiranse como ordinarias, computándose para efectos de bases de cotización á Seguridade Social e períodos de carencia e bases reguladoras das prestacións. Para tal efecto, o número e retribución das horas complementarias realizadas deberaser recoller no recibo individual de salarios e nos documentos de cotización á Seguridade Social.

g) O pacto de horas complementarias poderá quedar sen efecto por renuncia do traballador, mediante un preaviso de quince días, unha vez cumprido un ano desde a súa celebración, cando corran as seguintes circunstancias:

A atención das responsabilidades familiares enunciadas no artigo 37.5 desta lei.

Por necesidades formativas, na forma que regulamentariamente se determine, sempre que se acredite a incompatibilidade horaria.

Por incompatibilidade con outro contrato a tempo parcial.

h) O pacto de horas complementarias e as condicións de realización delas estarán suxeitos ó cumprimento dos requisitos establecidos nas letras anteriores e, se é o caso, ó réxime previsto nos convenios colectivos de aplicación. En caso de incumprimento de tales requisitos e réxime xurídico, a negativa do traballador á realización das horas complementarias, malia teren sido pactadas, non constituirá conducta laboral sancionable.»

Sete. O número 6 do artigo 12 queda redactado da forma seguinte:

«6. Así mesmo, entenderase como contrato a tempo parcial o celebrado polo traballador que concerte coa súa empresa, nas condicións establecidas no presente artigo, unha redución da súa xornada de traballo e do seu salario de entre un mínimo dun 25 por 100 e un máximo dun 85 por 100 daqueles, cando reúna as condicións xerais esixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social con excepción da idade, que deberá ser inferior en, como máximo, cinco anos á esixida, ou cando, reunindo igualmente as citadas condicións xerais, cumprise xa a dita idade. A execución deste contrato de traballo a tempo parcial, e a súa retribución, serán compatibles coa pensión que a Seguridade Social lle recoñeza ó traballador en concepto de xubilación parcial, extinguíndose a relación laboral ó producirse a xubilación total.

Para poder realizar este contrato no caso de traballadores que non alcanzasen aínda a idade de xubilación, a empresa deberá celebrar simultaneamente un contrato de traballo cun traballador en situación de desemprego ou que tivese concertado coa empresa un contrato de duración determinada, con obxecto de substituí-la xornada de traballo deixada vacante polo traballador que se xubila parcialmente. Este contrato de traballo, que se poderá celebrar tamén para substituí-los traballadores que se xubilasen parcialmente despois de cumpriren a idade de xubilación, denominarase contrato de relevo e terá as seguintes particularidades:

a) A duración do contrato será indefinida ou igual á do tempo que lle falte ó traballador substituído para alcanza-la idade de xubilación á que

se refire o primeiro parágrafo deste número. Se, ó cumprí-la dita idade, o traballador xubilado parcialmente continuase na empresa, o contrato de relevo que se celebre por duración determinada poderá prorrogarse mediante acordo das partes por períodos anuais, extinguíndose, en todo caso, ó finaliza-lo período correspondente ó ano no que se produza a xubilación total do traballador relevado.

No caso do traballador xubilado parcialmente despois de alcanza-la idade de xubilación, a duración do contrato de relevo que poderá celebra-la empresa para substituí-la parte de xornada deixada vacante por aquel poderá ser indefinida ou anual. Neste segundo caso, o contrato prorrogarase automaticamente por períodos anuais, extinguíndose na forma sinalada no parágrafo anterior.

b) O contrato de relevo poderá celebrarse a xornada completa ou a tempo parcial. En todo caso, a duración da xornada deberá ser, como mínimo, igual á redución de xornada acordada polo traballador substituído. O horario de traballo do traballador relevista poderá completa-lo do traballador substituído ou simultanearse con el.

c) O posto de traballo do traballador relevista poderá se-lo mesmo do traballador substituído ou un similar, entendendo por tal o desempeño de tarefas correspondentes ó mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

d) Na negociación colectiva poderanse establecer medidas para impulsa-la celebración de contratos de relevo.»

Oito. A letra b) do número 1 do artigo 15 queda redactada da seguinte forma:

«b) Cando as circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos así o esixisen, mesmo tratándose da actividade normal da empresa. En tales 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 tales causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, poderá modificarse a duración máxima destes contratos e o período dentro do cal se poidan realizar en atención ó carácter estacional da actividade en que as ditas circunstancias se poidan producir. En tal suposto, o período máximo dentro do cal se poderán realizar será de dezaoto meses, non podendo supera-la duración do contrato as tres cuartas partes do período de referencia establecido nin, como máximo, doce meses.

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

Por convenio colectivo poderanse determina-las actividades nas que poidan contratarse 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.»

Nove. Ó número 1 do artigo 15 incorpórase unha nova letra d) do seguinte teor literal:

«d) Cando se contrate un traballador desempleado, inscrito na oficina de emprego, por parte

dunha Administración pública ou entidade sen ánimo de lucro e o obxecto do devandito contrato temporal de inserción sexa o de realizar unha obra ou servizo de interese xeral ou social, como medio de adquisición de experiencia laboral e mellora da ocupabilidade do desempleado participante, dentro do ámbito dos programas públicos que se determinen regulamentariamente. Os traballadores que sexan parte nestes contratos non poderán repeti-la súa participación ata transcorridos tres anos desde finaliza-lo anterior contrato desta natureza, sempre e cando o traballador fose contratado baixo esta modalidade por un período superior a nove meses nos últimos tres anos.

