

BOLETIN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

V LEGISLATURA

Serie A:
PROYECTOS DE LEY

22 de febrero de 1994

Núm. 41-4

ENMIENDAS

121/000030 Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación. (Procedente del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre).

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES de las enmiendas presentadas en relación con el Proyecto de Ley sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación (procedente de Real Decreto-Ley 18/1993) (expediente número 121/30).

Palacio del Congreso de los Diputados, 17 de febrero de 1994.—P. D., El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Ignacio Astarloa Huarte-Mendicoa**.

ENMIENDA NUM. 1

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara, se presentan las siguientes enmiendas a la totalidad con texto alternativo al Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación (procedente del Real Decreto-Ley 18/1993, de 23 de diciembre) «B. O. C. G.», número 41-1/A.

Palacio del Congreso de los Diputados, 17 de enero de 1994.—**Ricardo Peralta Ortega**, Diputado del Grupo

Parlamentario Federal IU-IC.—Rosa Aguilar Rivero, Portavoz del Grupo Parlamentario Federal IU-IC.

LEY DE MEDIDAS URGENTES DE FOMENTO DE LA OCUPACION

EXPOSICION DE MOTIVOS

El profundo deterioro de la situación económica en nuestro país tiene su reflejo más dramático en el mercado de trabajo. El desempleo representa el 23 por ciento de la población activa, doblando a la media comunitaria, la tasa de actividad es aún inferior a los países de nuestro entorno y la eventualidad en el empleo es tres veces superior a la media de la CE, alcanzando el 34 por ciento de los asalariados. Esta situación insostenible, demanda la toma urgente de medidas de distinta índole que sirvan para la generación de empleo.

Así, la Ley contempla en primer lugar, la necesaria potenciación del Instituto Nacional de Empleo en su labor de intermediación en el mercado de trabajo y en la formación profesional de los trabajadores concurrentes al mismo. En segundo lugar una política de gestión integrada de empleo donde se consideren medidas de reparto del trabajo, la estabilidad en el empleo, la causalidad en la contratación temporal, la supresión de las horas extraordinarias, la racionalización de la jornada laboral, la reducción de cuarenta a treinta y cinco ho-

ras semanales en el horizonte de alcanzar a medio plazo la jornada máxima semanal de treinta horas, la disminución en la edad de jubilación, y la formación y reciclaje permanente de los trabajadores. En tercer lugar es prevé un adecuado control de parte del excedente generado en las empresas desde el punto de vista de asegurar la reinversión productiva de una parte variable de la renta generada en proyectos económicos, social y ambientalmente útiles generadores de empleo a través de la creación de los denominados Fondos de Inversión Obligatoria. Y por último, la necesaria toma en consideración de políticas activas en las que el Sector Público empresarial deberá jugar un papel extraordinariamente dinámico como guía de la iniciativa privada en relación a la puesta en marcha entre otros, de un Plan Industrial que apueste por una reconversión ecológica de la industria; una reforma del Plan Energético Nacional de forma que apueste decididamente por las energías renovables y el ahorro y la eficiencia energética, de un Plan de Infraestructuras que potencie modos de transporte colectivo y en especial el ferrocarril; de un Plan de construcción de viviendas sociales y para el alquiler, que sirva a un mismo tiempo para satisfacer las necesidades de las mismas y a reducir el precio de éstas en el mercado libre; de un Plan de ayudas a las Pymes y a las distintas formas de economía social.

CAPITULO I

Del ingreso en el trabajo y del Instituto Nacional de Empleo

Artículo 1

El Instituto Nacional de Empleo (INEM) organizará la colocación de los trabajadores como un servicio nacional público y gratuito.

Artículo 2

Uno. Los empresarios estarán obligados a solicitar de las Oficinas de Empleo los trabajadores que necesiten, así como a comunicar la terminación de los contratos de trabajo de los que fueran parte. No obstante, podrán contratar directamente cuando no existiese Oficina de Empleo en la localidad, o no se le facilite por la Oficina, en el plazo de tres días, los trabajadores solicitados o no contratase a los que la oficina les haya facilitado, comunicando en todos estos casos la contratación a la Oficina de Empleo correspondiente.

Dos. El contrato de trabajo se registrará por la Oficina de Empleo que corresponda.

Tres. Los trabajadores estarán obligados a inscribir-

se en las Oficinas de Empleo cuando hayan de solicitar ocupación.

Artículo 3

Se prohíbe la existencia de Agencias Privadas de colocación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la contratación laboral de todo tipo. Las Agencias o empresas dedicadas a la selección de trabajadores, deberán hacer constar en sus anuncios el número de la demanda en la Oficina de Empleo y la identificación de ésta.

Artículo 4

Se prohíbe el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, cualquiera que sean los títulos de dicho tráfico de mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores, sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan.

CAPITULO II

Medidas de racionalización de la jornada de trabajo

Artículo 5

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo.

Artículo 6

Uno. Se añade una nueva letra en el apartado «Otras deducciones» del artículo 78 de la Ley 18/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, del siguiente tenor:

«Los sujetos pasivos que obtengan rendimientos de actividades empresariales o profesionales, tengan contratados trabajadores en régimen de jornada partida, y lleven a cabo planes de fijación de jornada continuada para la totalidad de su plantilla, tendrán derecho, por una sola vez y en el ejercicio fiscal en que lo realicen, a una deducción por el siguiente importe:

- Si antes del Plan de fijación de jornada partida superaran el 50 por ciento de la plantilla: 7 por ciento de la cuota.
- Si fueran más del 25 por ciento y menos del 50 por ciento de la plantilla: 5 por ciento de la cuota.

- Si no superaran el 25 por ciento de la plantilla: | 2 por ciento de la cuota.»

Dos. Se añade un nuevo apartado al artículo 24 de la Ley 61/1978, de 27 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades, con la siguiente redacción:

«La realización de Planes de fijación de jornada continuada para la totalidad de plantilla de la Empresa, cuando tenga contratados trabajadores en régimen de jornada partida, dará derecho, por una sola vez y en el ejercicio fiscal en que lo realicen, a una deducción de la cuota por el siguiente importe:

- Si antes del Plan de fijación de jornada partida superaran el 50 por ciento de la plantilla: 7 por ciento de la cuota.
- Si fueran más del 25 por ciento y menos del 50 por ciento de la plantilla: 5 por ciento de la cuota.
- Si no superaran el 25 por ciento de la plantilla: 2 por ciento de la cuota.»

Artículo 7

Uno. No podrán realizarse horas extraordinarias, entendiendo por éstas las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo, salvo que por causas justificadas, tecnológicas o económicas, se acuerde lo contrario en convenio colectivo o se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Dos. Las horas extraordinarias realizadas de acuerdo con el apartado anterior se compensarán siempre por tiempo equivalente de descanso retribuido, incrementado en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III

Jubilación

Artículo 8

Se da nueva redacción al artículo 154.1.a) del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, quedando de la siguiente forma:

«a) Haber cumplido sesenta años de edad y»

CAPITULO IV

Medidas sobre la contratación

Artículo 9

La realización de contratos de trabajo de duración

cipio de causalidad en materia de contratación temporal.

SECCION PRIMERA

Contrato de trabajo en prácticas

Artículo 10

Podrán concertar contrato de trabajo en prácticas quienes estuvieran en posesión de titulación universitaria o formación profesional de grado superior, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios correspondientes a su titulación.

Artículo 11

Sin perjuicio de lo dispuesto en convenio colectivo, se determinarán reglamentariamente las actividades, profesiones y sectores susceptibles de este tipo de contratación.

Artículo 12

El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito, pudiendo establecerse un período de prueba de un mes.

Artículo 13

En el contrato se establecerá la duración del mismo, que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, así como la retribución de acuerdo con lo que se establezca en los convenios colectivos, sin que en su defecto pueda ser inferior a la correspondiente a la misma actividad.

Artículo 14

Al término del contrato el trabajador tendrá derecho a incorporarse a la empresa en la que hubiese realizado las prácticas por medio de un contrato por tiempo indefinido.

SECCION SEGUNDA

Contrato para la formación

Artículo 15

Podrán realizar contrato de trabajo de formación para determinada requerirá en todo caso la sujeción al prin- la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos que les permitan desempeñar puestos de trabajo, las personas mayores de dieciséis años y menores de veinte años. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

Artículo 16

El contrato de trabajo de formación deberá formalizarse por escrito y expresará las condiciones de prestación del trabajador y su duración, la cual no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

Artículo 17

La retribución de estos contratos será la fijada en convenio colectivo que no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Artículo 18

Sin perjuicio de lo dispuesto en convenio colectivo, se determinarán reglamentariamente las actividades, profesiones y sectores susceptibles de este tipo de contratación.

Artículo 19

Deberá alternarse la formación práctica con la formación teórica que ocupará un tiempo no inferior a un cuarto ni superior a un medio de la jornada establecida.

Artículo 20

Al término del contrato, el trabajador tendrá derecho a incorporarse a la empresa por medio de un contrato por tiempo indefinido.

SECCION TERCERA

Del contrato a tiempo parcial y del contrato de relevo o de solidaridad

Artículo 21

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o de días a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad.

Artículo 22

La contratación a tiempo parcial se realizará siempre por tiempo indefinido consignando las causas que la motivan.

Artículo 23

En convenio colectivo se determinará la retribución de los trabajadores a tiempo parcial y los puestos de trabajo susceptibles de ese tipo de contratación.

Artículo 24

Los trabajadores que sustituyan un contrato de jornada completa por un contrato a tiempo parcial, tendrán siempre el derecho de volver a su anterior situación de jornada y puesto de trabajo.

Artículo 25

La cotización a la Seguridad Social y las demás cotizaciones que se recauden junto con ésta, referidas a los trabajadores a tiempo parcial, se efectuará en relación a las horas o días realmente trabajados.

Artículo 26

Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del cincuenta por ciento, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación de la seguridad social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a cinco años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada que se deja vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo o de solidaridad.

Artículo 27

La ejecución de contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere el artículo anterior y su retribución serán compatibles con la pensión que la seguridad social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la seguridad social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

CAPITULO V

Fondos de Inversión Obligatoria

Artículo 28

Son fondos de Inversión Obligatoria (FIO), las aportaciones obligatorias efectuadas de acuerdo con lo previsto en esta Ley, con la finalidad de asegurar la obtención de suficientes recursos dirigidos hacia la formación de capital fijo generador de empleo en actividades económicas, social y medioambientalmente útiles.

Artículo 29

Uno. Todas las personas físicas y jurídicas que obtengan rendimientos empresariales sujetos y no exentos a tributación en el IRPF o en el Impuesto de Sociedades, destinarán periódicamente y en las condiciones que legalmente se establezcan, un porcentaje de sus beneficios después de impuestos para la constitución de un Fondo de Inversión Obligatoria; dicho Fondo integrará el pasivo del Balance de situación, se dotará con cargo a la cuenta de Pérdidas y ganancias, tendrá carácter indisponible y estará exclusivamente afectado a la financiación de los proyectos descritos en el artículo anterior, su gestión y control contarán necesariamente con la participación de los trabajadores a través de sus representantes legales.

Dos. No obstante lo establecido en el apartado anterior, el empresario físico o jurídico podrá optar por la renuncia a la gestión directa del Fondo, cuando existan dudas razonables acerca de la capacidad u oportunidad de alcanzar los objetivos previstos con el Fondo.

En este caso, las cantidades a integrar en el Fondo se encomendarán a la Agencia Pública de Gestión de los FIO, quién dispondrá de ellas de forma conjunta con el resto de las aportaciones y en las mismas condiciones ya señaladas.

Artículo 30

La titularidad de las aportaciones que integren los Fondos corresponderá a quienes efectivamente realicen su contribución, en los términos que más adelante se determinan, manteniéndose la titularidad originaria en cuanto la ley no disponga otra cosa.

Artículo 31

En el caso de que la materialización del FIO dé lugar a la obtención de resultados positivos, calculados de acuerdo con los criterios contables generales señalados en nuestra legislación, corresponderá la imputación a la parte alícuota de cada participación en el FIO del resultado obtenido, estableciendo la ley para cada ejercicio la posibilidad de su reintegro o su capitalización.

Caso de existir dicha remuneración no podrá ser inferior a la obtenida en concepto de participación en el capital social, cuando se trate de proyectos gestionados en el seno de la empresa.

Artículo 32

El umbral de rentabilidad social y medioambiental constituirá un límite cuantificable, determinado reglamentariamente, para establecer la viabilidad de los proyectos y su homologación como proyectos del FIO. De la homologación y posterior seguimiento y control se encargará la Agencia Pública de Gestión de los FIO.

Artículo 33

La aportación al FIO por parte de los trabajadores otorgará el derecho a participar en las decisiones que conlleve su gestión, atribuyéndose además los mismos derechos políticos que proporcionalmente le corresponderían a las aportaciones en el caso de que integraran el capital social.

Artículo 34

El FIO se nutrirá de un porcentaje variable determinado legalmente en cada ejercicio, que se descompondrá en la aportación de los trabajadores y la aportación del titular de la empresa, dependiendo su cuantía y reparto de las variables siguientes:

- Diferencia entre el incremento de la masa salarial bruta y la variación del valor añadido para el ejercicio.
 - Rentabilidad de los fondos propios de la empresa.
- Volumen de trabajadores empleados por la empresa.
- Impacto medioambiental de las actividades típicas y accesorias de la empresa.
 - Las demás que se encuentren relevantes.

Artículo 35

Podrán establecerse desgravaciones fiscales mediante Ley, para aquellas personas físicas o jurídicas que contribuyan con un manifiesto esfuerzo a la generación de empleo mediante la utilización de los mecanismos previstos en esta Ley.

Artículo 36

Se crea la Agencia Pública de Gestión de los Fondos de Inversión Obligatoria (APGFIO) que gozará de naturaleza pública según lo previsto en el artículo 6.5 del Texto Refundido de la Ley General Presupuestaria aprobado por Real Decreto Legislativo de 23 de septiembre de 1988 y cuyas normas de constitución y funcionamiento se regularán por Ley.

La APGFIO asume las competencias y funciones que determina esta Ley y todas aquellas que señalen las disposiciones legales.

En su funcionamiento contará con la presencia paritaria de representantes de los trabajadores, empresarios y otros sectores sociales en los órganos de gestión y control.

CAPITULO VI

Fomento del empleo por las Administraciones Públicas

Artículo 37

- 1. El Instituto Nacional de Empleo promoverá la celebración de conciertos con Administraciones Públicas y entidades sin ánimo de lucro para que los perceptores de prestaciones por desempleo presten servicios de utilidad social que redunden en beneficio de la comunidad.
- 2. Dichos servicios se prestarán prioritariamente en los siguientes sectores: justicia, sanidad, educación, servicios sociales, vigilancia y recuperación de montes y defensa ambiental.
- 3. Dichos servicios tendrán carácter de relación laboral, teniendo derecho el trabajador a la finalización de su percepción de la prestación por desempleo, siempre que el servicio se haya desempeñado durante al menos seis meses continuados, a incorporarse a la Administración o entidad sin ánimo de lucro como trabajador por tiempo indefinido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

El Gobierno adoptará medidas que potencien la creación de asociaciones para la formación profesional de cara a estudiar, en colaboración con el INEM, las ac-

ciones formativas necesarias que de forma ágil satisfagan las continuas demandas cambiantes en el mundo profesional.

Segunda

Reglamentariamente se regulará la creación de Fondos para la financiación de programas de formación profesional con gestión participada paritariamente por los trabajadores.

Tercera

Se da nueva redacción al número 3 del artículo 18 de la Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública, que queda con la siguiente redacción:

«3. Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de Oferta de Empleo Público.

Aprobada la Ley de Presupuestos Generales del Estado, el Ministro de Administraciones Públicas propondrá al Gobierno para su aprobación la oferta de empleo de personal al servicio de la Administración General del Estado.

La oferta de empleo deberá contener necesariamente las plazas dotadas presupuestariamente y que se hallen vacantes. Indicará, asimismo, las que de ellas deberán ser objeto de provisión en el correspondiente ejercicio presupuestario y las previsiones temporales para la provisión de las restantes.

