



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

X LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

31 de enero de 2014

Núm. 160-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000138 Proposición de Ley relativa a la regulación de un contrato de trabajo único indefinido.

Presentada por el Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia.

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia.

(122) Proposición de Ley de Grupos Parlamentarios del Congreso.

Autor: Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia.

Proposición de Ley relativa a la regulación de un contrato de trabajo único indefinido.

Acuerdo:

Admitir a trámite, trasladar al Gobierno a los efectos del artículo 126 del Reglamento, publicar en el Boletín Oficial de las Cortes Generales y notificar al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 28 de enero de 2014.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Manuel Alba Navarro**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario Unión Progreso y Democracia, a instancia de su Portavoz doña Rosa María Díez González y al amparo de lo dispuesto en los artículos 124 y siguientes del vigente Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente Proposición de Ley relativa a la regulación de un contrato de trabajo único indefinido, para su debate en Pleno.

Palacio del Congreso de los Diputados, 21 de enero de 2014.—**Rosa María Díez González**, Portavoz del Grupo Parlamentario de Unión Progreso y Democracia.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 160-1

31 de enero de 2014

Pág. 2

PROPOSICIÓN DE LEY RELATIVA A LA REGULACIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO ÚNICO INDEFINIDO

Exposición de motivos

I

La enorme dualidad del mercado laboral español es uno de los principales problemas de nuestra economía y un hecho que nos diferencia de los principales países de la Unión Europea. La reforma laboral del año 2012, como se advirtió por Unión Progreso y Democracia y otras voces que consideraban que no tenía propuestas para acabar con ese problema, no sólo no ha reducido la dualidad sino que la ha acrecentado.

Hay quienes consideran que ese problema es un mal endémico que no tiene solución. Estas consideraciones obvian un hecho cierto: que las políticas de empleo llevadas a cabo en España desde 1984 se han basado en la potenciación de la flexibilidad laboral externa a través de la contratación temporal y que, por otra parte, se ha soslayado el debido control del principio de causalidad en esa contratación. Todo ello ha dado como resultado una dualidad entre trabajadores indefinidos y temporales mucho más acusada que en el resto de países europeos.

Numerosos estudios señalan que el recurso masivo a la contratación temporal segmenta el mercado de trabajo, precariza el empleo, conlleva efectos negativos sobre los salarios, la formación en la empresa, la productividad del trabajo y la siniestralidad laboral. Además se perjudica el sistema de protección social, incrementando el gasto en prestaciones por desempleo y en asistencia sanitaria, debido a las altas tasas de rotación. A ello hay que añadir una menor recaudación de la Seguridad Social por cotizaciones, al ser generalmente trabajos peor remunerados.

Esos mismos estudios permiten colegir que, en gran medida, no es la estructura productiva económica de España la que determina esa mayor dualidad del mercado de trabajo, sino que es la propia regulación laboral la que favorece una estructura productiva ligada a actividades intensivas en mano de obra y de baja productividad. Esto es así ya que, con una ordenación tan laxa y favorable a la contratación temporal por contraste con la indefinida, se están favoreciendo actividades económicas de baja productividad que requieren escasa formación, bajos costes salariales y alta rotación de trabajadores.

El tejido productivo español está compuesto en un 95 % por autónomos y PYMES. Esto es importante para explicar los problemas de competitividad que tiene España y que no residen fundamentalmente en los costes salariales sino en la debilidad del tejido empresarial y la escasez de inversión productiva. Esta realidad muestra la incapacidad de nuestra élite económica, después de 30 años de democracia y economía de mercado y con el viento a favor durante una buena parte de ese periodo, de crear una estructura económica dinámica, innovadora y competitiva, capaz de generar crecimiento y empleo de calidad. Frente a ello se ha potenciado un modelo que en muchos de sus sectores está dominado por un entramado corporativo que, en connivencia con los poderes públicos, conforma una oligarquía público/privada que tiene cooptado el sistema en su beneficio y bloqueada la energía creativa del país, perjudicando a consumidores, trabajadores y empresarios con emprendimiento. De hecho el diferencial de la inflación con la zona euro durante el último ciclo de crecimiento se debió a los beneficios empresariales casi en el triple que a los salarios.