Os servizos públicos de emprego competentes financiarán, a través das partidas de gasto que correspondan, os custos salariais e de Seguridade Social destas contratacións subvencionando, para efectos salariais, a contía equivalente á base mínima do grupo de cotización ó que corresponda a categoría profesional desempeñada polo traballador e, para efectos de Seguridade Social, as cotas derivadas de ditos salarios, todo iso con independencia da retribución que finalmente perciba o traballador.

A retribución dos traballadores que se incorporen a estes programas será a que se acorde entre as partes, sen que poida ser inferior á establecida, se é o caso, para estes contratos de inserción no convenio colectivo aplicable.

A incorporación de desempregados a esta modalidade contractual estará de acordo coas prioridades do Estado para cumprí-las directrices da estratexia europea polo emprego.»

Dez. No artigo 15 incorporaranse catro novos parágrafos, cos números 5, 6, 7 e 8, do teor literal que a continuación se indica, pasando o actual número 5 a numerarse como número 9:

«5. Os convenios colectivos poderán establecer requisitos dirixidos a previ-los abusos na utilización sucesiva da contratación temporal.

6. Os traballadores con contratos temporais e de duración determinada terán os mesmos dereitos cós 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 e co contrato de inserción. Cando corresponda en atención á súa natureza, tales dereitos serán recoñecidos nas disposicións legais e regulamentarias e nos convenios 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 convenios colectivos en función dunha previa antigüidade do traballador, esta deberá computarse segundo os mesmos criterios para tódolos traballadores, calquera que sexa a súa modalidade de contratación.

7. O empresario deberá informa-los 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 garanti-las mesmas oportunidades de acceder a postos permanentes cós demais traballadores. Esta información poderá facilitarse mediante un anuncio público nun lugar adecuado da empresa ou centro de traballo, ou mediante outros medios previstos na negociación colectiva, que aseguren a transmisión da información.

Os convenios poderán establecer criterios obxectivos e compromisos de conversión dos contratos de duración determinada ou temporais en indefinidos.

Os convenios colectivos establecerán medidas para facilita-lo acceso efectivo destes traballadores á formación profesional continua, co fin de mello-la súa cualificación e favorece-la súa progresión e mobilidade profesionais.

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

Este contrato deberase 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 aplicable, facendo constar igualmente, de maneira orientativa, a xornada laboral estimada e a súa distribución horaria.

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

Artigo segundo. *Garantías por cambio de empresario.*

Un. O artigo 42 da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado da forma seguinte:

«Artigo 42. *Subcontratación de obras e servicios.*

1. Os empresarios que contraten ou subcontraten con outros a realización de obras ou servicios correspondentes á propia actividade daqueles deberán comprobar que os ditos contratistas están ó corrente no pago das cotas da Seguridade Social. Para o efecto, obterán por escrito, con identificación da empresa afectada, certificación negativa por descubertos na Tesourería Xeral da Seguridade Social, que deberá librar inescusablemente a devandita certificación no prazo de trinta días improrrogables e nos termos que regulamentariamente se establezan. Transcorrido este prazo, quedará exonerado de responsabilidade o empresario solicitante.

2. O empresario principal, salvo o transcurso do prazo antes sinalado respecto á Seguridade Social, e durante o ano seguinte á terminación 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 poida contratar un cabeza de familia respecto da súa vivenda, así como cando o propietario 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 empresario da identidade da empresa principal para a cal estean a prestar servicios en cada momento. Tal información deberá facilitarse antes do inicio da respectiva prestación de servicios e incluírá 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 deberán informar da identidade da empresa principal á Tesourería Xeral da Seguridade Social nos termos que regulamentariamente se determinen.

4. Sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación á que se refire o artigo 64.1.1.º desta lei, cando a empresa concerte un contrato de prestación de obras ou servicios cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informa-los 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) De se-lo 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 os representantes legais dos seus traballadores, antes do inicio da execución da contrata, sobre os mesmos extremos a que se refiren o número 3 anterior e as letras b) a e) do número 4.»

Dous. O artigo 44 da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado da seguinte forma:

«Artigo 44. *A sucesión de empresa.*

1. O cambio de titularidade dunha empresa, dun centro de traballo ou dunha unidade productiva autónoma non extinguirá por si mesmo a relación laboral, quedando o novo empresario subrogado nos dereitos e obrigas laborais e de Seguridade Social do anterior, incluíndo os compromisos de pensións, nos termos previstos na súa normativa específica, e, en xeral, cantas obrigas en materia de protección social complementaria adquirirse o cedente.

2. Para os efectos do previsto neste artigo, considerase que existe sucesión de empresa cando a transmisión afecte a unha entidade económica que manteña a súa identidade, entendida como un conxunto de medios organizados co fin de levar a cabo unha actividade económica, esencial ou accesoria.

3. Sen prexuízo do establecido na lexislación de Seguridade Social, o cedente e o cesionario,

nas transmisións que teñan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres anos das obrigas laborais nacidas con anterioridade á transmisión e que non fosen satisfeitas.

O cedente e o cesionario tamén responderán solidariamente das obrigas nacidas con posterioridade á transmisión, cando a cesión fose declarada delicto.

4. Salvo pacto en contrario, establecido unha vez consumada a sucesión mediante acordo de empresa entre o cesionario e os representantes dos traballadores, as relacións laborais dos traballadores afectados pola sucesión seguirán rexéndose polo convenio colectivo que no momento da transmisión for de aplicación na empresa, centro de traballo ou unidade productiva autónoma transferida.

Esta aplicación manterase ata a data de expiración do convenio colectivo de orixe ou ata a entrada en vigor doutro convenio colectivo novo que resulte aplicable á entidade económica transmitida.