La publicación de la Oferta, obliga a los órganos competentes a proceder, dentro del primer trimestre de cada año natural, a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprometidas en la misma y hasta un 10 por 100 adicional. Tales convocatorias indicarán el calendario preciso de realización de las pruebas, que en todo caso deberán concluir antes del 1 de octubre de cada año, sin perjuicio de los cursos selectivos de formación que se establezcan.

Las demás Administraciones Públicas elaborarán y propondrán públicamente sus ofertas de empleo ajustándose a los criterios anteriormente expuestos.»

Cuarta

De acuerdo con lo previsto en la Disposición adicional anterior, el Gobierno procederá como medida de control y de mayor transparencia del mercado a incrementar sustancialmente las plantillas de inspectores de trabajo y controladores laborales e inspectores y subinspectores tributarios.

Quinta

Se incluye un nuevo apartado k) dentro del número 2 del artículo 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública, del siguiente tenor:

«k) Los Planes de Empleo de las Administraciones Públicas deberán incluir con carácter preceptivo una memoria justificativa motivada que incluya las necesidades de personal, el personal existente y su cualificación, y las medidas adoptadas en el Plan de Empleo, así como un informe económico y financiero.»

Sexta

Se crean dos nuevos apartados 3 y 4 en el artículo 26 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social, con la siguiente redacción:

- «3. No hacer constar en los anuncios que hagan las Agencias o empresas dedicadas a la selección de trabajadores el número de la oferta en la Oficina de Empleo y la identificación de ésta.
- 4. Hacer publicidad de una oferta de trabajo sin que haya sido visada previamente por el Instituto Nacional de Empleo.»

Séptima

Se crean dos nuevos apartados 1 y 2 en el artículo 27 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social, del siguiente tenor:

- «1. Contratar directamente a un trabajador sin hacer, con carácter previo, la correspondiente solicitud a la Oficina de Empleo, salvo los casos excluidos legalmente de tal obligación.
- 2. No comunicar a la Oficina de Empleo, la convocatoria pública para celebrar pruebas objetivas de acceso a la empresa.»

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

Lo previsto en el artículo 8 de la presente Ley, relativo a la edad de jubilación, entrará en vigor de forma progresiva de acuerdo con las organizaciones sociales de tal forma que al momento de la publicación de esta Ley y en una cadencia anual se reducirá de 64 a 60 años sucesivamente la edad de jubilación.

La sustitución de los trabajadores que accedan a la jubilación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 de esta Ley, deberá ser efectuada por trabajadores de nueva incorporación, como medida de fomento al nuevo empleo.

Segunda

Uno. El Gobierno en el plazo de seis meses, remitirá a las Cortes Generales una vez acordado con los Agentes Sociales un Plan Industrial que apueste por una reconversión ecológica de la industria; una reforma del Plan Energético Nacional de forma que apueste decididamente por las energías renovables y el ahorro y la eficiencia energética; un Plan de Infraestructuras que potencie modos de transporte colectivo de viajeros y mercancías, con especial atención al ferrocarril en sus redes de carácter regional y de cercanías; un Plan de construcción de viviendas sociales y para el alquiler, que sirva a un mismo tiempo para satisfacer las necesidades de las mismas y a reducir el precio de éstas en el mercado libre como medida de control de la inflación e incentivadora de la creación de empleo; de un Plan de ayudas a las pequeñas y medianas empresas y a las distintas formas de economía social.

Dos. Anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado dedicará especial atención, reasignando si es necesario las distintas programaciones y dotaciones plurianuales de las distintas secciones inversoras, dotando de recursos suficientes para la ejecución y desarrollo de los planes enumerados en el apartado anterior.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Primera

Queda derogado el Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, así como todas sus normas de desarrollo.

Segunda

Queda derogado el Real Decreto-Ley 2/1985, de 30 de abril, sobre medidas de política económica.

Tercera

Quedan derogadas todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

El Gobierno dictará las Disposiciones que sean precisas para el desarrollo de esta Ley.

Segunda

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ENMIENDA NUM. 2

PRIMER FIRMANTE:

Grupo Parlamentario Coalición Canaria.

El Grupo Parlamentario de Coalición Canaria, al amparo de lo establecido en el artículo 110 del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta la siguiente enmienda a la totalidad, del proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, con el texto alternativo que se acompaña.

Palacio del Congreso de los Diputados, 17 de enero de 1994.—El Portavoz del Grupo Parlamentario Coalición Canaria, Lorenzo Olarte Cullen.

JUSTIFICACION DEL TEXTO ALTERNATIVO

La presentación de una enmienda a la totalidad del proyecto de Ley, con texto alternativo, constituye un acto de responsabilidad parlamentaria por nuestra parte, tendente a explicitar ante la sociedad española, en general, y la canaria, en especial, las líneas esenciales de discrepancia que mantenemos con el proyecto tramitado por el Gobierno.

Una discrepancia sobre el enfoque, alcance y contenidos incorporados tanto en la Exposición de Motivos, como en el texto articulado del Proyecto de Ley que, básicamente, responden a los siguientes cuestionamientos:

- a) De oportunidad, dado que entendemos que las propuestas de reforma contenidas en éste y otros dos Proyectos tramitados por el Gobierno responden a una tardía respuesta a retos que eran ostensibles en la estructura de la economía española, en general, y de su mercado laboral, en particular.
- b) Reactivo, en cuanto constituye una respuesta —que no propuesta globalizada y sólida— a las dificul-

tades presentadas por los agentes socioeconómicos en la negociación del denominado Pacto Social. En especial, una desproporcionada y escasamente sopesada reacción ante los planteamientos de las centrales sindicales.

- c) Desvertebrado, en cuanto no constituye un cuerpo de propuestas legislativas coherente, proporcionado e integrado. Se refleja en la evidente desproporción de su exposición de motivos y el alcance real de las propuestas contenidas en su parte articulada, apenas sí reducida a una deficiente «reinterpretación» de instrumentos contractuales ya conocidos y una complejización innecesarias de las formas de contratos posibles que, sin duda, poco favorecerán la disponibilidad de las empresas y empresarios a su utilización correcta.
- d) Económicamente descontextualizada, al carecerse de una fijación de un Plan global e integrado que, al mismo tiempo que determina supuestos instrumentos de acceso a la ocupación laboral por la modificación de los instrumentos contractuales, determine los horizontes de política monetaria, fiscalidad, rentas y mejora del entorno empresarial.
- e) Alejada de las propuestas globalizadoras adoptadas por la UE en reciente Comisión, conocida como el Libro Blanco para el «Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI». Entre otros aspectos, por la ausencia de propuestas concretas en materia de infraestructuras, educación, inversión más desarrollo, política tecnológica, etcétera.
- f) Incompleta, en cuanto ignora la diferencialidad funcional, sectorial, territorial e institucional de la realidad española. La ausencia de políticas coordinadas con las CC AA y Corporaciones Locales, esenciales para garantizar las necesarias coincidencias en el esfuerzo de lucha contra el desempleo, demuestra la ausencia de norte político y de estrategia definida, a diferente plazo, por parte del Gobierno central.
- g) Técnicamente muy deficiente, como se ha puesto de relieve por destacados especialistas en derecho laboral y seguridad social, al yuxtaponerse proyectos que carecen de estructura y coherencia interna.

Pero es que, además, entendemos que la necesaria reforma laboral no es posible, en una época de crisis, sin desarrollar todo el esfuerzo negociador con los agentes sindicales y empresariales, más allá de pretensiones imperativas que bloquean cualquier posibilidad de coincidencias necesarias. La experiencias europeas (Italia, Francia, Reino Unido, Alemania, etc.) han posibilitado que los agentes económicos y sociales se hayan implicado en el reto colectivo que supone afrontar la profunda crisis económica actual. En el ámbito español el Gobierno ha fracasado por su frecuente intransigencia y jacobinismo político, descalificando sistemáticamente a las centrales sindicales —culpabilizadas de todos los males del mercado laboral— y poniéndose en cuestión su supervivencia en lo que cons-

tituye, en términos de presión política, la amenaza de quiebra cierta del poder sindical.

En el caso español se ha pretendido, de una sola vez y con apresuramiento, afrontar una profunda crisis económica y una debilidad gubernamental con unos gestos de autoridad más que discutibles en su forma y negativos en sus efectos a corto y medio plazo. Entre otras razones, por la traslación al mundo sindical y laboral de que la reforma constituye el desarme generalizado, y sin contrapartidas, de todos los logros alcanzados en décadas de negociación y presión sindical.

De otra parte, se ha proyectado la imagen equívoca de que los auténticos beneficiarios de las propuestas de reforma del mercado laboral son los empresarios. En su mayoría tienen la impresión, en gran medida errónea, de que las nuevas modalidades de contrato constituirán, juntamente con la desregulación de los mínimos de derecho necesario en el Estatuto de los Trabajadores, una auténtica panacea universal que le resolverá la situación de agobio económico, productivo y financiero que afecta a la gran mayoría de las pequeñas y medianas empresas. Sin embargo, tales medidas, «per se» y en sus actuales términos, carecen de tal virtualidad y desvían la atención de los no menos graves «cuellos de botella» que limitan las opciones de adaptación y respuesta a la crisis: altos costes de los créditos, limitado apoyo a la actividad productiva (incentivos, estímulos comerciales, minoración de la presión fiscal, competencia internacional mejor posicionada ante una apertura rápida y poco precavida de nuestro mercado, etc.).

Todos estos aspectos, esenciales para garantizar objetivos centrales tales como el crecimiento económico, la competitividad y el empleo no están siendo, realmente, objeto del gran debate estatal. Entre otras razones, porque las medidas parciales y contradictorias que se vienen produciendo no serán capaces de resolver, ni tan siquiera en una pequeña proporción, la constelación de problemáticas que agobian al tejido económico y social español.

Porque, entre otras cuestiones, se nos pretende ofrecer una perspectiva de la competitividad simplista y alejada de cualquier presupuesto económico riguroso. Entre otras razones porque la precarización generalizada del mercado de trabajo y la congelación o reducción salarial no representa, en el actual estado crítico de la economía española, más que un reducido porcentaje de los costes y obsolescencias de la propia estructura del sistema general económico en su inaplazable reto europeo y mundial. Puede, sin duda, reducir presiones financieras y productivas acentuadas por la difícil situación empresarial, en particular en sus segmentos de pequeñas y medianas unidades.

Nosotros, sin obviar la necesidad de reformar y modernizar las actuales estructuras y sistemas que confi-

guran el mercado laboral español pretendemos, al mismo tiempo, minorar los costes complementarios y no ponderados de la tensión subsiguiente que representa la apertura de un proceso de conflictividad abierto con las organizaciones sindicales sin que, por parte del Gobierno, se pueda garantizar fórmulas alternativas que minoren o anulen los efectos concretos sobre la estructura de las unidades empresariales de dicha conflictividad previsible.

En situaciones tan críticas como las actuales siempre será más rentable un acuerdo mínimo que el fracaso de un acuerdo de máximos. Esto ha sido bien percibido por Gobiernos conservadores europeos o en tránsito político difícil como en el caso de Italia. Y no es aceptable lanzar valoraciones maniqueas de fácil culpabilización a los sindicatos, aun reconociendo la frecuente rigidez de algunas posiciones de sus cúpulas. Entre otras razones porque, más allá del habitual acomodo gubernamental del otro interlocutor privilegiado, la representación empresarial, debemos también considerar su comportamiento poco disponible al logro de un diálogo directo y positivo con las centrales sindicales en la búsqueda de pactos que, como se constata en la última década, siempre han encontrado avances y coincidencias importantes.

Por ello, entendemos que la premura, inconsistencia, descontextualización económica y tensión inherente a la ruptura del necesario clima de diálogo social es una gravísima responsabilidad del Gobierno, incapaz de hacer valer su posición de auténtico privilegio para presionar, por igual, a los poderes económicos y empresariales en términos similares que a los sindicales. La pérdida de su credibilidad como poder neutral y representantivo de los intereses de toda la sociedad española constituye un dato de gravísimas consecuencias para la normal búsqueda de otros muchos consensos que nos exigirán presionantemente, los viejos y nuevos retos pendientes.

Coalición Canaria, sin embargo, entiende que no puede marginarse de sus responsabilidades con los intereses de la sociedad española y canaria, optando por la cómoda y fácil oposición sin alternativas argumentadas.

El texto alternativo que se propone, al igual que el planteado a la Reforma parcial del Estatuto de los Trabajadores, legislación electoral sindical y Ley de procedimiento Laboral, constituye nuestra apuesta por un esfuerzo de consenso parlamentario que, en modo alguno, debe obviar nuestra exigencia al Gobierno e interlocutores sociales para que retomen el necesario diálogo y aproximen sus posiciones en la búsqueda de unos mínimos aceptables para todas las partes.

EXPOSICION DE MOTIVOS

La necesidad de adoptar decisiones inaplazables destinadas a posibilitar el crecimiento económico, la competitividad y la generación de empleo constituye, sin lugar a dudas, un objetivo incuestionable de proyección mundial y europea. Las sucesivas propuestas formuladas en el seno de la Unión Europea —entre otras, el denominado Libro Blanco— convierten a la creación de empleo en el eje de la política de todos los Gobiernos, cualesquiera sea el signo político de sus responsables.

Sin embargo, no todos son coincidencias en cuanto a las prioridades en la política económica y social de todos los Estados miembros de la Unión Europea ni, como se ha puesto de relieve en los debates de sus órganos máximos, resultan coincidentes las estrategias conducentes a ese objetivo común. Así, Estados con gobiernos conservadores han posibilitado consensos mínimos de los agentes empresariales y sindicales, en el contexto de programas de acción económica y presupuestaria general ofertados por los respectivos Gobiernos como «planes de choque».

Ciertamente, la profundidad de la crisis económica y la acentuación de la competitividad interna en la Unión Europea y en las complejas relaciones comerciales mundiales —más aún, después de la culminación de la Ronda del GATT— exigen una rápida adecuación de las estructuras productivas y de intercambio a los nuevos parámetros internacionales. En el caso español, además, con un proceso presionado por la necesidad de acomodar sus comportamientos productivos y competitivos a las exigencias del proceso de unión del espacio europeo.

Sin embargo, un estudio de las experiencias suscitadas en otros países de nuestro entorno no nos permiten simplificar las causas de la crisis ni, mucho menos, establecer generalizaciones en la búsqueda de los factores causales de la débil competitividad general de nuestra estructura económica. La mayoría de los especialistas consideran que inciden como factores de competitividad de una economía tanto el potencial económico nacional y la estrategia gubernamental, su grado de internacionalización, los costes financieros de las empresas, las infraestructuras que favorecen o dificultan los tráficos comercializadores, la generación y difusión de las nuevas tecnologías, la estrategia empresarial correcta y el capital humano en sus dimensiones cuantitativas y cualitativas.

Desde la estricta perspectiva del mercado de los recursos humanos, en estrecha interdependencia con las estrategias empresariales y la política macroeconómica del Gobierno, es preciso contemplar, como mínimo, una triple coexistencia de factores:

1) La polítia macroeconómica del Gobierno, en cuanto a la adecuación de su política de inversiones en infraestructuras, adecuada conjunción de política monetaria y fiscal, presión fiscal empresarial, coste de los impuestos intermedios, fuentes de financiación caras e insuficientes, etcétera.

- 2) La propia estrategia empresarial para aumentar su capacidad competitiva, otorgando prioridad a su capacidad de organización modernizadora, la política de recursos humanos, política tecnológica en procesos y productos, inversión tecnológica (I+D), reforzamiento del capital comercial, organización integrada de los consumos intermedios y de los canales de distribución, etcétera
- 3) La mejora sustancial de los factores laborales, tanto en los sistemas de acceso como de salida y reciclaje técnico y profesional del mercado de trabajo, facilitándose consensos y pactos que faciliten coincidencias en rentas salariales, inflación y conservación del empleo.