No es, por ello, una solución reducir el gasto en tecnología y los salarios.

II

El objetivo de la estabilidad en el empleo es una prioridad, y no sólo beneficiaría a los trabajadores sino al propio desarrollo del conjunto del país y de su riqueza. Ya en la estrategia definida en Luxemburgo en 1997 se hacía referencia a esta cuestión, que ha sido uno de los objetivos permanentes en las distintas iniciativas europeas realizadas. Sin ir más lejos, la «Estrategia Europa 2020» hace referencia al fomento del empleo de calidad y a la reducción del desempleo estructural a partir de la aplicación del concepto de flexiseguridad, que incluye entre sus componentes la existencia de modalidades contractuales flexibles pero estables, así como de estrategias de aprendizaje permanente.

A partir de la reforma laboral de 1997, las posteriores reformas de 2001 y 2006, y las más recientes de 2010 y 2012, se ha intentado en teoría incidir sobre el excesivo nivel de temporalidad en el mercado

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 160-1

31 de enero de 2014

Pág. 3

de trabajo aunque sin éxito visto los resultados de las tasas de temporalidad, que vuelve a aumentar en 2013. Recuérdesse que hoy en España un 93% de los nuevos contratos son temporales.

Las medidas de fomento del empleo indefinido en los últimos 30 años se han basado, con carácter general, en establecer bonificaciones o reducciones de cuotas a la Seguridad Social y en la creación de un contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI) con indemnizaciones por despido por debajo del contrato indefinido ordinario. Estas medidas, que tenían en su origen un carácter provisional y estaban dirigidas a determinados colectivos con especiales dificultades, se han ido perpetuando y generalizando.

Es cierto que, a partir del 2006, se empieza racionalizar el uso de las bonificaciones, con el fin de aumentar su efecto sobre la decisión de contratar por parte del empresario, sin que se consiguiera alcanzar dicho objetivo. Se suele afirmar que la temporalidad se relaciona con la situación de crisis económica, pero la realidad es que los asalariados indefinidos crecieron a un ritmo muy bajo en relación con los temporales también antes del 2006, lo que impedía que se redujera la tasa de temporalidad.

La reforma de 2012 eliminó el CFCI, al generalizar la indemnización de 33 días por año trabajado con máximo de 24 mensualidades. Sin embargo, creó una nueva modalidad contractual que venía a sustituir a ese contrato: el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, que tiene las mismas características de incentivos y bonificaciones que se habían demostrado erróneas anteriormente. En cualquier caso, no parece que haya funcionado esta modalidad como alternativa al uso de los contratos temporales por parte de las empresas, a tenor de los datos oficiales que se conocen (73.000 en 2012; 35.000 bonificados y 38.000 sin bonificar).

En consecuencia, las reformas laborales llevadas a cabo por este y anteriores Gobiernos no han conseguido eliminar una de las disfunciones más importantes que tiene nuestro mercado de trabajo: la dualidad. Asimismo, tampoco han servido para crear empleo, según indican los últimos datos conocidos.

En 2012, el Gobierno justificó la necesidad de una reforma laboral en unos datos realmente alarmantes de desempleo, pero éstos han ido incluso a peor, pasando de 5.273.600 personas que querían trabajar y no podían (EPA IV trimestre de 2011) a 5.904,7 (EPA III trimestre 2013).

Este fuerte desempleo ha venido acompañado también de una importante disminución en la concertación de contratos indefinidos que han pasado de los 2.220.000 celebrados en 2007 a los 1.051.000 celebrados en 2013 (hasta noviembre) según los datos del SPEE, es decir, una disminución superior al 50%.

En concreto en 2013 se está produciendo un preocupante descenso en el número de contratos indefinidos ya que, según la EPA del III trimestre de 2013, el número de trabajadores con contratos indefinidos era de 406.200 personas menos que en el mismo periodo de 2012 (un 3,8% menos). No obstante el contrato a tiempo parcial indefinido experimenta una subida de un 6,8% (81.400 trabajadores). Por tanto, el número de trabajadores con contrato indefinido a tiempo completo se reduce en 487.600 personas. Esto significa que parte de los contratos indefinidos son de baja calidad, ya que casi la mitad de los que se crean son a tiempo parcial.