5. Cando a empresa, o centro de traballo ou a unidade productiva obxecto da transmisión conserve a súa autonomía, o cambio de titularidade do empresario non extinguirá por si mesmo o mandato dos representantes legais dos traballadores, que seguirán a exercer as súas funcións nos mesmos termos e baixo as mesmas condicións que rexían con anterioridade.

6. O cedente e o cesionario deberán informar aos representantes legais dos seus traballadores respectivos afectados polo cambio de titularidade dos seguintes extremos:

- a) Data prevista da transmisión;
- b) Motivos da transmisión;
- c) Consecuencias xurídicas, económicas e sociais, para os traballadores, da transmisión, e
- d) Medidas previstas respecto dos traballadores.

7. De non haber representantes legais dos traballadores, o cedente e o cesionario deberán facilitar a información mencionada no número anterior ós traballadores que puidesen resultar afectados pola transmisión.

8. O cedente virá obrigado a facilitar a información mencionada nos números anteriores coa suficiente antelación, antes da realización da transmisión. O cesionario estará obrigado a comunicar estas informacións coa suficiente antelación e, en todo caso, antes de que os seus traballadores se vexan afectados nas súas condicións de emprego e de traballo pola transmisión.

Nos supostos de fusión e escisión de sociedades, o cedente e o cesionario terán de proporcionar a indicada información, en todo caso, ó tempo de publicarse a convocatoria das xuntas xerais que han de adoptar os respectivos acordos.

9. O cedente ou o cesionario que previse adoptar, con motivo da transmisión, medidas laborais en relación cos seus traballadores virá obrigado a iniciar un período de consultas cos representantes legais dos traballadores sobre as medidas previstas e as súas consecuencias para os traballadores. O dito período de consultas deberá celebrarse coa suficiente antelación, antes de que as medidas se leven a efecto. Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo. Cando as medidas previstas consistan en trasladados colectivos ou en modificacións substanciais das condicións de traballo de carácter colectivo, o procedemento do período de consultas ó que se refire o parágrafo anterior

axustarase ó establecido nos artigos 40.2 e 41.4 desta lei.

10. As obrigas de información e consulta establecidas no presente artigo aplicaranse con independencia de que a decisión relativa á transmisión fose adoptada polos empresarios cedente e cesionario ou polas empresas que exerzan o control sobre eles. Calquera xustificación daqueles baseada no feito de que a empresa que tomou a decisión non lles facilitou a información necesaria non poderá ser tomada en consideración para tal efecto.»

Artigo terceiro. *Extinción do contrato.*

Os artigos da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, que se relacionan a continuación quedan modificados nos termos seguintes:

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

«c) Por expiración do tempo convindo ou realización da obra ou servizo obxecto do contrato. Á finalización do contrato, excepto nos casos do contrato de interinidade, do contrato de inserción e dos contratos formativos, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar oito días de salario por cada ano de servizo, ou a establecida, se é o caso, na normativa específica que sexa de aplicación.

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, entenderanse prorrogados automaticamente ata o dito prazo cando non medie denuncia ou prórroga expresa e o traballador continúe a prestar servizos.

Expirada a citada duración máxima ou realizada a obra ou servizo obxecto do contrato, de non haber denuncia e continuarse na prestación laboral, o contrato considerarase prorrogado tacitamente por tempo indefinido, salvo proba en sentido 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 a terminación daquel cunha antelación mínima de quince días.»

Dous. No artigo 52 engádese unha nova letra e) do seguinte teor literal:

«e) No caso de contratos por tempo indefinido concertados directamente polas administracións públicas ou por entidades sen ánimo de lucro para a execución de plans e programas públicos determinados, sen dotación económica estable e financiados mediante consignacións orzamentarias ou extraorxamentarias anuais consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, pola insuficiencia da correspondente consignación para o mantemento do contrato de traballo de que se trate.

Cando a extinción afecte un número de traballadores igual ou superior ó establecido no artigo 51.1 desta lei deberase seguir o procedemento previsto no dito artigo.»

CAPÍTULO II

Programa de fomento de emprego para o ano 2001**Artigo cuarto.** *Ámbito de aplicación.*

1. Poderán acollerse ás bonificacións establecidas para o programa de fomento de emprego:

1.1 As empresas que contraten indefinidamente, incluída a contratación de traballadores fixos descontínuos e de acordo cos requisitos e condicións que se sinalan nesta norma, traballadores desempregados, inscritos na oficina de emprego e incluídos nalgúns dos colectivos seguintes:

- a) Mulleres desempregadas, entre dezaseis e corenta e cinco anos.
- b) Mulleres desempregadas, cando se contraten para prestar servicios 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 ata os cincuenta e cinco.
- e) Desempregados maiores de cincuenta e cinco anos e ata os sesenta e cinco.
- f) Desempregados perceptores de prestacións ou subsidios por desemprego, ós que lles falte un ano ou máis de percepción no momento da contratación.
- g) Desempregados perceptores do subsidio por desemprego en favor dos traballadores incluídos no réxime especial agrario da Seguridade Social.
- h) Desempregados admitidos no programa que contempla a 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 vintecatro meses seguintes á data do parto.

1.2 Os traballadores incluídos no campo de aplicación do réxime especial da Seguridade Social para traballadores autónomos, dados de alta neste ó menos desde o 1 de xaneiro de 2000, que non tivesen asalariados ó seu cargo para o desempeño da súa actividade profesional nos doce meses anteriores á contratación e contraten indefinidamente o seu primeiro traballador, incluída a contratación de traballadores fixos descontínuos, cando este pertenza a algún dos colectivos definidos no número anterior.