Frente a esta estrategia globalizadora, la propuesta de reforma planteada por el Gobierno constituye, sin lugar a dudas, una simple pretensión ocupacional y transitoria, evadiendo la necesidad de plantear una estrategia a corto y medio plazo que facilite a los empresarios el horizonte de estabilidad y difanidad que vienen demandando desde hace mucho tiempo. Todo ello, por supuesto, sin obsesiones desregularizadoras excesivas y tendencialmente generadoras de tensiones complementarias sociolaborales implícitas en toda coyuntura de aguda crisis.

Por ello, nuestra propuesta se aproxima a las líneas maestras del Libro Blanco de la UE, en una perspectiva globalizadora e integradora, vinculadora de todo proyecto de crecimiento económico y competitividad a la creación de empleo.

El cambio de la denominación de la norma, como Ley de Fomento del Empleo, así como la mejora sustantiva de los contratos formativos, en prácticas y de aprendizaje para evitar interpretaciones abusivas, constituyen una pretensión relativizadora del alcance y efectividad de dichos instrumentos preexistentes en nuestro ordenamiento actual y cuya eficacia ha sido, como mínimo, reducida cuando no inexistente.

Pero, además, incorporamos propuestas normativas o de apertura de procesos de amplio consenso social e institucional, capaces de apostar en una perspectiva de creación real y estable de empleo. Así, la inclusión de estímulos fiscales y en los costes empresariales de la Seguridad Social, ponderados en función de su correlativa compensación entre ingresos y gastos estatales, constituye un complemento a las tentativas y reducidas bonificaciones y exenciones previstas en la legislación presupuestaria para los ejercicios de 1994 y 1995.

Un planteamiento que se acentúa en nuestro deseo de estimular, a través de desgravaciones fiscales, a las empresas que destinen recursos propios o concierten planes de prácticas laborales para estudiantes de los últimos cursos, en una perspectiva más realista y de futuro que las más que dudosas virtualidades de unos contratos de aprendizaje y formación que deben incar-

dinarse en una transformación profunda del sistema educativo universitario y técnico-profesional.

Una reforma de esta naturaleza, así como la respuesta al reto colectivo que exige la situación de crisis interna y competencia internacional, demanda la incorporación de todos los activos sociales a institucionales posibles. De una parte, persistiendo constructiva y positivamente en el logro de consensos posibles entre los interlocutores sociolaborales y el propio Gobierno. De otra, asumiendo desde las políticas de Estado la existencia de una estructura compleja de su organización tanto en su específica proyección autonómica como ante la existencia de unos poderes locales constitucionalmente igualmente autónomos.

La creación de los Consejos Tutoriales territoriales, orientados a garantizar la finalidad formativa incorporada a las figuras de los contratos ocupacionales de aprendizaje, formación y prácticas, permitirá la no siempre fácil coincidencia entre el ámbito educativo, los interlocutores socioeconómicos y el Servicio Público de empleo.

Una atención especial se presta, asimismo, a ese segmento de la población activa en serias dificultades de supervivencia —autónomos y autoempleo— que representa una iniciativa relevante en los esfuerzos de pequeños ahorradores y trabajadores desalentados después de su expulsión del mercado laboral como asalariados por cuenta ajena. Un sector que se merece un trato singularizado y urgente por parte de la política general del Estado.

La Ley incorpora, en consecuencia, nuevos ámbitos de coordinación y colaboración interadministrativas, de una parte, y de convergencia socioinstitucional, de otra. La creación del Consejo Sectorial Estatal de Relaciones Laborales, integrado por la Administración General y las Comunidades Autónomas, al igual que la propuesta de Consejos de Empleo de amplia presencia territorial y de entidades relacionadas con políticas de empleo y protección social, políticas económicas, etc., capaces de acercar esta problemática al entorno más inmediato de la realidad social pueden servir de acicate en la búsqueda de las no siempre fáciles soluciones al drama de nuestro tiempo.

La presente reforma, con sus evidentes limitaciones, debe servir como base ponderativa al desarrollo más sosegado, aunque no retardable en exceso, en una mejor y más diáfana normatización del mercado laboral. En especial en la tipología contractual, actualmente abigarrada y generadora de todo tipo de confusiones y picarescas, cuando no de fraudulentos usos.

Lucha contra todo tipo de fraude social que incorpora un instrumento relevante capaz de conjugar la necesaria dignificación social de los desempleados con seguro o subsidiados con el control de cualquier tipo de abuso en tal sistema de protección.

Una reforma que no puede, ni debe, olvidar que las

instituciones del Estado deben atender al interés general con un sentido permanente de equidad social. Una exigencia que debe hacernos huir de fáciles opciones sin futuro o estrategias precarizadoras del empleo de dudosa eficacia si pretendemos dotarnos de unos recursos humanos con alto grado de experiencia, cualificación y capacidad de adaptación de las nuevas demandas generados por los profundos cambios productivos y tecnológicos.

Alternativa, pues, posibilista y con pretensión equilibradora de los diferentes intereses en presencia, con la apertura a nuevos ámbitos de coordinación, colaboración y dinamización social que se incardina en las actuales políticas del espacio europeo y se adaptan a las condiciones de partida en el contexto sociolaboral y económico español.

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto impulsar medidas estructurales y coyunturales destinadas a facilitar la creación de empleo y el acceso al mercado laboral de colectivos específicos con dificultades singulares, coordinándose y potenciándose la actuación de las Administraciones Públicas, Instituciones y agentes sociales.

Artículo 2. Plan integrado sobre la iniciativa Europea de crecimiento y empleo

En el contexto de los recientes acuerdos de la Comisión de la Unión Europea sobre las propuestas del Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo, se hace necesario el viabilizar la coordinación de todos los recursos públicos y privados en el logro de los objetivos propuestos.

Tal línea de actuación exige la elaboración de un Plan Integrado, que para concretar sus dimensiones económicas y socio-laborales requerirá la convocatoria, en el plazo máximo de seis meses del Consejo de Política Fiscal y Financiera y del Consejo Sectorial Estatal de relaciones laborales, al abjeto de formular propuestas concretas, territorializadas y temporalizadas que concreten los objetivos diseñados por la Unión Europea.

Al objeto de facilitar el trabajo parlamentario, se creará una Comisión especial Mixta Congreso-Senado para el estudio y seguimiento de las propuestas y acuerdos entre el Gobierno, otras Administraciones Públicas y los interlocutores sociales.

Artículo 3. Fomento del Empleo

Al objeto de promover la creación de empleo estable se desarrollarán las siguientes medidas:

- 3.1. Las empresas que procedan, antes del 31 de diciembre de 1995, a la contratación laboral indefinida de trabajadores perceptores de prestación o subsidio de desempleo, serán objeto de los siguientes incentivos:
- a) Bonificación de un 20% de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Cuando la contratación afecte a trabajadores mayores de 40 años y a los colectivos de trabajadores especialmente desfavorecidos determinados reglamentariamente, la bonificación será del 40%.
- b) Deducción de 20.000 pesetas en la cuota del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o del Impuesto de Sociedades. La deducción será de 30.000 pesetas cuando la contratación afecte a mayores de 40 años o colectivos de trabajadores especialmente desfavorecidos que se determinen reglamentariamente.

La concesión de los incentivos previstos en el apartado anterior exigirá el mantenimiento de los contratos, al menos, una duración de 5 años y el incremento real del promedio de la plantilla de la empresa en el año anterior a la contratación. Las bajas por despido disciplinario o dimisión del trabajador deberán ser cubiertas por trabajadores de las mismas características en el plazo máximo de un mes.

3.2. Al objeto de estimular el compromiso de las empresas en la materialización de políticas de formación laboral, teórica y práctica, que se ajusten a los objetivos de la presente Ley, se establece una desgravación de hasta el 5% en el Impuesto de Sociedades o IRPF, según el carácter jurídico de la empresa, siempre que las mismas destinen, al menos un 3% de su gasto anual, a la formación de personal o realización de prácticas becadas de los trabajadores propuestos por las respectivas comisiones de empleo. Tal criterio se hará extensible, asimismo, al establecimiento de convenios de práctica de alumno de los últimos cursos universitarios y de formación profesional.

En el desarrollo reglamentario de esta Ley se establecerán los criterios para poder aceder a tales beneficios.

Artículo 4. Plan especial para autoempleo y trabajadores autónomos

Los profundos cambios operados en la economía y sistemas de relaciones comerciales, juntamente al acelerado proceso de presión fiscal experimentado por los trabajadores autónomos en los últimos años, provoca una crisis de este sistema de actividad económica estrechamente vinculado al mantenimiento de significativos segmentos de rentas familiares.

Tal situación, desincentivadora de la actividad de autoempleados y autónomos, no sólo destruye cotidianamente la base patrimonial reducida de tales agentes económicos sino, lo que resulta más preocupante, faci-

lita la tendencia a las economías sumergidas y destruye el empleo vinculado a sectores con predominio de tales formas de actividad.

La Comisión Sectorial Estatal de Relaciones Laborales, en el plazo máximo de seis meses, propondrá al Gobierno un Plan Especial de Impulso al autoempleo y trabajo autónomo que incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- 1. Establecimiento de un sistema fiscal integrado, con participación de todas las Administraciones públicas con competencias tributarias o de aplicación de impuestos territoriales, tasas, precios públicos, etc., al objeto de minorar la presión global que soportan tales agentes económicos.
- 2. Estudio de la reducción, al menos del 10%, en los costes del seguro autónomo.
- 3. Aplicación de los trabajadores autónomos de las deducciones en la Licencia fiscal e IRPF en función de la contratación de trabajadores asalariados.
- 4. Favorecer y estimular las iniciativas de autoempleo, en especial a través de programas vehiculizados por las Comisiones de Empleo zonales y autonómicas.
- 5. Establecimiento de otras medidas que puedan favorecer la estabilidad e incremento tanto de actividades económicas de autoempleo o de trabajadores autónomos.

Artículo 5. Ingreso al trabajo

- 1. Los empresarios están obligados a registrar en la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, los contratos que deban celebrarse por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas, aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.
- 2. Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. El Servicio Público de Empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por el coste real de los servicios prestados. Tales agencias estarán sometidas reglamentariamente en su gestión al control de la Administración, a través del Servicio Público de Empleo.

DE LA CONTRATACION

Artículo 6. Contratos formativos

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título uni-

versitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.
- e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. De no existir salario fijado por convenio, la retribución será del 100 por 100 del salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad.
- f) Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- 2. El contrato de aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado y se regirá por las siguientes reglas:
- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinte años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.
- b) Reglamentariamente se determinará el número máximo de aprendices que las empresas puedan contratar en función de su plantilla, sin que pueda exceder del 10 por ciento.
 - c) La duración del contrato no podrá ser inferior a

seis meses ni exceder de tres años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y del puesto de trabajo a desempeñar.

- d) Expirada la duración máxima del contrato de aprendizaje, ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
- e) Los tiempos dedicados a formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo, o concentrarse en los términos que se establezcan en el correspondiente convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo, sin que el tiempo global correspondiente a aquélla pueda ser inferior a un 25 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo ni superior a un 50 por 100 de la misma, salvo lo que pueda ser pactado en convenio colectivo.

Cuando el aprendiz no haya finalizado la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación, sin exclusión de la formación propia del aprendizaje.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje.

- f) La retribución será la que legal o convencionalmente corresponda al aprendiz en proporción a las horas de trabajo efectivo.
- g) La protección social del aprendiz será la misma que la de los trabajadores por cuenta ajena sometidos al Régimen General de la Seguridad Social. No obstante el Gobierno podrá establecer excensiones o reducciones en la cotización de la Seguridad Social, que en todo caso se efectuará en razón a la remuneración total percibida.
- h) En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f) de este artículo.

Artículo 7. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo

- 1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en díchos períodos de tiempo.
- 2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos previstos en el artículo 15 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Cuando dichos trabajos tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan

en fechas ciertas, sino que dependan de factores estacionales, el orden y la forma de llamamiento al trabajo serán los determinados en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

- 3. La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquélla estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.
- 4. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en la condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo.

La ejecución de contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

Artículo 8. Asistencia Tutorial

La fijación en las condiciones de los contratos de aprendizaje, formación y prácticas de cuotas temporales de sus respectivas jornadas laborales destinadas a completar la formación, exige de la creación de instrumentos colaboradores en dicha finalidad legal.

A tal fin, se crean los Consejos Tutoriales Laborales, dependientes del Consejo Sectorial Estatal de Relaciones Laborales, que desarrollarán una acción concertada entre INEM, Gobiernos autónomos con competencias en Formación Profesional, Universidades, empresas y sindicatos destinada a posibilitar el apoyo necesario a dicha exigencia formativa complementaria a la derivada del propio trabajo experimental.

Se constituirá un Consejo Tutorial estatal y Consejos delegados en las respectivas Comunidades Autóno-

mas, en los términos que fije el desarrollo reglamentario de la presente Ley.

Artículo 9. Fomento de empleo

1. Se establecerán programas que fomenten la contratación por pequeñas empresas de trabajadores perceptores de la prestación por desempleo. Anualmente, la Ley de Presupuestos Generales del Estado determinará los programas y colectivos de perceptores por desempleo a que aquéllos se destinen.

Quedan expresamente excluidas las contrataciones llevadas a cabo con el cónyuge o familiares por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

2. El Instituto Nacional de Empleo promoverá la celebración de conciertos con Administraciones públicas y entidades sin ánimo de lucro para que los perceptores de prestaciones por desempleo presten servicios de utilidad social que redunden en beneficio de la comunidad.

Dichos servicios tendrán la consideración de trabajos de colaboración social, a efectos de lo establecido en la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por desempleo, y su prestación no implicará la existencia de relación laboral entre el desempleado y la entidad con la que se concierten, manteniendo el trabajador el derecho a percibir la prestación o el subsidio por desempleo que le corresponda.

El tiempo de dedicación a los trabajos de colaboración temporal estará determinado por las necesidades de las entidades solicitantes sin que, en ningún supuesto, pueda ser superior al que correspondería legalmente en atención a la cuantía de la prestación o subsidio de desempleo percibido. Asimismo, el trabajador tendrá derecho, en caso de que la colaboración suponga la ocupación durante la jornada completa habitual en la actividad, a disponer de un mínimo de dos horas diarias durante la misma para la búsqueda de empleo.

3. Dichos programas serán objeto de estudio y fijación en la Comisión Sectorial Estatal de Relaciones Laborales.

Artículo 10. Comisiones de empleo

1. Al objeto de posibilitar que las políticas de empleo que constituyen el objeto de la presente Ley ajusten su vigencia y efectividad a las diferentes realidades geográficas y sociolaborales del Estado, garantizándose la coordinación efectiva de las diferentes Administraciones Públicas, agentes socioeconómicos y Servicios e instituciones públicas con competencias en la materia, se constituirán Comisiones de Empleo en los términos y con las funciones que se fijan a continuación.

- 2. Se constituirán Comisiones de Empleo articuladas en los siguientes niveles territoriales:
- 2.1. Comisiones Zonales de Empleo, estructura básica del sistema, integradas por representantes del INEM, centrales sindicales y asociaciones empresariales representativas y Ayuntamientos.
- 2.2. Comisiones autonómicas de Empleo, integradas por representantes del Gobierno autónomo, INEM y representaciones de centrales sindicales y asociaciones empresariales representativas. En las Comunidades Autónomas insulares podrán crearse Comisiones insulares e incorporar a sus representantes a la Comisión Autonómica respectiva.
- 2.3. Comisión estatal de Empleo, integrada por la Dirección General del INEM, Presidentes o Secretarios Generales de centrales sindicales y asociaciones empresariales más representativas, representaciones de la Administración central y autonómica del Estado.
- 3. Serán funciones de estas Comisiones de Empleo, en sus respectivos ámbitos territoriales, las siguientes:
- 3.1. Coordinación de las políticas de colocación y orientación profesional dirigidas a promocionar el empleo en todas su modalidades.
- 3.2. Coordinar las actuaciones de las diferentes Administraciones Públicas y organismos autónomos en materia de formación profesional, aprendizaje y estímulos a la creación de empleo.
- 3.3. Facilitar las acciones concertadas entre Administraciones Públicas, agentes socioeconómicos e instituciones sociales públicas y privadas dirigidas a posibilitar economías en los recursos destinados a la creación de condiciones favorables a la creación de empleo.
- 3.4. Cuantas actuaciones faciliten la materialización de los objetivos de creación de empleo y adecuación del mercado laboral a las nuevas condiciones de una economía internacional de máxima competitividad.
- 4. El Gobierno, previo el Informe del CES y de la Comisión Sectorial Estatal de Relaciones Laborales, dictará las normas de desarrollo y ejecución para la creación de las Comisiones de Empleo en el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley.

