



# BOLETIN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

# SENADO

V LEGISLATURA

Serie II:  
PROYECTOS DE LEY

8 de abril de 1994

Núm. 25 (a)  
(Cong. Diputados, Serie A, núm. 41  
Núm. exp. 121/000030)

## PROYECTO DE LEY

**621/000025** Sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación (procedente del Real Decreto-Ley 18/1993).

## TEXTO REMITIDO POR EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

**621/000025**

### PRESIDENCIA DEL SENADO

Con fecha 8 de abril de 1994, ha tenido entrada en esta Cámara el texto aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados, relativo al proyecto de Ley sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación (procedente del Real Decreto-Ley 18/1993).

Al amparo del artículo 104 del Reglamento del Senado, se ordena la remisión de este proyecto de Ley a la **Comisión de Trabajo y Seguridad Social**.

Declarado **urgente**, se comunica, a efectos de lo dispuesto en el artículo 135.1 del Reglamento del Senado, que **el plazo para la presentación de enmiendas terminará el próximo día 12 de abril, martes**.

De otra parte, y en cumplimiento del artículo 191 del Reglamento del Senado, se ordena la publicación del texto del mencionado proyecto de Ley, encontrándose la restante documentación a disposición de

los señores Senadores en la Secretaría General de la Cámara.

Palacio del Senado, 8 de abril de 1994.—El Presidente del Senado, **Juan José Laborda Martín**.—El Secretario primero del Senado, **Manuel Ángel Aguilar Belda**.

PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES DE FOMENTO DE LA OCUPACIÓN (PROCEDENTE DE REAL DECRETO-LEY 18/1993, DE 3 DE DICIEMBRE)

### EXPOSICION DE MOTIVOS

La gravedad de la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo concede prioridad a

la necesidad de acometer, de manera decidida y urgente, la reforma de las relaciones laborales con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo.

El Gobierno, convencido de que las políticas que deben adoptarse para conseguir tales objetivos exigen cambios estructurales profundos y el esfuerzo solidario de todos los agentes involucrados en su adopción y aplicación, convocó a los agentes sociales para la búsqueda consensuada de soluciones, que de antemano sabía que no serían fáciles aunque sí de urgente aplicación.

Es imposible ignorar que para recuperar la senda del crecimiento económico y mejorar la competitividad de las empresas, como base imprescindible del mantenimiento y de la creación de empleo, junto a medidas de carácter estrictamente económico, es necesario abordar la reforma del marco de relaciones laborales, para, salvaguardando el necesario equilibrio de quienes las protagonizan, permitir con su intervención la permanente adaptabilidad a las circunstancias cambiantes de los procesos productivos y las innovaciones tecnológicas.

Aunque los objetivos que se persiguen con la reforma son globales y exigen una profunda modificación del Estatuto de los Trabajadores, algunas de las medidas que se proponen en dicho contexto, tendientes a optimizar las posibilidades de colocación existentes, favorecer la inserción laboral de los jóvenes sin formación profesional específica o sin experiencia laboral o posibilitar el trabajo de un mayor número de personas, exigen su adopción mediante una disposición legislativa que adopte la forma del Real Decreto—Ley, no sólo por la urgente necesidad de dar respuesta a quienes se encuentran en situación de desempleo, sino además para no dejar abierto un marco de expectativas y un cuadro transitorio de contrataciones que pudiera repercutir desfavorablemente en el empleo. De ahí la utilización de esta fórmula legislativa como la más adecuada para los propósitos que se trata de alcanzar.

2

En tal sentido, la presente norma tiene por finalidad:

a) Mejorar los servicios públicos de empleo, primando su eficacia sobre inútiles cargas burocráticas que en nada mejoran su intermediación en el mercado de trabajo, sino que le impiden orientar su actividad hacia los colectivos que realmente necesitan su intervención para garantizar la igualdad de oportunidades

en el derecho de acceso al trabajo. En consecuencia, se elimina la obligación del empresario de contratar a través del Instituto Nacional de Empleo cuando lo que se requiera del mismo no consista en la búsqueda del trabajador adecuado, sino en la simple constatación del previamente elegido por el empresario, tal como ocurrió en más del 90 por 100 de los casos durante el último año. No obstante, se mantiene a efectos del necesario conocimiento del mercado de trabajo la obligación posterior del empresario de registrar los contratos de trabajo o de notificar las contrataciones que efectúe al Instituto Nacional de Empleo (INEM).