1.3 As empresas e as entidades sen ánimo de lucro que contraten, indefinidamente, incluída a contratación de traballadores fixos descontínuos, ou temporalmente, traballadores desempregados en situación de exclusión social, poderán acollerse ás bonificacións previstas nesta norma nos termos que nela se indican. A situación de exclusión social será acreditada polos servicios sociais competentes e queda determinada pola pertenza a algún 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 poidan acceder ás prestacións ás que se fai referencia no parágrafo anterior, por algunhas das seguintes causas:

Falta de período esixido de residencia ou empadramento, ou para a constitución 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 drogadicción ou alcoholismo que se encontren en procesos de rehabilitación ou reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cunha situación penitenciaria que lles permita acceder a un emprego, así como liberados condicionais e ex reclusos.

2. Igualmente se incentivará, nos termos previstos nesta norma, a transformación en indefinidos, incluída a modalidade de fixo descontínuo, dos contratos de duración determinada ou temporais, celebrados con anterioridade á entrada en vigor daquela. Ademais, incentivarase 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 quinto. *Requisitos dos beneficiarios.*

Os beneficiarios das axudas previstas nesta norma deberán reuni-los seguintes requisitos:

a) Estar ó corrente no cumprimento das súas obrigas tributarias e fronte á Seguridade Social tanto na data da concesión das bonificacións coma durante a percepción destas. A falta de ingreso en prazo regulamentario das ditas obrigas dará lugar á perda automática das bonificacións reguladas no presente programa, respecto das cotas correspondentes a períodos non ingresados no dito prazo.

b) Non ter sido excluídos do acceso ós beneficios derivados da aplicación dos programas de emprego pola comisión de infraccións moi graves non prescritas, todo isto de conformidade co previsto no artigo 46.2 do Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social.

Artigo sexto. *Incentivos.*

1. Os contratos indefinidos iniciais, incluídos os fixos descontínuos, a tempo completo ou parcial, celebrados durante o período comprendido entre o 4 de marzo 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 comúns:

a) Contratación de mulleres desempregadas entre dezaseis e corenta e cinco anos: 25 por 100 durante o período dos vintecatro meses seguintes ó inicio da vixencia do contrato.

b) Contratación de mulleres para prestar servicios en profesións e ocupacións establecidas na Orde ministerial do 16 de setembro de 1998, para o fomento do emprego estable de mulleres nas profesións e ocupacións con menor índice de emprego feminino, que reúnan, ademais, o requisito de permaneceren 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. De non reuniren algún dos anteriores requisitos adicionais, a bonificación será do 35 por 100 durante o período dos vintecatro meses seguintes ó 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 ó inicio da vixencia do contrato.

d) Contratacións de desempregados maiores de corenta e cinco anos e ata 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 ata 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 subsidios por desemprego, ós que lles falte 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 subsidio 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 desempregados admitidos no programa que contempla a axuda específica denominada renda activa de inserción: 65 por 100 durante os vinte e catro meses seguintes ó 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 seguintes á data do parto: 100 por 100 durante os doce seguintes meses ó inicio da vixencia do contrato.

2. A contratación indefinida a tempo completo ou parcial, incluída a contratación de traballadores fixos discontinuos, que realice un traballador autónomo dos referidos no número 1.2 do artigo cuarto, cun traballador desempregado dará lugar á aplicación das bonificacións na cota empresarial á Seguridade Social por continxencias comúns previstas no número 1 deste artigo, cun incremento de cinco puntos respecto do previsto para cada caso, excepto no suposto do número i).

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 incrementaranse en dez puntos. O dito incremento tamén é de aplicación ás contratacións a que se refire o número anterior.

4. As empresas e entidades que contraten indefinidamente, incluída a contratación de traballadores fixos discontinuos, ou temporalmente, ben mediante contratacións a tempo completo ou parcial, traballadores desempregados en situación de exclusión social, nos termos do número 1.3 do artigo cuarto, poderán aplicar unha bonificación na cota empresarial á Seguridade Social por continxencias comúns 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, aplicarase igualmente o máximo de vinte e catro meses desde a data inicial do primeiro contrato.

5. As transformacións en indefinidos, incluídas as que se acorden á modalidade de fixo discontinuo, que se realicen ata o 31 de decembro de 2001 dos contratos de duración determinada ou temporais celebrados a tempo completo ou parcial 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 concertados, de acordo co disposto na

súa normativa reguladora, a tempo completo ou parcial, 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 ó inicio da vixencia do novo contrato.

Darán 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 ó presente programa de fomento do emprego estable formalizaranse no modelo oficial que dispoña o Instituto Nacional de Emprego.

Artigo sétimo. *Concorrenza de bonificacións.*

No suposto en que a contratación indefinida dun traballador desempregado celebrada en virtude deste programa de fomento de emprego, puidese dar lugar simultaneamente á súa inclusión en máis dun dos supostos para os que están previstos bonificacións, só será posible aplicarlas respecto dun deles, correspondendo a opción ó beneficiario das deducións previstas nesta norma.

Artigo oitavo. *Exclusións.*

1. As bonificacións 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 penitenciarias, á que se pode aplicar o réxime de bonificacións establecidas para os traballadores desempregados en situación de exclusión social.

b) Contratacións que afecten o cónxuxe, ascendentes, descendentes e demais parentes, por consanguinidade ou afinidade, ata o segundo grao inclusive, do empresario ou dos que ostenten cargos de dirección ou sexan membros 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 servicios 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 ó amparo da presente 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 bonificacións contempladas na presente disposición. A citada exclusión afectará un número de contratacións igual ó das extinguidas.

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

Artigo noveno. *Incompatibilidades.*

As bonificacións aquí previstas non poderán, en concorrencia con outras medidas de apoio público establecidas para a mesma finalidade, supera-lo 60 por 100 do custo salarial anual correspondente ó contrato que se bonifica.