Artículo 11. Comisión Sectorial Estatal de Relaciones Laborales

1. La actual estructura del Estado de las Autonomías, con la existencia de competencias compartidas

entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de política laboral y de protección social, exige de la coordinación permanente y estable entre ambas Administraciones Públicas.

- 2. La Comisión sectorial estatal de Relaciones Laborales, integrada por representantes de la Administración Central y de las Comunidades Autónomas, desempeñará dicha función en las siguientes cuestiones:
- 2.1. Con carácter preceptivo, informará previamente los proyectos de ley, Decretos-leyes y Decretos de desarrollo reglamentario que se promuevan por el Gobierno central.
- 2.2. Igualmente, serán objeto de estudio y fijación de criterios generales de armonización y ejecución de la legislación estatal en dichas materias.
- 2.3. Emisión de informes y propuestas relativas a programas estatales y autonómicos relativos a la regulación del mercado laboral, protección social, seguridad e higiene, etcétera.
- 3. Dicha Comisión, de carácter paritario, estará integrada por un total de diecisiete representantes de las Comunidades Autónomas y otros tantos en representación de la Administración general del Estado. Estos últimos deberán tener la condición mínima de Directores Generales de los diferentes Ministerios competentes por razón de la materia.
- 4. La Presidencia de la Comisión corresponderá al Ministro de Trabajo.
- 5. El Gobierno desarrollará reglamentariamente el funcionamiento de esta Comisión Sectorial, en el plazo máximo de seis meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley.

Disposición adicional primera. Fomento de la contratación indefinida de los contratos en prácticas y de aprendizaje

Los beneficios y condiciones establecidos en la Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, para la transformación en indefinidos de los contratos en prácticas y para la formación se aplicarán a la conversión en indefinidos de los contratos formativos regulados en el artículo 3 de esta Ley.

Disposición adicional segunda. Prórroga de los contratos temporales de fomento de empleo

Los contratos temporales de fomento del empleo celebrados al amparo del Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento de empleo, cuya duración máxima de tres años expire entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1994, podrán ser prorrogados por una sola vez por un plazo máximo de dieciocho meses.

Disposición transitoria primera. Habilitación para fijar el fomento del empleo durante 1994

Para 1994 se determinarán reglamentariamente los programas de fomento del empleo y colectivos de perceptores de prestaciones a que se destinen, de conformidad con lo previsto en el apartado 1 del artículo 5 de esta Ley, con la intervención de la Comisión Sectorial Estatal de Relaciones Laborales.

Disposición transitoria segunda. Contratos celebrados antes de la Ley

Los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

Disposición transitoria tercera. Vigencia de disposiciones reglamentarias

En tanto se proceda al desarrollo reglamentario de esta Ley continuarán siendo de aplicación en todo lo que no se oponga a lo establecido en el mismo, el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regula los contratos en prácticas y para la formación, y el Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regula diversos contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa

Quedan derogada cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente Lev.

Disposición final primera. Facultades de desarrollo

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

Disposición final segunda. Entrada en vigor

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Pilar Rahora i Martínez, Diputada de Esquerra Republicana de Catalunya e integrada en el Grupo Mixto, al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y siguiente del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.

ENMIENDA NUM. 3

PRIMER FIRMANTE:
Doña Pilar Rahola i Martínez
(Grupo Mixto-ERC).

ENMIENDA

De modificación del apartado d) del artículo 3.1.

«d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes.»

JUSTIFICACION

Teniendo en cuenta que los contratos en prácticas son de carácter temporal, para facilitar la adquisición de conocimientos prácticos relacionados con la formación del trabajador, no parece conveniente permitir períodos de prueba muy largos que puedan facilitar un uso fraudulento por parte del empresario.

ENMIENDA NUM. 4

PRIMER FIRMANTE:
Doña Pilar Rahola i Martínez
(Grupo Mixto-ERC).

ENMIENDA

De modificación del apartado e) del artículo 3.1.

«e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que en su defecto pueda ser inferior al 75 o al 85% durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, siempre que las citadas cuantías no sean inferiores al salario mínimo interprofesional.»

JUSTIFICACION

Con esta modificación se garantiza una distrubución más equilibrada para los trabajadores en prácticas, incorporando el límite inferior del SMI, no presente en el Proyecto de Ley, al mismo tiempo que mantiene un margen de diferencia con las retribuciones «habituales», teniendo en cuenta el objetivo mismo del contrato (obtener una práctica profesional en concordancia con el nivel de estudios).

ENMIENDA NUM. 5

PRIMER FIRMANTE: Doña Pilar Rahola i Martínez (Grupo Mixto-ERC).

ENMIENDA

De modificación del apartado a) del artículo 3.2.

«a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintidos años que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas y, estén en posesión, como mínimo, del certificado de estudios. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.»

JUSTIFICACION

Es conveniente ampliar el rango de edades respecto al anterior contrato en formación, pero es necesario limitar el período durante el cual los jóvenes pueden ser objeto de contratos de este tipo, ya que hay que evitar que un joven sobrepase los 25 años con la categoría profesional de aprendiz y sometido a las condiciones laborales del contrato de aprendizaje, y también hay que evitar la formación de una bolsa importante de parados de larga duración: los jóvenes que entre los 19 y 24 años hayan agotado un período de 3 años con un contrato de aprendizaje, no serán contratados por las empresas si éstas pueden contratar trabajadores en unas condiciones parecidas con un coste inferior.

ENMIENDA NUM. 6

PRIMER FIRMANTE:
Doña Pilar Rahola i Martínez
(Grupo Mixto-ERC).

ENMIENDA

De supresión del 2.º párrafo del apartado e) del artículo 3.2.

«Cuando el aprendiz no haya finalizado la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.»

JUSTIFICACION

El contrato de aprendizaje tiene como objetivo adquirir la formación teórica y práctica necesaria para el desarrollo favorable de un oficio o puesto de trabajo cualificado. La escolaridad obligatoria es un requisito previo a la entrada y cualificación obligatoria de los jóvenes en el mundo del trabajo y, por tanto, no se deben mezclar los dos ámbitos. Por otro lado, la formación básica constituye una cualificación demasiado genérica como para ser generalizable a todos los puestos de trabajo y, su utilización puede dar lugar a un fraude en la utilización del contrato de aprendizaje para las finalidades señaladas en el Proyecto de ley.

ENMIENDA NUM. 7

PRIMER FIRMANTE:
Doña Pilar Rahola i Martínez
(Grupo Mixto-ERC).

ENMIENDA

De adición de un nuevo apartado entre los actuales e) y f) del artículo 3.2.

«En el momento de registrar el contrato de aprendizaje, la empresa tendrá que adjuntar al mismo, un plan de formación del oficio o nivel ocupacional en que se pretenda cualificar al aprendiz. Este plan formativo deberá de ajustarse a las directrices determinadas por el departamento competente de la Comunidad Autónoma, cuando ésta tenga reconocida la competencia de ejecución de la legislación básica estatal sobre trabajo, o en su defecto por el INEM. La administración competente hará un seguimiento exhaustivo del cumplimiento de este plan.»

JUSTIFICACION

Deben de ofrecerse mayores garantías para el proceso formativo del aprendiz, con la obligatoriedad de la definición de un programa previo de aprendizaje. La administración laboral competente queda configurada, así, como la tuteladora del proceso formativo tanto en la fase de establecer las directrices generales, como en la de supervisión de la ejecución de este proceso.

ENMIENDA NUM. 8

PRIMER FIRMANTE: Doña Pilar Rahola i Martínez (Grupo Mixto-ERC).

ENMIENDA

De modificación del apartado f) del artículo 3.2.

«f) La retribución del aprendiz será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70, al 80 o al 90% del salario fijado en convenio por la categoría o nivel profesional objeto del aprendizaje, en proporción al tiempo real de trabajo, durante el primer, segundo y tercer año de vigencia del contrato. En ningún caso, la retribución será inferior al SMI.»

JUSTIFICACION

El objeto de la modificación es garantizar una retribución digna, sin olvidar el carácter de contrato formativo del contrato de aprendizaje. Por esta razón se fija el SMI como límite inferior de la retribución, al tiempo que se flexibiliza la retribución del aprendiz en función de la escala salarial que se aplique en la empresa o sector.

ENMIENDA NUM. 9

PRIMER FIRMANTE: Doña Pilar Rahola i Martínez (Grupo Mixto-ERC).

ENMIENDA

De adición a la 3.ª línea del apartado g) del artículo 3.2:

... profesionales, «la incapacidad laboral transitoria en el supuesto de la maternidad», asistencia...

JUSTIFICACION

El contrato de aprendizaje, a pesar de su carácter específico de contrato de inserción, no debe implicar la pérdida de los derechos sociales básicos del trabajador o la trabajadora. En este sentido, la prestación económica durante el permiso de maternidad debe ser entendido como un derecho irrenunciable y no como una cobertura contributiva.

ENMIENDA NUM. 10

PRIMER FIRMANTE: Doña Pilar Rahola i Martínez (Grupo Mixto-ERC).

ENMIENDA

De adición a la 3.ª línea del apartado g) del artículo 3.2.

... profesionales, «la incapacidad laboral transitoria», asistencia...

JUSTIFICACION

En el mismo sentido que la anterior enmienda, y añadiendo que la cobertura económica en caso de enfermedad común debe mantenerse en cualquier caso.

ENMIENDA NUM. 11

PRIMER FIRMANTE: Doña Pilar Rahola i Martínez (Grupo Mixto-ERC).

ENMIENDA

De modificación del apartado g) del artículo 3.2.

«g) La protección por desempleo del aprendiz no incluirá la prestación contributiva, pero garantizará la percepción de una prestación del 75% del salario mínimo interprofesional, durante un período equivalente al contrato de aprendizaje extinguido, con un máximo de 21 meses de percepción. Para los aprendices con cargas familiares que carezcan de rentas superiores al salario mínimo interprofesional, el período de percepción será de 21 meses en todos los casos.»

JUSTIFICACION

La nueva redacción de este apartado comporta la extensión de la protección social para las contingencias reconocidas a todo trabajador (ILT y maternidad, además de las ya reconocidas en la fórmula actual del contrato). Además, en la protección por desempleo se plantea una protección asistencial, renunciando al nivel contributivo, por entender que es necesario un equilibrio entre racionalidad presupuestaria (evitar un crecimiento desproporcionado de las prestaciones por desocupación) y justicia social.

ENMIENDA NUM. 12

PRIMER FIRMANTE: Doña Pilar Rahola i Martínez (Grupo Mixto-ERC).

ENMIENDA

De adición de un nuevo apartado i) al artículo 3.2.

«i) Reglamentariamente, se establecerá un régimen de subvenciones económicas para aquellas empresas de menos de 25 trabajadores, que concierten en sus contratos de aprendizaje tiempos dedicados a la formación teórica superiores al mínimo establecido en el apartado 2, párrafo e), de este artículo.»

JUSTIFICACION

Una vez establecida la retribución mínima del SMI hay que reducir los costos que, para las empresas pequeñas, puede representar una correcta utilización del contrato de aprendizaje, incentivando económicamente el hecho de que se destine tiempo a la formación teórica necesaria para una cualificación correcta del aprendiz.

Madrid, 3 de febrero de 1994.—Pilar Rahola i Martínez.—Xabier Albistur Marín, Portavoz del Grupo Mixto.

Xabier Albistur Marín, Diputado de la Coalición Eusko Alkartasuna-Euskal Ezkerra e integrado en el Grupo Parlamentario Mixto, al amparo de lo dispuesto en los artículos 109 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al articulado del Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento, de la Ocupación.

Madrid, 14 de febrero de 1994.—Xabier Albistur Marína, Portavoz del Grupo Mixto.

ENMIENDA NUM. 13

PRIMER FIRMANTE: Don Xavier Albistur Marín (Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 1

Al artículo 3.1 e)

De sustitución.

Se pretende que dicho apartado se redacte de la siguiente manera: «e) La retribución del trabajador en prácticas será la establecida en el contrato o en su caso, en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior a la base mínima de cotización vigente en cada momento correspondiente a la categoría profesional, todo ello en proporción a la duración de la jornada pactada en el contrato.»

JUSTIFICACION

Se trata de recuperar la anterior regulación de la materia, más positiva y que no necesita de una mayor flexibilización.

ENMIENDA NUM. 14

PRIMER FIRMANTE:
Don Xavier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 2

Al artículo 3.2 f)

De sustitución.

Se pretende que dicho apartado se redacte en los siguientes términos:

«f) La retribución será la que legal o convencionalmente corresponda al trabajador en proporción a las horas de trabajo efectivo.»

JUSTIFICACION

La misma que la enmienda número 1.

ENMIENDA NUM. 15

PRIMER FIRMANTE:
Don Xavier Albistur Marín
(Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 3

Al artículo 3.2 g)

De supresión.

Se pretende la supresión de dicho apartado, de modo que no se restrinja la protección social del aprendiz.

JUSTIFICACION

La misma que en la anterior enmienda.

ENMIENDA NUM. 16

PRIMER FIRMANTE: Don Xavier Albistur Marín (Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 4

Párrafo segundo del artículo 4.3

De supresión.

Se pretende la supresión de dicho párrafo, de modo que no se restrinja la protección social del contrato a tiempo parcial.

JUSTIFICACION

La misma que en las enmiendas anteriores.

ENMIENDA NUM. 17

PRIMER FIRMANTE: Don Xavier Albistur Marín (Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 5

Al artículo 5

De supresión.

Se propone la supresión del mismo.

JUSTIFICACION

Es urgente la recuperación del principio de causalidad en la contratación, y la desaparición del contrato de fomento del empleo, para favorecer la promoción y formación profesional, y una política de mayor estabilidad y competitividad en el empleo.

ENMIENDA NUM. 18

PRIMER FIRMANTE: Don Xavier Albistur Marín (Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 6

A la Disposición Adicional Segunda De supresión.

JUSTIFICACION

La misma que en la enmienda número 5.

ENMIENDA NUM. 19

PRIMER FIRMANTE: Don Xavier Albistur Marín (Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 7

A la Disposición Transitoria primera De supresión.

JUSTIFICACION

La misma que la enmienda anterior.

ENMIENDA NUM. 20

PRIMER FIRMANTE: Don Xavier Albistur Marín (Grupo Mixto-EA-EE).

ENMIENDA NUM. 8

A la Disposición derogatoria única

De adición.

Se propone que a la relación de artículos que se derogan de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se añadan el apartado 2 del artículo 15, y el párrafo segundo del apartado 3 del artículo 17.

JUSTIFICACION

La misma que en la enmienda anterior.

Vicente González Lizondo, Diputado de Unió Valenciana, adscrito al Grupo Parlamentario Mixto, en virtud de lo establecido en el artículo 110.4 del Reglamento del Congreso, formula al Proyecto de Ley 121/000030 las siguientes enmiendas.

ENMIENDA NUM. 21

PRIMER FIRMANTE: Don Vicente González Lizondo (Grupo Mixto-UV).

ENMIENDA

De modificación: Modificación de la letra e) del apartado 1 del artículo 3, que deberá quedar redactado como sigue: «e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, y siendo siempre superior al salario mínimo interprofesional, pueda ser inferior al 80 o al 90 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo».

JUSTIFICACION

Unió Valenciana entiende que ningún trabajador debe percibir una retribución inferior al SMI. Por otro lado, los porcentajes establecidos en el Proyecto de Ley son excesivamente bajos, por lo que proponemos su aumento.

ENMIENDA NUM. 22

PRIMER FIRMANTE:

Don Vicente González Lizondo (Grupo Mixto-UV).