En términos acumulados, los contratos indefinidos a tiempo completo alcanzan en los doce meses de 2013 un total de 625.563 y los contratos indefinidos a tiempo parcial suponen un total de 509.386.

Utilizando una serie en la que se recojan los años de crisis, el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de contratos ha pasado del 7,3% en 2008 al 5,1% en 2012. Lo que permite poner de relieve que el descenso de la tasa de temporalidad entre 2008 y 2012 (del 29% al 23%) se debe a la fuerte reducción del empleo temporal (porque es en este tipo de contratos donde se ha producido el ajuste de las empresas en el empleo) que no es compensada por la creación de empleo indefinido (más bien lo contrario).

Conviene igualmente tener en cuenta que la baja calidad del empleo repercute en la masa salarial global, que disminuye. Un buen indicador para medirla son los derechos que la Seguridad Social reconoce. Pues bien, comparando datos homogéneos, hasta noviembre de 2012 se recaudaron 75.823 millones de euros, y hasta noviembre de 2011, 78.055, mientras que en 2013 fueron 72.029 millones. Se ha producido una caída anual en torno del 5% de la recaudación durante el año 2013 (y del 8% desde el año 2011).

Aunque los problemas económicos no estén solo, ni principalmente, en el mercado de trabajo, puesto que existen problemas estructurales como el propio modelo productivo, entendemos, al igual que distintos organismos internacionales que, para reducir el grado de dualidad, es necesario introducir un Contrato Único Indefinido Sería un instrumento fundamental que permitiría crear un marco jurídico laboral que redujese cargas administrativas (simplificando el marco actual realmente y no con campañas de publicidad engañosas como la supuesta reducción de modelos pregonada por la Ministra de Empleo), aumentase la flexibilidad de las empresas a la hora de gestionar su capital humano, a la vez que garantizase la seguridad

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

de los trabajadores y la calidad del empleo, potenciando la formación continua y las políticas activas de empleo de manera eficiente, con el fin de equipararnos a los países más avanzados de nuestro entorno.

III

En esta Ley se regula el contrato único indefinido, suprimiendo todas las otras clases de contratos excepto el de interinidad. Estos contratos tendrán una indemnización creciente, en función de los años trabajados, para el caso que se produzca su extinción (ya sea procedentemente o improcedentemente). Entre las causas objetivas de su extinción se incluye la finalización de la obra o servicio para la que pudo ser contratado el trabajador, que deberá figurar expresamente incluida en el contrato de trabajo y estar permitida por los convenios colectivos aplicables.

Asimismo la Ley regula una adecuación de la contratación a tiempo parcial a esta modalidad única de contrato. También se establecen nuevas reglas procesales, que refuerzan el poder de la inspección de trabajo, al hacer que sus actas sean directamente ejecutables.

Por otra parte, se ha optado por adaptar los periodos formativos al nuevo contrato único, adecuando la regulación a una verdadera formación del trabajador, conectada a los certificados de profesionalidad y ligada a la continuidad en la empresa para la mejora de su productividad y de la estabilidad en el empleo.

Un conjunto de disposiciones adicionales adecuan la normativa de bonificaciones, jubilación parcial, sanciones a la regulación del contrato único indefinido.

Finalmente, una serie de disposiciones transitorias permiten la aplicación de la nueva normativa teniendo en cuenta los derechos generados por la anterior legislación.

Artículo 1. Contrato único indefinido.

Uno. El artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera:

«Artículo 15. Duración del contrato.

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o para cubrir una interinidad. El contrato de interinidad se celebrará cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, los interinos que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido el contrato de interinidad celebrado en fraude de ley.

4. Si los periodos de formación o prácticas que se hayan concertado se desarrollan en fraude de ley, incumpliendo lo establecido en el artículo 11, al contrato único indefinido no le serán de aplicación las reglas previstas para esos periodos.

5. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos de interinidad y los indefinidos que se inicien con un periodo de formación o prácticas. Además, en estos deberán informar al trabajador de sus derechos cuando finalice el periodo formativo.