Artigo décimo. *Financiamento e control dos incentivos.*

1. As bonificacións previstas para a contratación, establecidas na presente norma, financiaranse con cargo á correspondente partida orzamentaria do Instituto Nacional de Emprego.

2. A Tesourería Xeral da Seguridade Social facilitará mensualmente ó 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 na presente norma.

3. Coa mesma periodicidade, a Dirección Xeral do Instituto Nacional de Emprego facilitará á Dirección Xeral da Inspección de Traballo e Seguridade Social a información necesaria sobre o número de contratos comunicados obxecto de bonificacións de cotas, detallados por colectivos, así como canta información relativa ás cotizacións e deducións aplicadas a eles sexa precisa, para o efecto de facilitar a este centro directivo a planificación e programación da actuación inspectora que permita vixia-la adecuada aplicación das bonificacións previstas nesta norma polos suxeitos beneficiarios dela.

Artigo décimo primeiro. *Reintegro dos beneficios.*

1. Nos supostos de obtención das bonificacións sen reuni-los requisitos esixidos, procederá a devolución das cantidades deixadas de ingresar por bonificación de cotas á Seguridade Social coa recarga 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.

CAPÍTULO III

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

Artigo décimo segundo. *Exclusións.*

A letra c) do artigo 8 da Lei 14/1994, do 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, número c), do Estatuto dos traballadores, excepto nos supostos de forza maior, ou cando nos dezaioito meses anteriores á

dita contratación os citados postos de traballo estivesen cubertos durante un período de tempo superior a doce meses, de forma continua ou discontinua, por traballadores postos á disposición por empresas de traballo temporal.»

Artigo décimo terceiro. *Forma e duración do contrato de traballo temporal.*

No artigo 10 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, inclúese un novo número 3 do seguinte teor literal:

«3. A empresa de traballo temporal poderá celebrar tamén co traballador un contrato de traballo para a cobertura de varios contratos de posta á disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, sempre que tales contratos de posta á disposición estean plenamente determinados no momento da sinatura do contrato de traballo e respondan en tódolos casos a un suposto de contratación eventual dos contemplados na letra b) do número 1 do artigo 15 do Estatuto dos traballadores, debendo formalizarse no contrato de traballo cada posta á disposición cos mesmos requisitos previstos no número 1 deste artigo e nas súas normas de desenvolvemento regulamentario.»

CAPÍTULO IV

Modificacións que se introducen na Lei de infraccións e sancións na orde social, texto refundido aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto

Artigo décimo cuarto. *Infraccións e sancións.*

Un. O número 5 do artigo 6 da Lei de infraccións e sancións na orde social, texto refundido aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, queda redactado da forma que a continuación se indica, adicionándose, ademais, ó citado artigo un novo número 6, todo iso do seguinte teor literal:

«5. Non informa-los traballadores a tempo parcial e con contratos de duración determinada ou temporais sobre as vacantes existentes na empresa, nos termos previstos nos artigos 12.4 e 15.7 do Estatuto dos traballadores.

6. Calquera outro incumprimento que afecte a obrigas meramente formais ou documentais.»

Dous. O número 5 do artigo 7 da Lei de infraccións e sancións na orde social, texto refundido aprobado polo Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, queda redactado da forma que a continuación se indica, adicionándose, ademais, ó citado artigo un novo número 11, todo iso do seguinte teor literal:

«5. A transgresión das normas e os límites legais ou pactados en materia de xornada, traballo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacacións, permisos e, en xeral, o tempo de traballo a que se refiren os artigos 12, 23 e 34 a 38 do Estatuto dos traballadores.»

«11. O incumprimento do deber de información ós traballadores nos supostos de contratación que se refire o artigo 42.3 do Estatuto dos traballadores, así como do deber de información ós traballadores afectados por unha sucesión de empresa establecido no artigo 44.7 do mesmo texto legal.»

Tres. A letra e) do número 2 do artigo 19 da Lei de infraccións e sancións na orde social, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, queda redactado da seguinte forma:

«e) Formalizar contratos de posta á disposición para a cobertura de postos ou funcións que, nos doce meses anteriores, fosen obxecto de amortización por despedimento improcedente, despedimento colectivo ou por causas obxectivas, ou para a cobertura de postos que nos dezaioito meses anteriores estivesen xa cubertos por máis de doce meses, de forma continua ou descontinua, por traballadores postos á disposición por empresas de traballo temporal, entendéndose en ámbolos casos cometida unha infracción por cada traballador afectado.»

Disposición adicional primeira. *Contrato para o fomento da contratación indefinida.*

1. Con obxecto de facilita-la colocación estable de traballadores desempregados e de empregados suxeitos a contratos temporais, poderá concertarse a partir do 4 de marzo de 2001 o contrato de traballo para o fomento da contratación indefinida que se regula nesta disposición, nas condicións previstas nela.

2. O contrato poderá concertarse con traballadores incluídos nun dos grupos seguintes:

a) Traballadores desempregados inscritos na oficina de emprego nos que conorra algunha das seguintes condicións:

Mozos desde dezaseis ata trinta anos de idade, ambos inclusive.

Mulleres desempregadas cando se contraten para prestar servizos en profesións ou ocupacións con menor índice de emprego feminino.

Maiores de corenta e cinco anos de idade.

Parados que leven, ó menos, seis meses inscritos ininterrompidamente como demandantes de emprego.

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 ó 31 de decembro de 2003.

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

O réxime xurídico do contrato e os dereitos e obrigas que del se deriven rexeranse, con carácter xeral, polo disposto na lei e nos convenios colectivos para os contratos por tempo indefinido, coa única excepción do disposto nos números seguintes.