ENMIENDA

De modificación: Modificación de la letra c) del apartado 2 del artículo 3, que deberá quedar redactado como sigue:

«c) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones inferiores, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar.»

JUSTIFICACION

Ningún convenio colectivo puede establecer que la duración de un contrato de aprendizaje pueda ser superior a tres años, duración que Unió Valenciana estima que está en el límite de lo razonable.

ENMIENDA NUM. 23

PRIMER FIRMANTE:

Don Vicente González Lizondo (Grupo Mixto-UV).

ENMIENDA

De modificación: Modificación de la letra c) del apartado 2 del artículo 3, que deberá quedar redactado como sigue: «e) Los tiempos dedicados a formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo, o concentrarse en los términos que se establezcan en el correspondiente convenio colectivo o, en su defecto, en el Contrato de trabajo, sin que el tiempo global correspondiente a aquélla pueda ser inferior a un 25 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo.

El empresario deberá disponer de un trabajador de la empresa o persona contratada al efecto para que ejerza las funciones de tutoría sobre el/los aprendiz/ces. El salario de estos trabajadores, correspondiente al tiempo destinado a tutorías, será subvencionado por el Estado en el importe y forma que reglamentariamente se determine.

Cuando el aprendiz no haya finalizado la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias de nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje.»

JUSTIFICACION

Es impensable que el tiempo destinado a formación teórica de los aprendices sea inferior al 25% que establecía el Estatuto de los Trabajadores. Hay que procurar que la parte teórica de la formación tenga una entidad tal que no quede diluida a lo largo de la jornada. En cuanto a los tutores, es necesario que el empresario responsabilice a alguien de la formación teórica de los aprendices ya que, hasta la fecha, esta función la están realizando normalmente los compañeros de trabajo a través de indicaciones verbales.

ENMIENDA NUM. 24

PRIMER FIRMANTE: Don Vicente González Lizondo (Grupo Mixto-UV).

De modificación: Modificación de la letra f) del apartado 2 del artículo 3, que deberá quedar redactado como sigue:

«f) La retribución del aprendiz será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70, al 80 o al 90 por ciento del salario mínimo interprofesional durante, respectivamente, el primero, el segundo o el tercer año de vigencia del contrato, salvo lo que se disponga reglamentariamente en virtud del tiempo dedicado a formación teórica.

En el caso de que el trabajador tuviera 18 o más años o responsabilidades familiares, la retribución a que hace referencia el párrafo anterior no será inferior al salario mínimo interprofesional.»

JUSTIFICACION

Unió Valenciana entiende que ningún trabajador debe percibir una retribución inferior al salario mínimo interprofesional. Solamente en el caso de trabajadores menores de 18 años, sin responsabilidades familiares y que convivan con sus padres o tutores podría admitirse una retribución menor.

ENMIENDA NUM. 25

PRIMER FIRMANTE:

Don Vicente González Lizondo (Grupo Mixto-UV).

De supresión: Supresión de la letra g) del apartado 2 del artículo 3.

JUSTIFICACION

Es inconcebible pensar que un aprendiz, un trabajador, pueda verse desprovisto de algo que Unió Valenciana considera un derecho irrenunciable, como son las prestaciones por ILT y desempleo.

ENMIENDA NUM. 26

PRIMER FIRMANTE: Don Vicente González Lizondo (Grupo Mixto-UV).

De adición: Adición al apartado 3 al artículo 3, que deberá quedar redactado como sigue:

«3. A la finalización de cada uno de los períodos de contratación de prácticas o de aprendizaje el empresario expedirá una certificación que acredite la formación recibida y las prácticas realizadas durante ese período de tiempo.»

JUSTIFICACION

Unió Valenciana considera primordial para este tipo de trabajadores la obtención de este documento que pueda contribuir a facilitar su posterior contratación.

Madrid, 15 de febrero de 1994.—Vicente González Lizondo.—Xabier Albistur Marín, Portavoz del Grupo Mixto.

El Grupo Parlamentario Vasco (PNV), les comunica la relación de enmiendas que presentan al Proyecto de Ley de medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación (Decreto-Ley 18/1993 de 3 de diciembre).

Enmiendas que se presentan:

- De supresión del número 2 del artículo 1º
- De sustitución del artículo 3.1.e).
- De sustitución del artículo 3.2.f).
- De sustitución de la Disposición Transitoria
 Primera.
 - De adición de una Disposición Adicional.
 - De modificación a la Disposición Derogatoria.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga, P**ortavoz.

ENMIENDA NUM. 27

PRIMER FIRMANTE: Grupo Parlamentario Vasco (PNV).

ENMIENDA

De supresión del número 2 del artículo 19 Se propone la supresión de dicho número del artículo 19

JUSTIFICACION

La regulación inconcreta a la que provee el número 2 del artículo 1º cuya supresión se solicita, constituye un problema de genuina inseguridad jurídica. Esta materia debe ser objeto de regulación en un plazo de tiempo breve.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 28

PRIMER FIRMANTE: Grupo Parlamentario Vasco (PNV).

ENMIENDA

De sustitución del artículo 3.1.e).

Se pretende que dicho apartado se redacte en los siguientes términos:

«c) La retribución del trabajador en prácticas será la establecida en el contrato o, en su caso, en convenio

colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior a la base mínima de cotización vigente en cada momento correspondiente a la categoría profesional, todo ello en proporción a la duración de la jornada pactada en el contrato.»

JUSTIFICACION

Congruencia con los antecedentes legislativos y a la naturaleza y eficacia de los convenios colectivos.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 29

PRIMER FIRMANTE: Grupo Parlamentario Vasco (PNV).

ENMIENDA

De sustitución del artículo 3.2.f). Se pretende que dicho apartado se redacte en los siguientes términos:

«f) La retribución será la que legal o convencionalmente corresponda al trabajador en proporción a las horas de trabajo efectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.»

JUSTIFICACION

Consideración del carácter indisponible del SMI.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga,** Portavoz.

ENMIENDA NUM. 30

PRIMER FIRMANTE: Grupo Parlamentario Vasco (PNV).

ENMIENDA

De sustitución de la Disposición Transitoria Primera Se propone la sustitución de la Disposición Transitoria Primera por otra del siguiente tenor:

«Para 1994 se determinarán reglamentariamente por la Administración Central del Estado a las de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral del Estado los programas de fomento de empleo» (resto igual...)

JUSTIFICACION

Ajuste a las previsiones en materia de distribución de competencias de la Constitución y los Estatutos de Autonomía.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga**, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 31

PRIMER FIRMANTE: Grupo Parlamentario Vasco (PNV).

ENMIENDA

De adición de una nueva Disposición Adicional Se propone la creación de una nueva Disposición Adicional Tercera del siguiente tenor literal:

El Gobierno en el plazo de seis meses presentará el Proyecto de Ley de modificación de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, básica de empleo regulando el funcionamiento de las agencias privadas de colocación sin ánimo de lucro.

JUSTIFICACION

La misma de la enmienda anterior.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga,** Portavoz.

ENMIENDA NUM. 32

PRIMER FIRMANTE: Grupo Parlamentario Vasco (PNV).

ENMIENDA

De modificación a la Disposición Derogatoria Se suprime de la Disposición Derogatoria la referencia al Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento de empleo.

JUSTIFICACION

La dramática situación del desempleo aconseja cuantos instrumentos existan para la creación de nuevos puestos de trabajo. En este sentido, resulta todavía imprescindible la utilización de aquellas medidas de política de empleo que, como la contratación temporal, han demostrado una acreditada eficacia especialmente en su aplicación a las pymes.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Iñaki Mirena Anasagasti Olabeaga,** Portavoz.

Lorenzo Olarte Cullen, Portavoz del Grupo Parlamentario de Coalición Canaria, al amparo de lo establecido en el Reglamento del Congreso, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.

Madrid, 15 de febrero de 1994.—**Lorenzo Olarte Cullen**, Portavoz del Grupo Parlamentario de Coalición Canaria.

ENMIENDA NUM. 33

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 1

Artículo 1

Tipo de enmienda: De adición. Texto propuesto:

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto impulsar medidas estructurales y coyunturales destinadas a facilitar la creación de empleo y el acceso al mercado laboral de colectivos específicos con dificultades singulares, coordinándose y potenciándose la actuación de las diferentes Administraciones Públicas, Instituciones y agentes sociales.

JUSTIFICACION

Cubrir el vacío técnico provocado por la mera trasposición del texto del RD Ley a Proyecto de Ley.

ENMIENDA NUM. 34

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 2

Artículo 2

Tipo de enmienda: De adición. Texto propuesto:

Artículo 2. Plan integrado sobre la iniciativa Europea de crecimiento y empleo

En el contexto de los recientes acuerdos de la Comisión de la Unión Europea sobre las propuestas del Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo, se hace necesario el viabilizar la coordinación de todos los recursos públicos y privados en el logro de los objetivos propuestos.

Tal línea de actuación exige la elaboración de un Plan Integrado, que para concretar sus dimensiones económicas y socio-laborales requerirá la convocatoria, en el plazo máximo de seis meses del Consejo de Política Fiscal y Financiera y del Consejo Sectorial Estatal de relaciones laborales, al objeto de formular propuestas concretas, territorializadas y temporalizadas que concreten los objetivos diseñados por la Unión Europea.

La propuesta final se tramitará ante las Cortes Generales de conformidad con lo previsto en el artículo 198 del Reglamento de la Cámara.

JUSTIFICACION

Desarrollar un Plan de choque en que se implique toda la sociedad y Administraciones Públicas.

ENMIENDA NUM. 35

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 3

Artículo 3

Tipo de enmienda: De adición. Texto propuesto:

Artículo 3. Fomento del Empleo

Al objeto de promover la creación de empleo estable se impulsarán las siguientes medidas:

- 3.1. Las empresas que, con anterioridad al 31 de diciembre de 1995, procedan a la contratación laboral indefinida de trabajadores perceptores de prestación o subsidio de desempleo, podrán ser beneficiarios de los siguientes incentivos:
- a) Bonificación de un 20% de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Cuando la contratación afecte a trabajadores mayores de 40 años y a los colectivos de trabajadores especialmente desfavorecidos según se determine reglamentariamente, la bonificación será del 40%
- b) Deducción de 20.000 pesetas en la cuota del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o del Impuesto de Sociedades. La deducción será de 30.000 pesetas cuando la contratación afecte a mayores de 40 años o colectivos de trabajadores especialmente desfavorecidos.

La concesión de los incentivos previstos en el apartado anterior exigirá el mantenimiento de los contratos, al menos, con una duración mínima de 5 años y el incremento real del promedio de la plantilla de la empresa respecto al año anterior en que la contratación. Las bajas por despido disciplinario o renuncia del trabajador deberán ser cubiertas por trabajadores de las mismas características en el plazo máximo de un mes.

3.2. Al objeto de estimular el compromiso de las empresas en la materialización de políticas de formación laboral, teórica y práctica, que se ajusten a los objetivos de la presente Ley, se establece una desgravación de hasta el 5% en el Impuesto de Sociedades o IRPF, según el carácter jurídico de la empresa, siempre que las mismas destinen, al menos un 3% de su gasto anual, a la formación de personal o realización de prácticas becadas de los trabajadores propuestos por las respectivas Comisiones de empleo. Tal criterio se hará extensible, asimismo, al establecimiento de convenios para la realización de práctica de alumno de los últimos cursos universitarios y de formación profesional.

En el desarrollo reglamentario de esta Ley se establecerán los criterios para acogerse a tales beneficios y mecanismos.

JUSTIFICACION

No basta con ampliar, hasta niveles poco creíbles, la preexistente variedad de opciones contractuales si, al mismo tiempo, no se incorporan estímulos a las empresas para la contratación estable o de larga duración. **ENMIENDA NUM. 36**

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 4

Artículo 4

Tipo de enmienda: De adición.

Texto propuesto:

Artículo 4. Plan especial para autoempleo y trabajadores autónomos

La Comisión Sectorial Estatal de Relaciones Laborales, en el plazo máximo de seis meses, propondrá al Gobierno un Plan Especial de Impulso al autoempleo y trabajo autónomo que incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- 1. Establecimiento de un sistema fiscal integrado, con participación de todas las Administraciones Públicas con competencia tributarias o de aplicación de impuestos territoriales, tasas, precios públicos, etc., al objeto de minorar la presión global que soportan tales agentes económicos.
- 2. Estudio de la reducción, al menos del 10%, en los costes del Seguro Autónomo.
- 3. Aplicación a los trabajadores autónomos de las deducciones en la Licencia Fiscal e IRPF en función de la contratación de trabajadores asalariados.
- 4. Favorecer y estimular las iniciativas de autoempleo, en especial a través de Programas vehiculizados por las Comisiones de Empleo zonales y autonómicas.
- 5. Establecimiento de otras medidas que puedan favorecer la estabilidad e incremento tanto de actividades económicas de autoempleo como las propiciadas por trabajadores autónomos.

JUSTIFICACION

Los profundos cambios operados en la economía y sistemas de relaciones comerciales, juntamente al acelerado proceso de presión fiscal experimentado por los trabajadores autónomos en los últimos años, provoca una crisis de este sistema de actividad económica estrechamente vinculado al mantenimiento de significativos segmentos de rentas familiares.

Tal situación, desincentivadora de la actividad de autoempleados y autónomos, no sólo destruye cotidianamente la base patrimonial reducida de tales agentes económicos sino, lo que resulta más preocupante, facilita la tendencia a las economías sumergidas y destru-

ye el empleo vinculado a sectores con predominio de tales formas de actividad.

ENMIENDA NUM. 37

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 5

Artículo 5

Tipo de enmienda: De modificación. Texto propuesto:

Artículo 5. Ingreso al trabajo

- 1. Los empresarios están obligados a registrar en la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, los contratos que deban celebrarse por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas, aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.
- 2. Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. El servicio Público de Empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por el coste real de los servicios prestados. Tales agencias estarán sometidas reglamentariamente en su gestión al control de la Administración, a través del Servicio Público de Empleo.

JUSTIFICACION

Mayores garantías en los sistemas de acceso y gestión del mercado laboral.

ENMIENDA NUM. 38

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 6

Artículo 6

Tipo de enmienda: De modificación. Texto propuesto:

Artículo 6. Contratos formativos

- 1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:
- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.
- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación, salvo que esta última permita opciones equivalentes por razón de su cualificación.
- d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.
- e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70 o al 75 por 100 durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. De no existir salario fijo por convenio, la retribución será del 100 por 100 del salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad.
- f) Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- 2. El contrato de aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado y se regirá por las siguientes reglas:
- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinte años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.
 - b) Reglamentariamente se determinará el número

máximo de aprendices que las empresas puedan contratar en función de su plantilla, sin que pueda exceder del 10 por ciento.

- c) La duración del contrato, no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y del puesto de trabajo a desempeñar.
- d) Expirada la duración máxima del contrato de aprendizaje, ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
- e) Los tiempos dedicados a formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo, o concentrarse en los términos que se establezcan en el correspondiente convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo, sin que el tiempo global correspondiente a aquélla pueda ser inferior a un 25 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo ni superior a un 50 por 100 de la misma, salvo lo que pueda ser pactado en convenio colectivo.

Cuando el aprendiz no haya finalizado la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación, sin exclusión de la formación propia del aprendizaje. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje.

- f) La retribución será la que legal o convencionalmente corresponda al aprendiz en proporción a las horas de trabajo efectivo.
- g) La protección social del aprendiz será la misma que la de los trabajadores por cuenta ajena sometidos al Régimen General de la Seguridad Social. No obstante el Gobierno podrá establecer exenciones o reducciones en la cotización de la Seguridad Social, que en todo caso se efectuará en razón a la remuneración total percibida.
- h) En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

JUSTIFICACION

Corregir los límites y condiciones de los contratos de aprendizaje y/o formación al objeto de evitar aplicaciones abusivas.

ENMIENDA NUM. 39 PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 7

Artículo 7.3

Tipo de enmienda: De modificación. Texto propuesto: Artículo 7. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo

3. La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquélla estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.

JUSTIFICACION

Garantizar las coberturas de la Seguridad Social en correlación con su retribución.