6. Los trabajadores con contratos de interinidad tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de sus particularidades específicas en materia de extinción del contrato. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

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

7. En el supuesto de un contrato de interinidad, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes a la finalización del contrato, un documento justificativo sobre

su nueva condición de trabajador fijo de la empresa, si continuara en ella. Ese documento se notificará igualmente a la Tesorería General de la Seguridad Social.

8. Se autoriza al Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.»

Dos. El apartado 2 del artículo 8, relativo a la forma de los contratos, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera:

«2. Deberán constar por escrito, en todo caso, los contratos indefinidos a tiempo parcial, a distancia, los que se inicien con un periodo de formación o prácticas, el contrato de interinidad, los contratos en los que figure como causas objetivas de extinción las previstas en el artículo 52.f), así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado un contrato indefinido único ordinario, a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite que su naturaleza es la interinidad o el carácter a tiempo parcial de los servicios.»

Tres. El apartado primero del artículo 12 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, queda redactado de la forma siguiente:

«El contrato de trabajo entre las empresas de inserción y los trabajadores en situación de exclusión social podrá celebrarse por duración determinada, mediante la celebración del contrato de trabajo que se regula en el artículo 15 de esta Ley o mediante la celebración de un contrato de sustitución de trabajadores, sin perjuicio, en este último caso, de la duración temporal que necesariamente tenga el itinerario de inserción sociolaboral.»

Cuatro. Se introduce una nueva letra f) en el artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la redacción siguiente:

«f) Cuando en el contrato de trabajo, celebrado por escrito, se haya indicado expresamente que el trabajo a realizar por el trabajador contratado consistirá en la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. En ningún caso esos trabajos podrán incluir la cobertura de contratistas o subcontratistas de obras y servicios asumidos por el empresario por encargo de un tercero ni la explotación de concesiones administrativas.

Estos trabajos no podrán tener una duración superior a dos años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, no podrá alegarse como causa objetiva para extinguir la relación laboral la realización de la obra o servicio.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas que tengan la naturaleza definida en el párrafo inicial y que puedan dar lugar a una extinción de la relación laboral conforme a este apartado.

Aquellos contratos en los que se indique expresamente que el trabajo a realizar es una obra o servicio de los definidos en este precepto, sin que exista causa que justifique esa denominación, se entenderán celebrados en fraude de ley, de forma que el empresario no podrá alegar esta causa para la extinción de la relación laboral.

Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos en los que figure esta causa.

A los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, en contratos que hubieran especificado lo dispuesto en el párrafo primero no se les podrá extinguir su relación laboral por lo dispuesto en este apartado.

A los despidos fundamentados en lo dispuesto en este apartado no les será de aplicación lo previsto en el artículo 51, aunque se superen los umbrales allí indicados.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 160-1

31 de enero de 2014

Pág. 6

Cinco. La letra b) del apartado 1 del artículo 53 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada de la forma siguiente:

«b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, una indemnización equivalente a 12 días de salario por el primer año de contrato de trabajo, que se aumentará en dos días por año de servicio hasta el límite de 24 días por año, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

El incremento que se produzca de los días de indemnización por cada año de servicio que se preste en la empresa se consolida y se aplica, en su caso, a todos los años anteriores para determinar la cuantía de la indemnización, siempre con el límite de las 12 mensualidades referido anteriormente. El prorrateo por meses de los periodos inferiores a un año tomará como cantidad de referencia la que le hubiera correspondido de haber hecho el año completo.»

Seis. La letra c) del apartado 1 del artículo 53 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactada del siguiente modo:

«c) Concesión de un plazo de preaviso de cuatro meses para los trabajadores con más cuatro años antigüedad en la empresa, dos meses para los que tengan una antigüedad de entre un año y cuatro años y un mes para el resto, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento. En el supuesto del apartado f) del artículo 52 el periodo de preaviso será, en todo caso, de un mes.»

Siete. El apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se redacta de la siguiente forma:

«Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a 22 días de salario por el primer año de contrato de trabajo, que se aumentará en dos días por año de servicio hasta un límite de 34 días por año, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, con un máximo de 24 mensualidades.

El incremento que se produzca de los días de indemnización por cada año de servicio que se preste en la empresa se consolida y se aplica, en su caso, a todos los años anteriores para determinar la cuantía de la indemnización, siempre con el límite de las 24 mensualidades referido anteriormente. El prorrateo por meses de los periodos inferiores a un año tomará como cantidad de referencia la que le hubiera correspondido por el año completo.