4. Cando o contrato se extinga por causas obxectivas e a extinción sexa declarada improcedente, a contía da indemnización á que se refire 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, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e ata un máximo de vinte e catro mensualidades.

5. Non poderá concertarse-lo contrato para o fomento da contratación indefinida ó que se refire a presente 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 ámbolos supostos, a limitación afectará unicamente a cobertura daqueles postos de traballo da mesma categoría ou grupo profesional cós 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 ós que se refire a presente disposición fose acordada cos representantes dos traballadores no período de consultas previsto no número 4 do artigo 51 do Estatuto dos traballadores.

6. No marco do deseño dos plans e programas de política de emprego e da análise do funcionamento do mercado de traballo, o Goberno procederá a avalia-los efectos desta medida para o fomento da contratación indefinida, co fin de determina-la necesidade ou non do seu mantemento e propor, se é o caso, as modificacións que procedan.

Disposición adicional segunda. *Bonificacións de cotas de Seguridade Social para os traballadores en período de descanso por maternidade, adopción, acollemento preadoptivo ou permanente e por risco durante o embarazo.*

Á cotización dos traballadores ou dos socios traballadores ou socios de traballo das sociedades cooperativas, substituídos durante os períodos de descanso por maternidade, adopción, acollemento preadoptivo ou permanente e por risco durante o embarazo, mediante os contratos de interinidade bonificados, celebrados con desempregados, a que se refire o Real decreto lei 11/1998, do 4 de setembro, seralles 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 citadas causas e o contrato de interinidade do substituto.

A duración máxima das bonificacións previstas para os traballadores ou socios substituídos, coincidirá coa situación de suspensión da súa relación profesional, co límite máximo que proceda segundo os casos.

Disposición adicional terceira. *Fomento do emprego temporal de traballadores minusválidos.*

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

Disposición adicional cuarta. *Nova disposición adicional décimo quinta da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.*

1. Para os efectos previstos na letra a) do número 2 do artigo 11 do Estatuto dos traballadores, a situación de exclusión social que habilita para a concertación do contrato de formación, sen limitación máxima de idade, será acreditada polos correspondentes servizos sociais competentes e queda determinada pola pertenza a algún 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 poidan acceder ás prestacións ás que se fai referencia no parágrafo anterior, por algunhas das seguintes causas:

Falta de período esixido de residencia ou empadronamento, ou para a constitución da unidade perceptora. Ter esgotado o período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Mozos menores de trinta anos, procedentes de institucións de protección de menores.

d) Persoas con problemas de drogadicción ou alcoholismo que se encontren en procesos de rehabilitación ou reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cunha situación penitenciaria que lles permita acceder a un emprego, así como liberados condicionais e ex reclusos.

2. O Goberno poderá modifica-la consideración da situación de exclusión social que habilita para a concertación do contrato de formación, sen limitación máxima de idade, en atención á situación e política de emprego de cada momento.

Disposición adicional quinta. *Nova disposición adicional décimo sexta da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.*

1. Os programas de mellora da ocupabilidade dos demandantes de emprego ós que se refire a letra d) do número 1 do artigo 15 do Estatuto dos traballadores son os que actualmente se regulan na Orde ministerial do 19 de decembro de 1997, pola que se establecen as bases reguladoras da concesión de subvencións públicas polo Instituto Nacional de Emprego, no ámbito da colaboración con órganos da Administración xeral do Estado e os seus organismos autónomos, comunidades autónomas, universidades e institucións sen ánimo de lucro, que contraten traballadores desempregados para a realización de obras e servicios de interese xeral e social, e na Orde ministerial do 26 de outubro de 1998, pola que se establecen as bases para a concesión de subvencións polo Instituto Nacional de Emprego, no ámbito da colaboración coas corporacións locais para a contratación de traballadores desempregados na realización de obras e servicios de interese xeral e social.

2. O Ministro de Traballo e Asuntos Sociais poderá modifica-lo contido dos programas previstos no número anterior, establecer novos programas públicos de mellora da ocupabilidade ou excepcionais, para efectos do disposto na letra d) do número 1 do artigo 15 do Estatuto dos traballadores .

Disposición adicional sexta. *Cotización á Seguridade Social nos contratos temporais de curta duración.*

Nos contratos de carácter temporal cunha duración efectiva inferior a sete días, a cota empresarial á Seguridade Social por contingencias comúns incrementárase nun 36 por 100. Este incremento non será de aplicación ós contratos de interinidade.

Disposición adicional sétima. *Modificación do artigo 17 da Lei 13/1986, do 14 de abril, de fomento e coordinación xeral da investigación científica e técnica.*

O artigo 17 da Lei 13/1986, do 14 de abril, de fomento e coordinación xeral da investigación científica e técnica, terá a seguinte redacción:

1. Os organismos públicos de investigación poderán celebrar, con cargo ós seus orzamentos administrativos ou comerciais, e de acordo co que establezan os seus respectivos estatutos, os seguintes contratos laborais:

a) Contratos para a realización dun proxecto específico de investigación. Estes contratos rexeranse polo disposto no artigo 15.1.a) do Estatuto dos traballadores, coas seguintes particularidades:

Poderán formalizarse con persoal investigador, ou persoal científico ou técnico.

A actividade desenvolvida polos investigadores, ou polo persoal científico ou técnico, será avaliada anualmente, e o contrato poderá ser resolto no suposto de non superarse favorablemente a citada avaliación .

b) Contratos para a incorporación de investigadores ó sistema español de ciencia e tecnoloxía. Estes contratos rexeranse polo artigo 11.1 do Estatuto dos traballadores, coas seguintes particularidades:

Só poderán concertarse con quen estea en posesión do título de doutor, sen que sexa de aplicación o límite de catro anos a que se refire o precepto antes citado.