ENMIENDA NUM. 40

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 8

Artículo 8

Tipo de enmienda: De adición.

'Texto propuesto:

Artículo 8. Asistencia Tutorial

La fijación de las condiciones de los contratos de aprendizaje, formación y prácticas de cuotas temporales de sus respectivas jornadas laborales destinadas a completar la formación, exige de la creación de instrumentos colaboradores en dicha finalidad legal.

A tal fin, se crean los Consejos Tutoriales Laborales, dependientes del Consejo Sectorial Estatal de Relaciones Laborales, que desarrollarán una acción concertada entre el INEM, Gobiernos Autónomos con competencias de Formación Profesional, Universidades, empresas y sindicatos destinada a posibilitar el apoyo necesario a dicha exigencia formativa complementaria a la derivada del propio trabajo experimental.

Se constituirá un Consejo Tutorial estatal y Consejos delegados en las respectivas Comunidades Autónomas, en los términos que fije el desarrollo reglamentario de la presente Ley.

JUSTIFICACION

Se pretende garantizar el cumplimiento de los tiempos de formación en los contratos de tal carácter.

ENMIENDA NUM. 41

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 9

Artículo 9

Tipo de enmienda: De modificación. Texto propuesto:

Artículo 9. Fomento de empleo

2. El Instituto Nacional de Empleo promoverá la celebración de conciertos con Administraciones públicas y entidades sin ánimo de lucro para que los perceptores de prestaciones por desempleo presten servicios de utilidad social que redunden en beneficio de la Comunidad.

Dichos servicios tendrán la consideración de trabajos de colaboración social, a efectos de lo establecido en la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por desempleo, y su prestación no implicará la existencia de relación laboral entre el desempleado y la entidad con la que se concierten, manteniendo el trabajador el derecho a percibir la prestación o el subsidio por desempleo que le corresponda.

El tiempo de dedicación a los trabajos de colaboración temporal estará determinado por las necesidades de las entidades solicitantes sin que, en ningún supuesto, pueda ser superior al que correspondería legalmente en atención a la cuantía de la prestación o subsidio de desempleo percibido. Asimismo, el trabajador tendrá derecho, en caso de que la colaboración suponga la ocupación durante la jornada completa habitual en la actividad, a disponer de un mínimo de dos horas diarias durante la misma para la búsqueda de empleo.

3. Dichos programas serán objeto de estudio y fijación en la Comisión Sectorial Estatal de Relaciones Laborales.

JUSTIFICACION

Mejora técnica y eficaz coordinación interadministrativa.

ENMIENDA NUM. 42

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 10

Artículo 10

Tipo de enmienda: De adición. Texto propuesto:

Artículo 10. Comisiones de empleo

- 1. Al objeto de posibilitar que las políticas de empleo que constituyen el objeto de la presente Ley ajusten su vigencia y efectividad a las diferentes realidades geográficas y sociolaborales del Estado, garantizándose la coordinación efectiva de las diferentes Administraciones Públicas, agentes socioeconómicos y Servicios e instituciones públicas con competencias en la materia, se constituirán Comisiones de Empleo en los términos y con las funciones que se fijan a continuación:
- 2. Se constituirán Comisiones de Empleo articuladas en los siguientes niveles territoriales:
- 2.1. Comisiones Zonales de Empleo, estructura básica del sistema, integradas por representantes del INEM, centrales sindicales y asociaciones empresariales representativas y Ayuntamientos.
- 2.2. Comisiones Autonómicas de Empleo, integradas por representantes del Gobierno autónomo, INEM y representaciones de centrales sindicales y asociaciones empresariales representativas. En las Comunidades Autónomas insulares podrán crearse Comisiones insulares e incorporar a sus representantes a la Comisión Autonómica respectiva.
- 2.3. Comisión estatal de Empleo, integrada por la Dirección General del INEM, representantes de centrales sindicales y asociaciones empresariales más representativas, representaciones de la Administración central y autonómica del Estado
- 3. Serán funciones de estas Comisiones de Empleo, en sus respectivos ámbitos territoriales, las siguientes:
- 3.1. Coordinación de las políticas de colocación y orientación profesional dirigidas a promocionar el empleo en todas sus modalidades.
- 3.2. Coordinar las actuaciones de las diferentes Administraciones Públicas y organismos autónomos en materia de formación profesional, aprendizaje y estímulos a la creación de empleo.
- 3.3. Facilitar las acciones concertadas entre Administraciones Públicas, agentes socioeconómicos e instituciones sociales públicas y privadas dirigidas a posibilitar economías en los recursos destinados a la creación de condiciones favorables a la creación de empleo.
- 3.4. Cuantas actuaciones faciliten la materialización de los objetivos de creación de empleo y adecuación del mercado laboral a las nuevas condiciones de una economía internacional de máxima competitividad.
- 4. El Gobierno, previo el Informe del CES y de la Comisión Sectorial Estatal de Relaciones Laborales, dictará las normas de desarrollo y ejecución para la creación de las Comisiones de Empleo en el plazo má-

ximo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley.

JUSTIFICACION

Se pretende garantizar la máxima coordinación entre las Administraciones Públicas entre sí y con todas las entidades privadas o de representación de intereses sectoriales presentes en el ámbito de las relaciones laborales.

Entendemos que se precisa de un ingente esfuerzo colectivo de todos, evitándose la tendencia a ignorar el papel de la sociedad civil.

ENMIENDA NUM. 43

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 11

Artículo 11

Tipo de enmienda: De adición. Texto propuesto:

Artículo 11. Comisión Sectorial Estatal de Relaciones Laborales

- 1. La actual estructura del Estado de las Autonomías, con la existencia de competencias compartidas entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de política laboral y de protección social, exige de la coordinación permanente y estable entre ambas Administraciones Públicas.
- 2. La Comisión sectorial estatal de Relaciones laborales, integrada por representantes de la Administración Central y de las Comunidades Autónomas, desempeñará dicha función en las siguientes cuestiones:
- 2.1. Con carácter preceptivo, informará previamente los proyectos de ley, Decretos-leyes y Decretos de desarrollo reglamentario que se promuevan por el Gobierno central.
- 2.2. Igualmente, serán objeto de estudio y fijación de criterios generales de armonización y ejecución de la legislación estatal en dichas materias.
- 2.3. Emisión de informes y propuestas relativas a Programas estatales y autonómicos relativos a la regulación del mercado laboral, protección social, seguridad e higiene, etcétera.
- 3. Dicha Comisión, de carácter paritario, estará integrada por un total de diecisiete representantes de las

Comunidades Autónomas y otros tantos en representación de la Administración general del Estado. Estos últimos deberán tener la condición mínima de Directores Generales de los diferentes Ministerios competentes por razón de la materia.

- 4. La Presidencia de la Comisión corresponderá al Ministerio de Trabajo.
- 5. El Gobierno desarrollará reglamentariamente el funcionamiento de esta Comisión Sectorial, en el plazo máximo de seis meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley.

JUSTIFICACION

La existencia del Estado de las Autonomías y el reparto competencial exige el funcionamiento de una Comisión sectorial general de coordinación.

ENMIENDA NUM. 44

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 12

A la Disposición Transitoria Primera

Tipo de enmienda: De modificación. Texto propuesto:

Disposición transitoria primera. Habilitación para fijar el fomento del empleo durante 1994.

Para 1994 se determinarán reglamentariamente los programas de fomento del empleo y colectivos de perceptores de prestaciones a que se destinen, de conformidad con lo previsto en el apartado 1 del artículo 5 de esta Ley, con la intervención de la Comisión Sectorial Estatal de Relaciones laborales.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 45

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 13

A la Disposición Transitoria Tercera

Tipo de enmienda: De modificación. Texto propuesto: Disposición Transitoria Tercera. Vigencia de disposi-

Vigencia de disposiciones reglamentarias

En tanto se proceda al desarrollo reglamentario de esta Ley continuarán siendo de aplicación en todo lo que no se oponga a lo establecido en el mismo, el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regula los contratos en prácticas y para la formación, y el Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regula diversos contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 46

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 14

A la Disposición Transitoria Cuarta

Tipo de enmienda: De adición.

Texto propuesto: Se propone la creación de una Disposición Transitoria Cuarta, del siguiente tenor:

Hasta tanto se desarrolle el contrato especial de formación profesional previsto en el artículo 34.2 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), continuarán vigentes las peculiaridades del contrato de formación establecidas en el artículo 7.2 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. A los efectos de determinar el número de trabajadores en régimen de aprendizaje en dichos Centros Especiales de Empleo, éstos tendrán la misma consideración que las escuelas taller y casas de oficios. Asimismo, y con carácter general, no obstante lo dispuesto en el artículo 3.2.a) de esta Ley, el contrato de aprendizaje de personas con minusvalía se aplicará sin limitación de edad ni de titulación y continuarán vigentes los porcentajes de exención o bonificación en la cotización a la Seguridad Social que lo eran de aplicación al contrato de formación, antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 18/1993.

En el plazo de seis meses, el Gobierno regulará el régimen jurídico del contrato especial de formación pro-

fesional para personas con minusvalías a que se refiere el artículo 34.2 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) que contemple las peculiaridades diferenciales de estos trabajadores.

JUSTIFICACION

La carencia de desarrollo normativo del contrato especial de formación profesional previsto en la LISMI es la causa de que doce años después de promulgada la Ley, el colectivo de personas con minusvalía se vea sometida a este tipo de avatares que dilatan su preparación y su incorporación al mundo del trabajo en una cuestión que resulta clave —la formación profesional para cualquier persona que quiere desempeñar en la sociedad un puesto útil. A este respecto, conviene poner de relieve que el Informe del Defensor del Pueblo correspondiente a 1992 indicaba que el Ministerio de Trabajo había comunicado a la Oficina del Defensor del Pueblo que «...se encontraba en avanzado estado de colaboración un proyecto de norma sobre el fomento de contratación de trabajadores minusválidos en el que también se incluían las especificaciones sobre el contrato de formación de estos trabajadores.»

ENMIENDA NUM. 47

PRIMER FIRMANTE:

Don Lorenzo Olarte Cullen (Grupo Parlamentario de Coalición Canaria).

ENMIENDA NUM. 15

A la Disposición Derogatoria Unica

Tipo de enmienda: De modificación. Texto propuesto:

Disposición derogatoria unica. Derogación normativa

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente Ley.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

Miquel Roca Junyent, en su calidad de Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), y al amparo de lo establecido en el artículo 110 del Reglamento de la Cámara, presenta 11 enmiendas al articulado del Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación (Procedente del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre).

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.-Miquel Roca i Junyent, Portavoz del Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió).

ENMIENDA NUM. 48

PRIMER FIRMANTE: Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Provecto de Lev de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, procedente del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, a los efectos de añadir un nuevo apartado 4 al artículo 2.

Redacción que se propone:

Artículo 2.4

Aquellas empresa que en sus actividades de venta de bienes o prestación de servicios a otras empresas cedan temporalmente trabajadores, con los que mantienen un contrato laboral vigente, de forma vinculada a la venta del bien o a la prestación del servicio quedarán excluidas de la regulación a la que se refiere el presente artículo.

JUSTIFICACION

Contemplar la legalidad de numerosas empresas que ceden de manera temporal a trabajadores de su plantilla para la realización de trabajos en empresas clientes vinculados a una venta o prestación de servicios.

ENMIENDA NUM. 49

PRIMER FIRMANTE: Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, procedente del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, a los efectos de | cortes en cuanto a sus actractivos o incentivos. Por ello

modificar el primer párrafo del apartado 1 del artículo 3 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 3.1 (primer párrafo)

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o títulos de formación ocupacional expedidos por la administración laboral correspondiente que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas.»

JUSTIFICACION

Añadir a los títulos que dan acceso a la modalidad de contratación en prácticas, los de formación ocupacional debidamente homologados por la administración correspondiente.

ENMIENDA NUM. 50

PRIMER FIRMANTE: Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, procedente del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, a los efectos de adicionar una nueva letra g) al artículo 3.1 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 3.1

g) Las empresas que contraten a tiempo completo trabajadores en esta modalidad tendrán derecho a la reducción, durante la vigencia del contratol, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contigencias comunes por los aludidos trabajadores. Si la persona contratada en prácticas fuera minusválida, la bonificación será del 75%.»

JUSTIFICACION

La contratación en prácticas ha sufrido diversos re-

sería conveniente el restablecimiento de la reducción de la cotización a la Seguridad Social, de que ya gozaba esta modalidad en su normativa ordinaria, añadiendo una bonificación especial del 90% para estimular la contratación de personas minusválidas, que es uno de los colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo.

ENMIENDA NUM. 51

PRIMER FIRMANTE: Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA

Oue presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, procedente del Real Decreto-Lev 18/1993, de 3 de diciembre, a los efectos de modificar el artículo 3.2 b) del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 3.2.b)

b) Reglamentariamente se determinará el número máximo de aprendices que las empresas puedan contratar en función de su plantilla. Este porcentaje no computará cuando los contratos adicionales que se realicen afecten a personas minusválidas.»

JUSTIFICACION

El colectivo de personas con disminución es uno de los que tiene mayores dificultes para su inserción en el mercado laboral, por lo que procede fijar incentivos diversos que estimulen a las empresas a dar mayor acogida a estas personas dentro de sus plantillas.

ENMIENDA NUM. 52

PRIMER FIRMANTE: Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley de Medidas Urgentes sobre Fomento de la Ocupación, procedente del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, a los efectos de adicionar un nuevo párrafo entre el 1.º y el 2.º de la letra e) del artículo 3.2 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 3.2 e) (nuevo párrafo entre el 1.º y el 2.º)

Si la persona que ha de ser contratada bajo esta modalidad va estuviera en posesión de un título debidamente homologado de Formación Ocupacional correspondiente a los conocimientos teóricos del puesto de trabajo que ha de ocupar y no aceptado como válido para ser contratado en prácticas, se considerará ya cumplido el requisito de adquisición de la formación teórica y no será obligatorio destinar tiempo alguno a dicha formación. En este caso, la retribución deberá incrementarse proporcionalmente al tiempo no dedicado a formación teórica. Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberán cumplir los títulos para que puedan ser computados como formación teórica en los contratos de aprendizaje.»

JUSTIFICACION

Si los títulos de Formación Ocupacional no son admitidos para contratación en prácticas, deben ser válidos para que no se obligue a la persona contratada por aprendizaje a repetir la formación teórica ya recibida y debidamente acreditada.

Para evitar abusos o discriminaciones se establece un incremento de la retribución proporcional al tiempo no dedicado a la formación teórica.

ENMIENDA NUM. 53

PRIMER FIRMANTE: Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, procedente del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, a los efectos de modificar la letra g) del artículo 3.2 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 3.2

g) La protección social del aprendiz sólo incluirá las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, prestación económica de incapacidad laboral transitoria por maternidad, pensiones y Fondo de Garantía Salarial.»

JUSTIFICACION

La modificación añade la prestación económica de incapacidad laboral transitoria por maternidad a las contingencias protegidas.

ENMIENDA NUM. 54

PRIMER FIRMANTE: Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, procedente del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, a los efectos de adicionar una letra i) al apartado 2 del artículo 3 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 3.2.i)

En ningún caso podrán celebrarse en la misma empresa estos contratos con trabajadores que hayan sido contratados anteriormente por la misma empresa bajo la modalidad de contrato temporal de fomento del empleo, celebrado al amparo del Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre.»

JUSTIFICACION

Evitar posibles abusos en la aplicación de los contratos de aprendizaje.

ENMIENDA NUM. 55

PRIMER FIRMANTE: Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, procedente del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, a los efectos de

modificar el segundo párrafo del apartado 3 del artículo 4 del referido texto.

Redacción que se propone:

«Artículo 4.3 (segundo párrafo)

En el supuesto de trabajadores cuya prestación efectiva de servicios sea inferior a 12 horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, los derechos de protección social sólo incluirán las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, prestación económica de incapacidad laboral transitoria por maternidad, y Fondo de Garantía Salarial.»

JUSTIFICACION

La modificación añade la prestación economica de incapacidad laboral transitoria por maternidad a las contingencias protegidas.