El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.»

Artículo 2. Regulación de los periodos formativos dentro del contrato único indefinido.

Uno. El artículo 11 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se redacta en los siguientes términos:

«Artículo 11. Periodos formativos.

1. Durante el contrato de trabajo único indefinido podrá acordarse la existencia de un periodo de prácticas con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o de ocho años cuando el contrato se concierte con un trabajador con capacidad reducida o limitada.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Al periodo en prácticas le son de aplicación las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) El periodo de prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar esa situación, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del periodo de prácticas.

c) Ningún trabajador podrá estar en periodo de prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar en periodo de prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado y de master correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación.

No se podrá concertar un periodo de prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un periodo para la formación desarrollado anteriormente con la misma empresa, con el mismo contrato indefinido o con otro anterior que hubiera sido rescindido.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo sectorial estatal, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para el contrato indefinido que se inicie con un periodo de prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3 que fijen un periodo de prácticas.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo estatal para los trabajadores en periodo de prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia de la situación, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Al término del periodo el contrato se regirá por la normativa general del contrato único indefinido, computándose el periodo en prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. Durante el contrato de trabajo único indefinido podrá acordarse la existencia de un periodo de formación que tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, incluido el universitario.

Al periodo de formación le serán de aplicación las siguientes reglas:

a) Se podrá acordar con trabajadores mayores de dieciséis que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. También se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo o formación universitaria.

b) La duración del periodo se determinará en función de la actividad formativa requerida por el puesto de trabajo desarrollado en la empresa y conforme a la siguiente escala:

— Un máximo de dos años para la formación de Educación Secundaria Obligatoria y certificados de profesionalidad de nivel 1.

— Un máximo de tres años para la formación profesional básica y certificados de profesionalidad de nivel 2.

— Un máximo de cuatro años para la formación profesional básica y de grado medio y certificados de profesionalidad de nivel 3.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

— Un máximo de cinco años para la formación profesional de grado superior y certificados de profesionalidad de nivel 4 y 5.

Reglamentariamente se establecerán las formaciones asociadas a cada nivel.

Mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a cinco años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del periodo de formación.

c) Expirado el periodo de formación fijado en el contrato de trabajo no se podrá establecer un nuevo periodo para el trabajador, salvo que la formación tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional y para un puesto de trabajo también distinto.

No se podrán acordar periodos de formación cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en una empresa distinta por tiempo superior a doce meses.

d) La actividad formativa deberá comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la celebración del acuerdo de inicio de un periodo de formación. El trabajador deberá recibir la formación inherente al periodo de formación directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo, en Centros Universitarios o en la propia empresa cuando disponga de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de impartir la formación correspondiente y sea autorizada por la autoridad educativa.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. No obstante, cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del periodo de formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

En todo caso, la actividad formativa inherente al contrato de formación impartida por los centros y entidades de formación privados acreditados para ofrecer formación vinculada a los certificados de profesionalidad y por las empresas que dispongan de autorización de la Administración educativa competente para dar la formación de ciclos formativos será acreditada por la Administración Pública competente mediante una evaluación externa a dichos centros y empresas.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

g) La retribución del trabajador se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) Si al término del periodo el trabajador continuase en la empresa será de aplicación íntegramente la normativa general del contrato único indefinido, computándose el periodo de formación a efectos de antigüedad en la empresa.

i) Se podrá concertar un pacto de permanencia en la empresa, para el periodo inmediatamente posterior a la finalización de la formación, cuya duración no podrá exceder de dos años. Si el trabajador en ese plazo es contratado por otra empresa para un puesto de trabajo del mismo grupo profesional para el que fue formado, el empresario tendrá derecho a una compensación económica en concepto de formación que deberá pagar la nueva empresa en cuantía y forma que se establezcan reglamentariamente.

3. La acción protectora de la Seguridad Social durante los periodos de prácticas y formación será igual a la del periodo ordinario del contrato único indefinido.

4. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante situaciones formativas.»

Artículo 3. Adecuación del contrato a tiempo parcial al contrato único indefinido.

El artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado de la siguiente manera:

«Artículo 12. Contrato a tiempo parcial.

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

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

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o interinidad en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

3. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Los contratos de trabajo a tiempo parcial con actividad discontinua que no se repita en fechas ciertas deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

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

b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la del trabajador a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo.

c) Los trabajadores a tiempo parcial con contrato indefinido no podrán realizar horas extraordinarias salvo en los supuestos previstos en el artículo 35.3 de esta Ley.

d) Los contratos de trabajo a tiempo parcial con actividad discontinua, se repitan o no en fechas ciertas, tendrán derecho a la prestación de desempleo en los periodos de inactividad.

e) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

f) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52, c), de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completas correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

g) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

h) Los Convenios Colectivos, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

5. Asimismo le serán de aplicación las siguientes disposiciones:

a) En el contrato formalizado por escrito deberán figurar, además del número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución en los términos del apartado 1, las franjas horarias y los días de trabajo en que se deberán prestar los servicios.

El número de horas de la jornada parcial podrá ser fijo o variable, si bien la parte variable de la jornada parcial no podrá exceder del diez por ciento de la parte fija.

La franja horaria no podrá exceder de la duración de la parte fija de la jornada diaria incrementada en la mitad, con un máximo de ocho horas consecutivas. No obstante, cuando la jornada diaria se realice de forma partida, en los términos del apartado 4.b) de este artículo, la franja horaria se podrá ampliar en una hora.

En todo caso, la suma de la parte fija y variable de la jornada no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

b) La parte fija y, en su caso, variable de la jornada deberán realizarse, en todo caso, dentro de la franja horaria y días de trabajo establecidos en el contrato.

c) Corresponderá a la empresa determinar la realización o no de la parte variable de la jornada en función de sus necesidades organizativas o productivas, debiendo realizarse inmediatamente antes o después de la parte fija de la jornada.

d) El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de la parte variable de la jornada con un preaviso mínimo de cinco días.

e) La realización de la parte variable de la jornada habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 de esta Ley.

f) El trabajador percibirá su salario por la jornada efectivamente realizada. La parte variable de la jornada se retribuirá, cuando se realice, como las horas ordinarias de trabajo, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) Lo establecido en este apartado sobre el porcentaje de la parte variable de la jornada y el plazo de preaviso para su realización y sobre la duración de la franja horaria será de aplicación en defecto de regulación en los convenios colectivos, que podrán establecer reglas distintas sobre tales materias, teniendo presentes las necesidades organizativas y productivas de las empresas y las necesidades de los trabajadores, tales como las orientadas al reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres y al desarrollo de actividades formativas.»

6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 60 por 100, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de trabajo único indefinido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por ciento cuando el contrato de trabajo indefinido se concierte a jornada completa, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.»

Artículo 4. Medidas procesales de adecuación al contrato único.

Uno. El apartado quinto del artículo 84 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social 36/2011, de 11 de octubre, tendrá la redacción siguiente:

«5. La conciliación y los acuerdos entre las partes aprobados por el secretario judicial o, en su caso, por el juez o tribunal se llevarán a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias.

Por ese mismo trámite se llevará a efecto, a instancias del trabajador, la ejecución del acta de infracción de la Inspección de Trabajo en la que se constate que un contrato de trabajo indefinido ha fijado, en fraude de ley, que se podrá extinguir por la concurrencia de alguno de los supuestos previstos en el apartado f) del artículo del Estatuto de los Trabajadores.»

Dos. Se añade un nuevo artículo 247.bis a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social 36/2011, de 11 de octubre, que tendrá la redacción siguiente:

«Sección 3.^a Normas sobre ejecuciones de las actas de la Inspección de Trabajo ejecutivas

Artículo 247.bis. Ejecución de actas de infracción de la Inspección de Trabajo.

El acta de infracción de la Inspección de Trabajo en la que se constate que un contrato de trabajo indefinido ha fijado, en fraude de ley, que se podrá extinguir por la concurrencia de alguno de los supuestos previstos en el apartado f) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores que tiene naturaleza ejecutiva podrá ser objeto de ejecución definitiva conforme a las reglas generales de ésta Ley con las especialidades siguientes:

1) Deberá instarse su ejecución por el trabajador en el plazo máximo de dos meses desde que le fue notificada.