Igualmente y teniendo en cuenta que los servicios públicos de empleo no pueden abarcar la totalidad de las cada vez más complejas y diversificadas ofertas de empleo, cuya respuesta adecuada requiere la máxima especialización y proximidad a las fuentes de empleo, se posibilita la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos y se permite la actividad de las empresas de trabajo temporal cuyo funcionamiento con las debidas garantías y controles, tal como se prevé en el proyecto de ley elaborado por el Gobierno, harán más transparente y operativo el mercado de trabajo.

b) Facilitar la inserción laboral de los jóvenes, cuya falta de formación específica o experiencia laboral constituye siempre el más serio obstáculo para su acceso al empleo, acentuado cuando las altas tasas de paro permiten al empresario una amplia elección entre mano de obra más rentable.

Figuras contractuales como el contrato de prácticas o de aprendizaje, que combinan adecuadamente trabajo efectivo y formación y valoran en sus justos términos las contraprestaciones que reciben las partes, están llamadas a dar respuesta con carácter inmediato al desempleo de los jóvenes, que representan más de la tercera parte de la población parada y a convertirse en un instrumento permanente de integración juvenil y de formación de los recursos humanos sin cuya adecuada cualificación nunca serán competitivas nuestras empresas.

c) Convertir el trabajo a tiempo parcial, tal como ocurre en los países de nuestro entorno, en factor que favorezca el incremento de las tasas de ocupación, al permitir, mediante el cómputo anual de la jornada, adaptar los sistemas de organización de trabajo de las empresas a las necesidades productivas, así como a las circunstancias personales o familiares del trabajador, valorando aquellas actividades que por su escasa duración deben considerarse marginales y no constitutivas de medio fundamental de vida.

d) Orientar los futuros programas de fomento de ocupación con el objetivo de fomentar la crea-

ción de empleo en las pequeñas empresas y dar ocupación a perceptores de prestaciones por desempleo, convirtiendo éstas en instrumentos de políticas activas.

e) Por último, la Ley permite la prórroga durante dieciocho meses de los contratos temporales de fomento del empleo cuya duración máxima de tres años expire entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1994, período durante el cual, de no adoptarse tal medida, se estima que la decisión empresarial podría no ser proclive al mantenimiento del empleo.

## CAPITULO I

### De la colocación

#### Artículo 1. 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 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.

#### Artículo 2. Cesión de trabajadores.

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2. Los empresarios que infrinjan lo señalado en el apartado anterior responderán solidariamente de

las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

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.

## CAPITULO II

### De la contratación

#### Artículo 3. 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 seis meses 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 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vi-

gencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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 veinticinco 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) Reglamentariamente se determinará el número máximo de aprendices que las empresas puedan contratar en función de su plantilla.

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 distintas, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos 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.

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.

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 aquella pueda ser inferior a un 15 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo.

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 del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica 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.

f) La retribución del aprendiz será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70, al 80 ó al 90 por 100 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.

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 Garantía Salarial.

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 4. 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 dichos 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. 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.

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.

En el supuesto de trabajadores cuya prestación efectiva de servicios sea inferior a doce 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 y Fondo de Garantía Salarial y la prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad.

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.

4. Asimismo, se entenderá como 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 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 5. Fomento del empleo.

1. Se establecerán programas que fomenten la contratación por pequeñas empresas de trabajadores perceptores de prestaciones 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 por 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

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

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 contra-

tos formativos regulados en el artículo 3 de esta Ley.

**Primera Bis (nueva).** 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. Se mantienen vigentes los contratos de formación en la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.

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.

**Segunda.** Prórroga de los contratos temporales de fomento del 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 del empleo, cuya duración máxima de tres años expire entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1994, podrán ser objeto de dos prórrogas como máximo hasta un plazo de dieciocho meses.

**Segunda Bis (nueva).**

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.

**Tercera (nueva).**

Los trabajadores mayores de diecinueve años con contrato de aprendizaje se computarán en un 75 por 100 a los efectos de determinar el rendimiento neto mediante la modalidad de signos, índices o módulos del método de estimación objetiva en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**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.

**Primera Bis (nueva).** 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.

**Segunda.** Contratos celebrados antes de la presente 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.

**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 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 regulan los contratos en prácticas y para la formación, y el Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos.

#### DISPOSICION DEROGATORIA

Unica. Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en la presente Ley, y expresamente las siguientes:

1. Los artículos 11; 12; 15, apartado 6; 16, apartados 1, 2 y 3, y 43 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los artículos 40, apartado 2; 42, apartado 1, y 44, apartado 2, de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, básica de empleo.

3. Los artículos 26, apartados 3 y 4, y 27, apartados 1 y 2, de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera. Facultades de desarrollo.

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

Segunda. Entrada en vigor.

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

**Imprime RIVADENEYRA, S. A. - MADRID**

**Cuesta de San Vicente, 28 y 36**

**Teléfono 547-23-00.-28008 Madrid**

**Depósito legal: M. 12.580 - 1961**