ENMIENDA NUM. 56

PRIMER FIRMANTE: Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, procedente del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, a los efectos de modificar la Disposición Adicional Segunda al referido texto.

Redacción que se propone:

«Disposición Adicional Segunda: Prórroga de los contratos temporales de fomento del empleo

Los contratos temporales .../... y el 31 de diciembre de 1994, podrán ser objeto de dos prórrogas como máximo hasta un plazo de dieciocho meses.»

JUSTIFICACION

Flexibilizar la prórroga de dieciocho meses en los contratos de fomento del empleo.

ENMIENDA NUM. 57

PRIMER FIRMANTE: Grupo Parlamentario Catalán (CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, procedente del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, a los efectos de adicionar una nueva Disposición Adicional al referido texto.

Redacción que se propone:

- «Disposición Adicional (nueva)
- 1. Los sujetos pasivos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que desarrollen actividades a las que resulte aplicable y por las que no se haya renunciado a la modalidad de signos, índices o módulos del método de estimación objetiva, que celebren contratos de aprendizaje, no computarán a los efectos del módulo "personal asalariado".
- 2. En el caso de que los contratos celebrados sean de prácticas, sólo se aplicará un incremento del 50% del valor del módulo "personal asalariado". Por cada contrato que se realice de esta naturaleza.»

JUSTIFICACION

En primer lugar, incentivar la creación de empleo; en segundo lugar, considerar que los rendimientos económicos que produce un aprendiz o un trabajador en prácticas no pueden compararse con los producidos por un trabajador experimentado en las tareas de la actividad.

ENMIENDA NUM. 58

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Parlamentario Catalán
(CiU).

ENMIENDA

Que presenta el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) al Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, procedente del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, a los efectos de adicionar una nueva Disposición Final al referido texto. Redacción que se propone:

«Disposición Final (nueva):

Vigencia de los contratos de formación en la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.

Los contratos de formación celebrados en virtud de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 7. Dos del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, podrán continuar celebrándose hasta que no se desarrolle reglamentariamente, lo dispuesto en el artículo 34. Dos de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.»

JUSTIFICACION

Permitir con carácter temporal y especial, que las personas minusválidas puedan continuar celebrando contratos de formación hasta que no se desarrolle el artículo 34 de la LISMI en el que se señala la formalización de un contrato especial entre el minusválido y el empresario que deberá ser desarrollado reglamentariamente, pero que transcurridos 12 años desde la aprobación de aquella ley todavía no se ha desarrollado.

Al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara, se presentan las siguientes enmiendas al articulado al Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación. (Procedente del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre.) (Número de expediente 121/000030).

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—**Ricardo Peralta Ortega**, Diputado del Grupo Parlamentario Federal IU-IC.—**Rosa Aguilar Rivero**, Portavoz del Grupo Parlamentario Federal IU-IC.

ENMIENDA NUM. 59

PRIMER FIRMANTE:
Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 1

De modificación. Sustituir por el siguiente texto:

«1. Los empresarios están obligados a solicitar a las Oficinas de Empleo los trabajadores que necesiten, así como a comunicar la terminación de los contratos de trabajo de los que fueran parte. No obstante, podrán contratar directamente cuando no existiese Oficina de Empleo en la localidad, o no se les facilite por la Oficina, en el plazo de tres días, los trabajadores solicitados o no contratasen a los que la Oficina les haya facilitado, comunicando en todos estos casos la contratación a la Oficina de Empleo correspondiente.

- 2. Se prohíbe la existencia de agencias privadas de colocación de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la contratación laboral de todo tipo. Las agencias o empresas dedicadas a la selección de trabajadores deberán hacer constar en sus anuncios el número de la demanda en la Oficina de Empleo y la identificación de ésta.
- 3. El contrato de trabajo se registrará por la Oficina de Empleo que corresponda.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 60

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 3.1.b)

De adición.

Añadir un segundo párrafo del siguiente tenor:

«Si el contrato en prácticas se hubiera pactado por un tiempo inferior al máximo establecido, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas, inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato dicho máximo.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 61

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 3.1.c)

De modificación. Sustituir por el siguiente texto: «Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas, en virtud de la misma titulación, en la misma o en distinta empresa por tiempo superior al máximo previsto en la letra b) de este artículo.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 62

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 3.1.e)

De modificación. Sustituir por el siguiente texto:

«El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato, el puesto o puestos de trabajo a desempeñar y la retribución. Esta será la fijada en el propio contrato de trabajo en prácticas, que no podrá ser inferior a la establecida para las diversas categorías de trabajadores en práctica por el convenio colectivo aplicable. Los convenios colectivos no podrán fijar retribuciones de los trabajadores en prácticas inferiores en más de un treinta por ciento en el primer año y 20% en el segundo, respecto de los trabajadores comunes, de la misma categoría.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 63

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 3.1.f)

De modificación. Sustituir por el siguiente texto:

«Si transcurrido el término del contrato en prácticas, incluidas las prórrogas, el trabajador continuará trabajando, se entenderá que ha quedado incorporado a

la empresa con un contrato de trabajo común, de duración indefinida y con los derechos y obligaciones establecidos con carácter general para el puesto de trabajo que viniera desempeñando, computándose la duración del contrato en prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 64

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 3.1

De adición.

Se añade una nueva letra g) del siguiente tenor:

«g) A la terminación del contrato el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 65

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 3.1

De adición.

Se añade una nueva letra h) del siguiente tenor:

«h) Reglamentariamente se definirá un catálogo de títulos que habiliten para alcanzar este tipo de contratación.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 66

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 3.2

De modificación.

Sustitución de la expresión: «contrato de aprendizaje», en todo este apartado, por la de: «contrato de formación».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 67

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 3, apartado 2

De modificación. Sustituir por el siguiente texto:

«2. El contrato de aprendizaje

El contrato de trabajo en régimen de aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica, a través de la propia prestación laboral, necesaria para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado que no exijan ninguna de las titulaciones que habiliten para la concertación de un trabajo en prácticas. Se regirá por las siguientes reglas:

- a) En los convenios colectivos se definirán las categorías y oficios para cuya cualificación se requiere formación a través del contrato de aprendizaje.
- b) Este contrato deberá celebrarse a tiempo completo con trabajadores demandantes de primer empleo mayores de 16 años y menores de 20 y que tengan la cualificación suficiente para realizar otro tipo de contratos formativos. No aplicándose dicho límite de edad cuando el contrato se concierte con trabajadores minusválidos.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones máximas inferiores a dos años, atendiendo a las peculiaridades de los diversos sectores productivos y puestos de trabajo a desempeñar.

Si el contrato de aprendizaje se hubiera concertado por tiempo inferior al máximo permitido, las partes podrán concertar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato dicho máximo.

- c) En el contrato deberá expresarse el sector, la profesión y el nivel ocupacional dentro de la misma en que se pretende formar al trabajador, señalándose sucintamente las razones que justifican la duración del contrato. Igualmente, se indicará la Institución donde se imparte la formación teórica.
- d) Los tiempos que se dediquen a formación teórica deberán ser alternados con los de trabajo efectivo o concentrarse en los términos que establezcan en el convenio colectívo. Debe ser esta formación teórica no inferior al 25% ni superior al 50% de la jornada, debiéndose vincular la acción formativa al plan de formación de la empresa. No pudiendo realizarse esta formación a distancia.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional y oficio de las propias y se realizará bajo la supervisión de un tutor especialmente designado al efecto que tendrá al menos la categoría profesional del puesto del oficio o puesto de trabajo cualificado del que es objeto el contrato de aprendizaje. Este tutor supervisará también la formación teórica del aprendiz cuando la misma se realice en el seno de la empresa.

- e) La retribución del aprendiz será la fijada en el convenio colectivo aplicable para la categoría profesional y puesto de trabajo desempeñado por el aprendiz, descontando de dicha retribución la parte proporcional correspondiente al tiempo de formación teórica y reduciendo el resto un 15 por ciento durante el primer año de duración del contrato, un diez por ciento el segundo año y un cinco por ciento el tercer año. A estos efectos se computará de manera global el aprendizaje de un mismo oficio realizado para la misma o para distintas empresas. En ningún caso el salario del aprendiz podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad y jornada efectiva.
- f) La protección social del trabajador aprendiz será idéntica a la de los trabajadores comunes, estando constituida su base de cotización por el salario fijado de acuerdo con el apartado anterior, distribuyéndose las cuotas empresarial y obrera en la misma proporción establecida en la normativa común.

Si transcurrido el tiempo del contrato de aprendizaje, incluidas las prórrogas, el trabajador aprendiz continuará trabajando, se entenderá que ha quedado incorporado a la empresa con un contrato de trabajo común, de duración indefinida y con los derechos y obligaciones establecidos con carácter general para el

puesto de trabajo que viniera desempeñando, computándose la duracción del contrato de aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa.

- g) Al finalizar el contrato de aprendizaje el Instituto nacional de Empleo realizará las oportunas pruebas que constaten el nivel alcanzado, expidiendo, en su caso, la correspondiente certificación de profesionalidad.
- h) La contratación de trabajadores para este tipo de trabajo se realizará a través del INEM mediante oferta genérica de empleo.»

ENMIENDA NUM. 68

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 3.2.a)

De modificación.

Sustituir: «... trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años...»

Por: «... trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinte años demandantes de primer empleo...»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 69

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 3.2.a)

De supresión.

Suprimir desde: «... No se aplicará el límite...» hasta el final.

MOTIVACION

Mejora ténica.

ENMIENDA NUM. 70

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 3.2.c)

De modificación.

Sustituir: «... no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años...»

Por: «... no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años...»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 71

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 3.2.c)

De modificación.

Sustituir: «..., salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas,...»

Por: «..., salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones inferiores...»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 72

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 3.2.e), primer párrafo

De modificación.

Sustituir por el siguiente texto:

«Los tiempos dedicados a formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo, o concentrarse en los términos que se establezcan en el convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo, sin que el tiempo global correspondientes a aquélla pueda ser inferior a un 25 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo, durante el primer año de vigencia del contrato, y a un 15 por 100, durante el segundo año de vigencia.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 73

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 3.2.e), primer párrafo

De adición.

Añadir «in fine» lo siguiente:

«Las empresas que soliciten la contratación de aprendices deberán acompañar, a su solicitud al INEM, un Plan de Formación con expresión del Centro donde se impartirá la formación teórica y del monitor que supervisará la formación práctica.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 74

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 3.2.f)

De modificación.

Sustituir por el siguiente texto:

«La retribución del aprendiz será la fijada en convenio colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70 por 100, durante el primer año de vigencia del contrato, ni al 80 por 100, durante el segundo año, del salario que corresponda por convenio colectivo o que perciba de hecho la categoría mínima del oficio o puesto de trabajo cualificado objeto del aprendizaje, con la garantía mínima del salario interprofesional correspondiente a la jornada efectiva del aprendiz.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 75

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 3.2.g)

De modificación.

Sustituir por el siguiente texto:

«El aprendiz disfrutará de la protección social completa del régimen correspondiente de la Seguridad Social.»

ENMIENDA NUM. 76

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 3

De adición.

Añadir un nuevo apartado 3 con la siguiente redacción:

«3. Adquirirán la condición de trabajadores fijos los contratados en prácticas o en aprendizaje cuando dichos trabajadores no reúnan los requisitos legalmente exigidos para su celebración, cuando no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social en los cinco días siguientes al inicio de la relación o no se hubiesen observado, las disposiciones sobre exigencia de formalización escrita, así como cuando el empresario incumpla los deberes encaminados a la formación del trabajador. No podrán encadenarse estas modalidades contractuales formativas con contratos eventuales posteriores en la misma empresa.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 77

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 4

De supresión.

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 78

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 4.1

De supresión.

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 79

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 4.2. Segundo párrafo

De supresión.

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 80

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 4.3. Segundo párrafo

De supresión.

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 81

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

Al artículo 5.1, primer párrafo

De modificación.

Sustituir por el siguiente texto:

«Se podrán establecer programas que bonifiquen económicamente la contratación de trabajadores desempleados por pequeñas empresas. Anualmente, la Ley de Presupuestos Generales del Estado determinará los programas y colectivos de desempleados a que aquéllos se destinen.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 82

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

A la Disposición Transitoria Primera

De modificación.

Sustituir: «... colectivos de perceptores de prestaciones...».

Por: «... colectivos de desempleados...».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 83

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

A la Disposición Transitoria Tercera

De modificación.

Sustituir por el siguiente texto:

«En tanto se proceda al desarrollo reglamentario de esta Ley continuarán siendo de aplicación, en todo lo que no se oponga a lo establecido en el mismo, el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan los contratos en prácticas y para la formación.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 84

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

A las Disposiciones Transitorias

De adición.

Creación de una Disposición Transitoria Cuarta, del siguiente tenor:

«Cuarta

Hasta tanto se desarrolle el contrato especial de formación profesional previsto en el artículo 34.2 de la misma, continuarán vigentes las peculiaridades del contrato de formación establecidas en el artículo 7.2 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo. A los efectos de determinar el número de trabajadores en régimen de aprendizaje en dichos centros especiales de empleo, éstos tendrán la misma consideración que las Escuelas Taller y Casas de Oficio. Asimismo, y con carácter general, no obstante lo dispuesto en el artículo 3.2.a) de esta ley, el contrato de aprendizaje de personas con minusvalía se aplicará sin limitación de edad ni de titulación y continuarán vigentes los porcentajes de exención o bonificación en la cotización a la Seguridad Social que eran de aplicación al contrato de formación antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 18/1993.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 85

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

A la Disposición Derogatoria

De modificación.

Sustituir desde: «... y expresamente...» hasta el final. Por: «... y expresamente el Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo».

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 86

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

A las Disposiciones Finales

De adición.

Creación de una Disposición Final Primera, del siguiente tenor:

«Primera

En el plazo de seis meses, el Gobierno regulará el Régimen Jurídico del contrato especial de formación profesional para personas con minusvalías a que se refiere el artículo 32.2 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) que contempla las peculiaridades diferenciales de estos trabajadores.»

MOTIVACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 87

PRIMER FIRMANTE: Grupo Federal IU-IC.

ENMIENDA

A la generalidad de los artículos

De modificación.

Sustituir los términos «Decreto-Ley» por «Ley».

MOTIVACION

Mejora técnica.

José María Mur Bernad, Diputado por Zaragoza, del Partido Aragonés, e integrado en el Grupo Mixto, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 110 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguien-

tes enmiendas al articulado del Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.

Zaragoza, 14 de febrero de 1994.—José María Mur Bernad.—El Portavoz del Grupo Mixto, Xabier Albistur Marín.

ENMIENDA NUM. 88

PRIMER FIRMANTE:
Don José María Mur Bernad
(Grupo Mixto-PAR).

ENMIENDA

Al artículo 3 (Contratos formativos)

Objeto de la enmienda: De modificación. Se propone la siguiente redacción:

- 1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercício profesional dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, menores de 25 años y de acuerdo con las siguientes reglas:
- c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a un año.
- e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que en su defecto, pueda ser inferior al 75% durante el año de vigencia del contrato, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- 2.a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, con una minusvalía superior o igual al 60%.
- c) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar.
- f) La retribución del aprendiz será la fijada en convenio colectivo, sin que en su defecto pueda ser inferior al 80% o al 90% del salario mínimo interprofesional, durante respectivamente el primero o el segundo año del contrato, salvo lo que se disponga reglamen-

tariamente en virtud del tiempo dedicado a formación teórica.

g) La protección social del aprendiz incluirá las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria, pensiones, Fondo de garantía salarial y desempleo.

JUSTIFICACION

Mejora técnica.

ENMIENDA NUM. 89

PRIMER FIRMANTE:

Don José María Mur Bernad (Grupo Mixto-PAR).

ENMIENDA

A la Disposición Transitoria Tercera

Objeto de la enmienda: De modificación. Texto que se propone:

Vigencia de disposiciones reglamentarias

Continuarán siendo de aplicación, en todo lo que no se oponga a lo establecido en esta Norma, el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la Jubilación parcial; el Real Decreto 1992/1984 de 31 de octubre, por el que se regula los contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos y el Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de Fomento del Empleo.