2) En el incidente de ejecución el empresario podrá impugnar el acta y el juez podrá en el auto que resuelva el incidente anularla.

3) En el supuesto de que no sea impugnada el acta o que sea desestimada la impugnación, se aplicarán las reglas previstas para la ejecución del despido improcedente, si bien el trabajador,

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 160-1

31 de enero de 2014

Pág. 12

en el caso de que el empresario opte por la no readmisión, tendrá derecho a los salarios dejados de percibir desde la fecha de efectos del despido hasta la fecha de la readmisión, además de a su alta en la Seguridad Social.»

Disposición adicional primera. Cotizaciones por desempleo en los casos previstos en el artículo 52.f del Estatuto de los Trabajadores.

En los contratos únicos indefinidos en los que se prevea que se podrán extinguir por la concurrencia de alguno de los supuestos previstos en el apartado f) del artículo 52, se establece una cotización adicional de dos puntos porcentuales para financiar el desempleo, a cargo del empresario, hasta que dicha causa de extinción deje de ser aplicable.

Disposición adicional segunda. Falsos autónomos.

Se establece la presunción, salvo prueba en contrario, de que los trabajos de colaboración que duren más de seis meses dentro de un año son contratos laborales por cuenta ajena.

En caso de ausencia de definición de un proyecto específico de colaboración se consideran como contratos laborales indefinidos.

Los autónomos dependientes tendrán una cotización adicional de Seguridad Social de un punto.

Disposición adicional tercera. Bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social.

Se habilita al Gobierno para modificar el sistema de bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social a efectos de adaptarlo al contrato único indefinido.

El Gobierno en su regulación fijará reducciones de las cuotas de Seguridad Social para aquellos contratos que más se prolonguen en el tiempo de forma progresiva y aumentará las cotizaciones de los contratos indefinidos en los que se establezca como causa de extinción la prevista en el artículo 52.f) del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional cuarta. Control externo de la formación de los periodos de formación.

El Gobierno en los próximos tres meses adecuará el Real Decreto 395/07, de 23 de marzo, que regula los certificados de profesionalidad para establecer que se obtendrán mediante examen externo en los supuestos previstos en el apartado e) del artículo 11.2 del ET conforme a la redacción dada en esta Ley.

Disposición adicional quinta. Inspección y sanción de los periodos formativos.

El Gobierno presentará una reforma del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, para que establezca un régimen de sanciones a aquellas empresas que incumplan con lo dispuestos para los periodos formativos en el artículo 11 del ET.

Disposición transitoria primera. Indemnizaciones por despido improcedente.

1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por esta Ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de su entrada en vigor.

2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, cualquiera que fuera su modalidad, se calculará conforme a lo previsto en la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Disposición transitoria segunda. Indemnizaciones por despido procedente.

La nueva regulación del artículo 53.1.b) no resultará de aplicación a los contratos de trabajo vigentes, cualquiera que fuera su modalidad, a la entrada en vigor de esta Ley y se aplicará lo dispuesto en la Ley 3/2012, de 6 de julio.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 160-1

31 de enero de 2014

Pág. 13

Disposición transitoria tercera. Régimen aplicable a los contratos de duración determinada.

Los contratos de duración determinada concertados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron, incluida su indemnización.

Disposición transitoria cuarta. Régimen aplicable a las prácticas no laborales.

Las prácticas no laborales reguladas por el Real Decreto 1543/2011 vigentes en el momento de entrada en vigor de esta Ley continuarán rigiéndose por esa normativa hasta su extinción.

Disposición derogatoria única.

1. Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en esta Ley.

2. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones, y las normas que las desarrollan:

a) El Real Decreto 1543/2011 de prácticas no laborales.

b) El apartado 2 de la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012.

Disposición final primera.

Se modifica la letra c) del apartado 2 del artículo 166 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

«c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 60 por 100, o del 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador sea contratado a jornada completa mediante un contrato indefinido y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b) y d). Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.»

Disposición final segunda.

Uno. Se modifica el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, que tendrá la redacción siguiente:

«2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de interinidad conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.»

Dos. Se suprime el apartado 3.bis del artículo 12 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

Esta Ley entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».