O traballo que se desenvolverá consistirá na realización de actividades, programas ou proxectos de investigación que permitan ampliar, perfeccionar ou completa-la experiencia científica dos interesados.

A actividade desenvolvida polos investigadores será avaliada, ó menos, cada dous anos, e o contrato poderá ser resolto no suposto de non superarse favorablemente esa avaliación.

A duración do contrato non poderá ser inferior a un ano, nin exceder de cinco anos. Cando o contrato se concertase por unha duración inferior a cinco anos poderá prorrogarse sucesivamente sen que, en ningún caso, as prórrogas poidan ter unha duración inferior ó ano.

Ningún investigador poderá ser contratado, no mesmo ou distinto organismo e conforme esta modalidade, por un tempo superior a cinco anos.

A retribución destes investigadores non poderá ser inferior á que corresponda ó persoal investigador que realice idénticas ou análogas actividades.

2. Os organismos públicos e as institucións sen ánimo de lucro que realicen actividades de investigación e desenvolvemento tecnolóxico, ós que se refire o artigo 11 desta lei, poderán contratar persoal investigador, ou persoal científico ou técnico, consonte o disposto no número anterior.

As universidades públicas unicamente poderán celebrar-los contratos a que se refire o parágrafo anterior cando sexan beneficiarias de axudas ou subvencións públicas para a contratación temporal de persoal investigador, científico ou técnico, para o desenvolvemento de novos programas ou proxectos singulares de investigación que non poidan levar a cabo con persoal propio.

Disposición adicional oitava. *Regulación de permisos de maternidade ou paternidade en casos de nacementos prematuros ou que requiran hospitalización a continuación do parto.*

1. Modificación da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.

a) Adición dun número 4.bis ó artigo 37, que queda redactado da seguinte forma:

«4.bis Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto,

a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reduci-la súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o desfrute deste permiso observárase o previsto no número 6 deste artigo.»

b) Adición dun novo parágrafo terceiro, pasando os actuais restantes a se-lo cuarto, quinto, sexto e sétimo respectivamente, ó artigo 48.4, que queda redactado da seguinte forma:

«Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, por instancia da nai ou, no seu defecto, do pai, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do dito cómputo as primeiras seis semanas posteriores ó parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.»

2. Modificación do artigo 30 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública.

a) Adición dunha nova letra e.bis) no número 1, que queda redactado da seguinte forma:

«e.bis) Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a funcionaria ou o funcionario terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reduci-la súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

Regulamentariamente determinarase a diminución de xornada de traballo e a redución proporcional de retribucións.»

b) Adición dun novo parágrafo terceiro, pasando os actuais restantes a se-lo cuarto, quinto e sexto respectivamente, no número 3, que queda redactado da seguinte forma:

«Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o permiso poderá computarse, por instancia da nai ou, no seu defecto, do pai a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do dito cómputo as primeiras seis semanas posteriores ó parto, de suspensión obrigatoria, do contrato da nai.»

3. Quen á entrada en vigor desta lei estiver desfrutando o permiso ou o período de suspensión con reserva de posto de traballo con ocasión de parto, e ó mesmo tempo tiver hospitalizados fillos prematuros ou neonatos por calquera outra causa, poderá someter aqueles períodos de suspensión aínda pendentes de desfrute, ó novo réxime xurídico previsto nesta lei.

Disposición adicional novena.

A contratación de persoas en risco de exclusión nos supostos a que se refire o artigo 4.1.3 desta lei poderá realizarse por empresas especificamente dedicadas á promoción e inserción laboral de persoas en situación de exclusión social, conforme os números seguintes e o que regulamentariamente se determine.

Consideraranse empresas de promoción e inserción laboral de persoas en situación de exclusión social, calquera que sexa a súa forma xurídica e actividade económica, aquelas que dediquen habitualmente non menos do 30 por 100 dos seus postos de traballo ó emprego

de persoas que estean nalgún dos supostos ós que se refire o parágrafo anterior, para formalos e adestrálos no exercicio normalizado dunha actividade laboral; terán como fin primordial do seu obxecto social a plena integración laboral e o acceso ó emprego ordinario das indicadas persoas. As ditas empresas poderán inscribirse voluntariamente no rexistro público que para tal efecto se determine regulamentariamente.

As empresas de promoción e inserción laboral de persoas en situación de exclusión social, ademais de accederen ás bonificacións previstas no artigo 6.4 desta lei poderán desenvolver os programas que se determinen en colaboración coas administracións e entidades públicas con competencias na inserción laboral das persoas en situación de exclusión social. Especificamente, os servizos públicos de emprego poderán establecer convenios coas empresas de inserción.

Disposición adicional décima.

O número 2 da disposición adicional sétima do Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, queda redactado do seguinte modo:

«Disposición adicional sétima.

2. As regras contidas no número anterior serán de aplicación ós traballadores con contrato a tempo parcial, contrato de relevo a tempo parcial e contrato de traballo fixo-descontinuo, de conformidade co establecido nos artigos 12 e 15.8 da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, que estean incluídos no campo de aplicación do réxime xeral e do réxime especial da minería do carbón, e ós que, sendo traballadores por conta allea, estean incluídos no réxime especial dos traballadores do mar.»

Disposición transitoria primeira. *Contratos celebrados antes da entrada en vigor desta lei.*

Os contratos celebrados antes da entrada en vigor desta lei, incluídos os contratos para o fomento da contratación indefinida celebrados ó amparo 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 rexéndose pola normativa legal ou convencional vixente na data en que se celebraron.