JUSTIFICACION

En consecuencia con lo manifestado por representantes del Ministerio de Trabajo, en el sentido de que el contrato de Fomento del Empleo continúa en vigor hasta que se derogue por Ley posterior.

De igual modo, compartiendo los principios generales de este Proyecto de Ley para disponer del más amplio abanico de medios legales para combatir el alto y grave desempleo, es conveniente dejar a disposición de los empresarios y demandantes de empleo todo el acervo de disposiciones que se han venido usando y que son o sean compatibles con las nuevas normas.

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista tengo el honor de dirigirme a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 110 del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, publicado en el «B. O. C. G.», serie A, número 41, de 4 de enero de 1994.

Palacio del Congreso de los Diputados, 15 de febrero de 1994.—Carlos Solchaga Catalán, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.

ENMIENDA NUM. 90

PRIMER FIRMANTE: Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo 1, número 2

De adición. Añadir un párrafo al número 2.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«... se limiten exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. Dichas Agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua dentro del Estado».

MOTIVACION

Explicitar en la regulación de las Agencias Privadas de Colocación sin fines lucrativos el principio de no discriminación en el acceso al empleo tal como ocurre en la Ley Básica de Empleo cuando la colocación se lleva a cabo por los Servicios Públicos de Empleo y en los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores como principio básico regulador de la contratación laboral; todo ello de conformidad con el contenido del artículo 14 de la Constitución.

ENMIENDA NUM. 91

PRIMER FIRMANTE: Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo 2, número 3

De supresión.

Suprimir en el número 3 la siguiente expresión:

... «una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba».

TEXTO DE LA ENMIENDA

«3. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.»

MOTIVACION

Las consecuencias derivadas de la opción del trabajador para integrarse en la plantilla de la empresa cedente o cesionaria deben surtir efectos desde que aquél comenzó a trabajar sin necesidad de que haya transcurrido «un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba».

ENMIENDA NUM. 92

PRIMER FIRMANTE: Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo 3, número 2

De adición. Añadir un nuevo párrafo a la letra d).

TEXTO DE LA ENMIENDA

«No se podrán celebrar contratos de aprendizaje que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.»

MOTIVACION

Establecer garantías que eviten, sobre todo en los puestos que exigen menos cualificación, el abuso que supondría que el empresario contrate como aprendiz a quien con anterioridad desempeñó el mismo puesto de trabajo durante un plazo suficiente para entender que la competencia profesional del trabajador no ha sido cuestionado por el empresario.

ENMIENDA NUM. 93

PRIMER FIRMANTE: Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo 3, número 2

De adición. Añadir dos párrafos a la letra e).

TEXTO DE LA ENMIENDA

«Se entenderá cumplido el requisito de formación teórico cuando el aprendiz acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto de aprendizaje. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a formación teórica.

Las empresas que incumplan sus obligaciones en relación con la formación teórica deberán abonar al trabajador, en concepto de indemnización, una cantidad igual a la diferencia que exista entre el salario percibido por el trabajador, en virtud del tiempo de formación teórica pactada en el contrato, y el salario mínimo interprofesional o el pactado o convenio colectivo, sin perjuicio de la sanción que proceda de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 número 5 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.»

MOTIVACION

Se persigue, por una parte, que los cursos de formación profesional ocupacional dirigidos a los desempleados cumplan su objetivo principal de integración en el mercado de trabajo, articulando los diferentes programas dirigidos a tal fin, y, por otra parte, clarificar los efectos que el incumplimiento de la obligación de impartir la formación teórica produce sobre la relación laboral de aprendizaje, proporcionando seguridad jurídica tanto al empresario como al trabajador.

ENMIENDA NUM. 94

PRIMER FIRMANTE: Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo 3, número 2

De modificación. Modificar la letra g) incluyendo la expresión «prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad».

TEXTO DE LA ENMIENDA

«g) La protección social del aprendiz sólo incluirá las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad, pensiones y Fondo de Garántía Salarial.»

MOTIVACION

Ampliación de la protección.

ENMIENDA NUM. 95

PRIMER FIRMANTE: Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo 4, número 2, párrafo segundo

De modificación. Modificar el párrafo segundo.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen
normal de actividad de la empresa. Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas serán
llamados en el orden y la forma que se determinen en
los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente,
iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria».

MOTIVACION

Mejora técnica del precepto, clarificando con precisión que el orden y llamamiento al trabajo se refiere no a todos los trabajadores si no a los contratados para prestar servicios en las actividades fijas y periódicas.

ENMIENDA NUM. 96

PRIMER FIRMANTE: Grupo Socialista.

ENMIENDA

Al artículo 4, número 3.

De adición. Añadir un párrafo final al número 3.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«A efectos de determinar los períodos mínimos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de protección por desempleo, se computarán exclusivamente las horas o días efectivamente trabajados. Reglamentariamente se determinará la forma de cálculo de los días de cotización exigibles, así como de los períodos en que los mismos hayan de estar comprendidos.»

MOTIVACION

Establecer en norma de rango legal adecuado no sólo las bases de cotización en el trabajo a tiempo parcial, si no también el cómputo de dichas cotizaciones a efectos de determinar los períodos de carencia y el tiempo en los que los mismos deben reunirse para acceder a las diferentes prestaciones.

ENMIENDA NUM. 97

PRIMER FIRMANTE: Grupo Socialista.

ENMIENDA

De adición. Incluir una Disposición Adicional.

TEXTO DE LA ENMIENDA

- «Disposición Adicional Primera. Contratos Formativos celebrados con trabajadores minusválidos.
- 1. Las empresas que celebren contratos en prácticas a tiempo completo con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, del 50 por 100 de la cuota empresarial de

la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

- 2. Los trabajadores minusválidos contratados en aprendizaje no se computarán para determinar el número máximo de aprendices que las empresas pueden contratar en función de su plantilla.
- 3. Las empresas que celebren contratos de aprendizaje con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales de seguridad social previstas para los contratos de aprendizaje.
- 4. Las peculiaridades que para los contratos de formación establece el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, continuarán siendo de aplicación a los contratos de aprendizaje que se celebren con dichos trabajadores minusválidos.»

MOTIVACION

Las especiales dificultades de los minusválidos para integrarse en el mercado de trabajo obligan a mantener un régimen privilegiado de contratos formativos que discrimine positivamente su contratación frente los restantes trabajadores. A tal fin responde el mantenimiento de incentivos públicos para su contratación y su no cómputo para determinar el número máximo de aprendices que las empresas pueden contratar.

ENMIENDA NUM. 98

PRIMER FIRMANTE: Grupo Socialista.

ENMIENDA

De adición.

Se añade una Disposición Adicional.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«Disposición Adicional Segunda

El Gobierno, a los efectos de una mejor implantación del contrato de aprendizaje, aprobará, en el plazo máximo de un año, el Repertorio de Certificaciones Profesionales y regulará las correspondencias o convalidaciones de los conocimientos adquiridos en la práctica laboral.»

MOTIVACION

El Repertorio de Certificaciones de Profesionalidad, al determinar los contenidos formativos mínimos correspondientes a cada profesión u oficio, debe convertirse en punto de referencia obligada a la hora de concertar los contratos de aprendizaje.

Además, una vez determinados los conocimientos mínimos que acreditan la competencia profesional para ejercer una profesión u oficio, es necesario que cuando la misma se haya obtenido mediante el aprendizaje se establezcan los mecanismos adecuados para reconocer dicha competencia, permitiendo al trabajador avanzar progresivamente en su carrera profesional.

ENMIENDA NUM. 99

PRIMER FIRMANTE: Grupo Socialista.

ENMIENDA

De adición. Añadir una Disposición Transitoria.

TEXTO DE LA ENMIENDA

«Disposición Transitoria Primera. Contratos de aprendizaje.

Los trabajadores que hubieran estado vinculados a la empresa por un contrato para la formación que no hubiera agotado el plazo máximo de tres años sólo podrán ser contratados nuevamente por la misma empresa con un contrato de aprendizaje por el tiempo que reste hasta los tres años.»

MOTIVACION

Compaginar el objeto de ambos contratos.

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo dispuesto en el artículo 110 y ss. del vigente Reglamento de la Cámara, tiene el honor de presentar las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.

Madrid, 15 de febrero de 1994.—Rodrigo de Rato Figaredo, Portavoz.

ENMIENDA NUM. 100

PRIMER FIRMANTE: Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 1.2

De modificación.

«Se prohíbe la existencia de agencias privadas de colocación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la contratación laboral de todo tipo. Las agencias o empresas dedicadas a la selección de trabajadores deberán hacer constar en sus anuncios el número de la demanda en la Oficina de Empleo y la identificación de ésta.»

JUSTIFICACION

Se remite, en una Disposición Transitoria Nueva, la regulación de las agencias de colocación sin fines lucrativos a un nuevo Proyecto de Ley.

ENMIENDA NUM. 101

PRIMER FIRMANTE: Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 3.1., párrafo primero

De modificación.

Suprimir la expresión: «... de grado medio o superior...»

JUSTIFICACION

Deben incluirse todos los que poseen Títulos de Formación Profesional, entre los que se encuentran quienes hayan obtenido un Certificado de Profesionalidad tras haber superado la Formación Ocupacional.

ENMIENDA NUM. 102

PRIMER FIRMANTE: Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 3.1

De adición.

Añadir una nueva letra g) con la redacción siguiente:

«g) Las empresas que contraten a tiempo completo trabajadores en esta modalidad tendrán derecho a la reducción, durante la vigencia del contrato, del 50 por cien de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondientes a las contingencias comunes.»

JUSTIFICACION

Las modificaciones introducidas tras el Real Decreto Ley de 1992 (posterior Ley 22/1992, de 30 de julio) han provocado una brusca caída de este tipo de contrato al desaparecer la bonificación existente en los costes no salariales; de ahí, la necesidad de restablecer la reducción de la cotización a la Seguridad Social.

ENMIENDA NUM. 103

PRIMER FIRMANTE: Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 3.2

De modificación.

- «El Contrato de Apredizaje tendrá por objeto la adquisición de la Formación Profesional teórica y práctica conducente a una cualificación profesional reconocida en el sistema nacional de cualificaciones y se regirá por las siguientes reglas:
- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del sector y de las cualificaciones profesionales.
- c) Expirada la duración máxima del contrato de aprendizaje, ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.
- d) Los tiempos dedicados a formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo o concentrarse en los términos que se establezcan en el correspondiente reglamento de la cualificación profesional. Cuando el aprendiz no haya finalizado la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá, además, por objeto inmediato completar dicha formación.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la em-

presa deberá estar relacionado con las tareas propias de la cualificación profesional objeto del aprendizaje.

- e) La retribución del aprendiz será la fijada en Convenio Colectivo sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70, 80 o al 90 por cien del salario mínimo interprofesional durante, respectivamente, el primer, el segundo o el tercer año de vigencia del contrato, salvo lo que se disponga reglamentariamente en virtud del tiempo dedicado a formación teórica.
- f) La protección social del aprendiz sólo incluirá las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, maternidad, pensiones y Fondo de Garantía Salarial.
- g) En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f) de este artículo.
- 'h) A la finalización del Contrato de Aprendizaje, la Administración Laboral expedirá a los aprendices que hayan superado las evaluaciones correspondientes el respectivo certificado de profesionalidad.»

JUSTIFICACION

Adecuar el Contrato de Aprendizaje a su naturaleza de Contrato Formativo, conforme a lo establecido en el Programa Nacional de Formación Profesional aprobado recientemente.

ENMIENDA NUM. 104

PRIMER FIRMANTE: Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 4.3, párrafo segundo

De modificación.

«... incluirán las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, maternidad, asistencia sanitaria...»

JUSTIFICACION

Ampliar las contingencias protegidas en un ámbito contractual con fuerte presencia de la mujer.

ENMIENDA NUM. 105

PRIMER FIRMANTE: Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 4.4

De modificación.

«Asimismo, se entenderá por contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por cien, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad que podrá ser inferior o superior a tres años, como máximo, a la exigida.

La ejecución del contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador.»

JUSTIFICACION

Se trata de fomentar, a través del contrato a tiempo parcial, la política de jubilación flexible.

ENMIENDA NUM. 106

PRIMER FIRMANTE: Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5

De adición.

Añadir un nuevo apartado 1 bis con la redacción siguiente:

«1 bis. Las empresas que contraten a tiempo completo en las modalidades de duración determinada a jóvenes desempleados, mayores de veinte años y menores de ventiséis años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas, tendrán derecho a la reducción, durante la vigencia del contrato, del 75 por cien de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes. Si la persona contratada fuera minusválida, la bonificación será del 90 por cien.»

JUSTIFICACION

Como se reconoce en el Libro Blanco sobre «crecimiento, competitividad y empleo», es «oportuno disminuir los costes no salariales de los trabajadores no cualificados» y así «propiciar la creación de nuevos puestos de trabajo».

La Formación Profesional inicial de estos adultos ya es contemplada a través del Plan FIP y del Plan de Formación continua.

ENMIENDA NUM. 107

PRIMER FIRMANTE: Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5

De adición.

«1 bis. Las empresas que opten por la conversión de un contrato temporal, celebrado con jóvenes menores de 26 años, en un contrato por tiempo indefinido tendrá derecho a la reducción, durante dieciocho meses, del 50 por cien de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.»

JUSTIFICACION

Esta enmienda, al ser más restrictiva, es alternativa en caso de rechazo de la enmienda anterior al artículo 5.1 bis.

ENMIENDA NUM. 108

PRIMER FIRMANTE: Grupo Popular.

ENMIENDA

Al artículo 5

De adición.

«1 tris. Las empresas que contraten a desempleados, perceptores de prestaciones por desempleo, por tiempo indefinido y a tiempo completo estarán exentas, durante el plazo de un año, de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

Asimismo, será de aplicación, conforme a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 61/1978, de 27 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades, la deducción de 500.000 pesetas por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores en situación de desempleo mayores de 45 años con contrato de trabajo indefinido.»

JUSTIFICACION

Fomentar la contratación de desempleados perceptores de prestaciones por desempleo y de los desempleados mayores de 45 años.

ENMIENDA NUM. 109

PRIMER FIRMANTE: Grupo Popular.

ENMIENDA

A la Disposición Transitoria (nueva)

De adición.

«El Gobierno remitirá a las Cortes, antes de finalizar 1994, un Proyecto de Ley por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos.»

JUSTIFICACION

Efectuar una completa regulación de los servicios de colocación sin fines lucrativos.

ENMIENDA NUM. 110

PRIMER FIRMANTE: Grupo Popular.

ENMIENDA

Disposición Transitoria (nueva)

. De adición.

«Hasta tanto se desarrolle el Contrato especial de Formación Profesional previsto en el artículo 34.2 de la LIS-MI, continuarán vigentes las peculiaridades del contrato de formación establecidas en el artículo 7.2 del Real Decreto 1368/85, de 17 de julio, por el que se

regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. Asimismo, no obstante lo dispuesto en el artículo 3.2 a) de esta Ley, el contrato de aprendizaje de personas con minusvalía se aplicará sin limitación de edad ni de titulación y continuarán vigentes los porcentajes de bonificación en la cotización a la Seguridad Social que eran de aplicación al contrato de formación, antes de la entrada en vigor del Real Decreto 18/1993.»

JUSTIFICACION

Conservar las peculiaridades existentes en el contrato de formación para los minusválidos hasta tanto se desarrolle el contrato especial de formación profesional previsto en la LISMI.

ENMIENDA NUM. 111

PRIMER FIRMANTE: Grupo Popular.

ENMIENDA

Disposición Final nueva

De adición.

«En el plazo de seis meses, el Gobierno regulará el contrato especial de Formación Profesional para personas con minusvalías a que se refiere el artículo 34.2 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, que contemple las peculiaridades de estos trabajadores.»

JUSTIFICACION

Análogas razones a las expuestas en la Disposición Transitoria nueva.

Imprime RIVADENEYRA, S. A. - MADRID
Cuesta de San Vicente, 28 y 36
Teléfono 547-23-00.-28008 Madrid
Depósito legal: M. 12.580 - 1961