Disposición transitoria segunda. *Extincións de contratos.*

A indemnización por finalización do contrato á que se refire o primeiro parágrafo da letra c) do número un do artigo 49 do Estatuto dos traballadores, na redacción dada por esta lei, non será de aplicación ás extincións de contratos celebrados con anterioridade ó 4 de marzo de 2001, calquera que sexa a data da súa extinción.

As extincións de contratos producidas antes do 4 de marzo de 2001, rexeranse polas disposicións vixentes na data en que tiveron lugar.

Disposición derogatoria única. *Alcance da derogación normativa.*

Quedan derogadas cantas disposicións de igual ou inferior rango se opoñan ó disposto nesta lei e, expresamente, as seguintes:

a) A disposición adicional décima da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo 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 letra c) do artigo 2 do Real decreto lei 11/1998, do 4 de setembro, polo que se regulan as bonificacións de cotas á Seguridade Social dos contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír traballadores durante os períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento.

e) A disposición adicional trixésimo primeira da Lei 14/2000, do 29 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social.

f) O Real decreto lei 5/2001, do 2 de marzo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

Disposición derradeira primeira. *Disposicións de aplicación e desenvolvemento.*

Autorízase o Goberno para dicta-las disposicións que sexan necesarias para a aplicación e desenvolvemento desta lei.

Disposición derradeira segunda. *Entrada en vigor.*

Un. Esta lei entrará en vigor o día seguinte ó da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Dos. A regulación do contrato de inserción previsto na letra d) do artigo 15.1 do Estatuto dos traballadores, na redacción dada por esta lei, entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2002.

Por tanto,

Mando a tódolos españoles, particulares e autoridades, que cumbran e fagan cumprir esta lei.

Madrid, 9 de xullo de 2001.

JUAN CARLOS R.

O presidente do Goberno,

JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

13266 *LEI 13/2001, do 9 de xullo, sobre concesión dun crédito extraordinario, por importe de 8.229.849.001 pesetas, para atender-lo pago de obrigas derivadas da compensación ás universidades públicas pola redución ou exención nos prezos públicos por servizos académicos a alumnos de familias numerosas correspondentes ós cursos 1996-1997 e 1997-1998. («BOE» 164, do 10-7-2001.)*

JUAN CARLOS I

REI DE ESPAÑA

Saiban tódolos que a viren e a entenderen que as Cortes Xerais aprobaron e eu sanciono a seguinte lei.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

O Ministerio de Educación, Cultura e Deporte precisa créditos adicionais ós consignados no seu orzamento para realizar pagos que non poden demorarse a exercicios posteriores, destinados á compensación ás universidades públicas pola redución ou exención nos prezos públicos, durante os cursos 1996/1997 e 1997-1998, por servizos académicos correspondentes a alumnos de familias numerosas.

A Lei 42/1994, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social, ampliou na súa disposición derradeira cuarta o concepto de familia numerosa, que se establecera na Lei 25/1971, do 19 de xuño, ata comprende-las familias que tivesen tres ou máis fillos. Neste senso, a disposición adicional vixésimo terceira da Lei 12/1996, do 30 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para 1997, dispuxo que o Goberno estudaría as fórmulas para compensa-las universidades pola aplicación da dita normativa.

O artigo 63 do texto refundido da Lei xeral orzamentaria, segundo a redacción dada pola Lei 11/1996, do 27 de decembro, de medidas de disciplina orzamentaria, dispón que, con cargo ós créditos de cada orzamento, só poderán contraerse obrigas derivadas de adquisicións, obras, servizos e demais prestacións ou gastos en xeral que se realicen no ano natural do propio exercicio orzamentario.

Deste modo, mediante o crédito extraordinario recollido nesta lei ha de atenderse ó pago de obrigas procedentes de exercicios anteriores que están pendentes de imputarse orzamentariamente e que non poden ser aplicadas ó exercicio corrente por non concorreren nelas os requisitos a que fai referencia o citado artigo 63.

As compensacións por prezos públicos correspondentes ó curso 1996-1997 ascenden a 331.258.605 pesetas. No caso das compensacións por prezos públicos correspondentes ó curso 1997-1998, o importe certificado pendente de atender ascende a 7.898.590.396 pesetas.

Dado que as obrigas mencionadas non poden ser aplicadas ó orzamento en vigor, e que a disciplina orzamentaria esixe que non se demore a súa aplicación a orzamento, ha de dictarse a oportuna norma con rango de lei para dota-la cobertura crediticia necesaria para a súa cancelación.

Para atender-lo pago das ditas obrigas tramítase o presente crédito extraordinario, de acordo co Consello de Estado, logo de informe favorable da Dirección Xeral de Orzamentos.

Artigo 1. *Concesión dun crédito extraordinario.*

Concédesse un crédito extraordinario, por importe de 8.229.849.001 pesetas, á sección 18, «Ministerio de Educación, Cultura e Deporte»; servizo 03, «Dirección Xeral de Cooperación Territorial e Alta Inspección»; programa 423A, «Bolsas e axudas a estudantes»; capítulo 4, «Transferencias correntes»; artigo 48, «A familias e institucións sen fins de lucro», e concepto 489, «Compensación ás universidades públicas pola redución ou exención dos prezos públicos por servizos académicos a alumnos de familias numerosas de tres fillos correspondentes ós cursos 1996-1997 e 1997-1998».

Artigo 2. *Financiamento do crédito extraordinario.*

O crédito extraordinario a que se refire o artigo anterior financiarase con débeda pública, de conformidade co disposto no artigo 101 do texto refundido da Lei xeral orzamentaria, aprobado polo Real decreto lexislativo 1091/1988, do 23 de setembro.