BOLETIN OFICIAL
DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

VI LEGISLATURA

Serie A:
PROYECTOS DE LEY | **31 de octubre de 1997** | **Núm. 68-8**

APROBACIÓN POR LA COMISIÓN CON COMPETENCIA LEGISLATIVA PLENA

121/000066 Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. (Procedente del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo.)

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 del texto aprobado por la Comisión de Política Social y Empleo sobre el Proyecto de Ley de medidas urgentes para la mejora del merdado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (procedente del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo) (núm. expte. 121/66), que ha sido tramitado por la misma con Competencia Legislativa Plena y por el procedimiento de urgencia, de conformidad con lo previsto en el artículo 75.2 de la Constitución.

Palacio del Congreso de los Diputados, 28 de octubre de 1997.—El Presidente del Congreso de los Diputados, **Federico Trillo-Figueroa Martínez-Conde.**

La Comisión de Política Social y Empleo, a la vista del Informe emitido por la Ponencia, ha aprobado con Competencia Legislativa Plena, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75.2 de la Constitución, el Proyecto de Ley de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (procedente del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo) (núm. expte. 121/66), con el siguiente texto:

Exposición de Motivos

I

El día 9 de mayo de 1996, las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas en el ámbito estatal consideraron urgente e inaplazable retomar algunas cuestiones pendientes en el marco del diálogo social, así como abrir un debate y reflexión acerca de en qué medida la recuperación económica pudiera verse acompañada de una mejora del funcionamiento del mercado de trabajo que permita responder conjuntamente a los graves problemas del paro, la precariedad y la alta rotación del empleo.

En comunicación conjunta dirigida al Gobierno por dichas Organizaciones Empresariales y Sindicales se da cuenta de que, entre otros, se ha alcanzado un «Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo». Señalan en dicha comunicación que el citado Acuerdo Interconfederal afecta a normas vigentes y propone modificaciones de las mismas.

Manifiestan los agentes sociales que corresponde al Gobierno afrontar la elaboración de las correspondientes disposiciones a fin de conectar la dicción literal de la norma con los compromisos, fines y resultados de lo previsto en este Acuerdo.

En el mencionado Acuerdo Interconfederal se reconoce explícitamente que el contexto actual se caracteriza por la alta tasa de desempleo existente en nuestro país (22 por 100 de la población activa), así como por la temporalidad (34 por 100) y rotación de la contratación laboral que tiene graves efectos sobre la población trabajadora, el crecimiento económico, el funcionamiento de las empresas y el sistema de protección social.

Asimismo se indica en el Acuerdo Interconfederal que la actual tasa de desempleo juvenil (42 por 100 de la población menor de veinticinco años) aconseja la adopción de medidas específicas para este colectivo que, por una parte, posibiliten recibir o complementar la formación adquirida y aplicar dichos conocimientos a través de los con-

tratos de formación y prácticas y, de otra parte, permitan que puedan incorporarse al mercado laboral en términos de mayor estabilidad que hasta ahora.

Así pues, existe una patente demanda social, de cuya urgencia se hacen eco las Organizaciones Empresariales y Sindicales, en orden a la necesidad de acometer de manera decidida y urgente las oportunas reformas con el objetivo de luchar contra el paro, la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos, y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo, en especial del empleo estable. Es evidente, según señalan los agentes sociales, que el funcionamiento del mercado laboral en la actualidad no resulta el más adecuado para basar sobre él un modelo de relaciones laborales estable, ya que perjudica tanto a las empresas como a los trabajadores, por lo que las medidas que se proponen a los Poderes Públicos pretenden contribuir a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo.

En función de la gravedad de los problemas antes señalados se hizo precisa la adopción de una disposición legislativa, bajo la forma de Real Decreto-ley, no sólo por la urgente necesidad que da respuesta a quienes se encuentran en situación de desempleo, sino además para no dejar abierto un marco de expectativas que pudiera repercutir desfavorablemente en el empleo estable. De ahí la utilización de esta fórmula legislativa como la más adecuada para los propósitos que se trataron de alcanzar.

El Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, fue sometido a debate y votación de totalidad por el Congreso de los Diputados en su sesión del día 5 de junio de 1997, en la que se acordó su convalidación, así como su tramitación como Proyecto de Ley.

A ello responde la presente Ley, en la que se recogen los contenidos del Real Decreto-ley convalidado con las adaptaciones formales necesarias para mantener en el nuevo texto legal la identidad de las medidas incluidas en aquél, especialmente en relación con los períodos de vigencia de las mismas.

II

En atención a las finalidades y circunstancias anteriormente señaladas, la presente norma tiene como objetivos específicos potenciar la contratación indefinida; favorecer la inserción laboral y la formación teórico-práctica de los jóvenes; especificar y delimitar los supuestos de utilización de la contratación laboral, especialmente los contratos de obra o servicio o eventual por circunstancia de la producción; y mejorar el actual marco de la protección social del trabajo a tiempo parcial, entre otros.

Con carácter transitorio se articula una modalidad para el fomento de la contratación indefinida, dirigida a colectivos específicos singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral, estableciéndose algunas particularidades, que tienen una sólida, razonable y objetiva fundamentación, en lo que se refiere a su régimen indemnizatorio en el supuesto de que la extinción del contrato se produjera a través de un despido objetivo declarado improcedente.

También se otorga un mayor protagonismo a la negociación colectiva en la contratación, especialmente en los contratos formativos y temporales causales, introduciéndose, en función de los acuerdos alcanzados entre los agentes sociales, una nueva redacción del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores respecto a las causas organizativas, tecnológicas y de producción vinculándolas a la superación de las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa por su posición competitiva o por exigencias de la demanda a través de una mejor organización de los recursos.

Los principios de causalidad del despido y del control judicial impuestos por el vigente ordenamiento jurídico se mantienen plenamente.

Por último, en relación con la extinción de la relación laboral, la presente norma añade al actual artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de que los convenios colectivos articulen procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente.

CAPÍTULO I

Modificaciones que se introducen en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo

Artículo primero. Forma, duración y modalidades del contrato de trabajo.

Los artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El apartado 2 del artículo 8 queda redactado de la forma siguiente:

«2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.»

Dos. Al artículo 11 queda redactado de la forma siguiente:

«Artículo 11. Contratos formativos

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren 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, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, 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. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) 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 estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior 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 vigencia 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 continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.

Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto en que exista un plan formativo de empresa.

Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres o cuatro años, cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo y grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación 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) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador 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 del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la du-

ración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

3. En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.»

Tres. El artículo 12 queda redactado de la forma siguiente:

«Artículo 12. Contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo 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 en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando:

a) Se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

b) Se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este caso, los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en el 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.

4. 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.

Para determinar los períodos 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 trabajadas. Reglamentariamente se determinará la forma de cálculo de los días de cotización exigibles, equivalentes a la jornada habitual diaria en la actividad de que se trate, así como los períodos en que los mismos hayan de estar comprendidos.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos, incluidos los de Seguridad Social, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo.

5. 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 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 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.»

Cuatro. El apartado 1 del artículo 15 queda redactado de la forma siguiente:

«1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en prin-

cipio de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.»

Cinco. Los apartados 2, 3 y 4 de la disposición adicional segunda quedan redactados de la forma siguiente:

«2. Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de estos contratos que las empresas pueden realizar en función de su plantilla.

3. Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación.

4. Continuarán siendo de aplicación a los contratos para la formación que se celebren con trabajadores minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en 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.»

Artículo segundo. Derechos y deberes derivados del contrato.

El apartado 3 del artículo 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado de la forma siguiente:

«3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.»

Artículo tercero. Extinción del contrato de trabajo.

El apartado c) del artículo 52 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado de la forma siguiente:

«c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.»

Artículo cuarto. Negociación colectiva.

Los artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que se relacionan a continuación quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El apartado 2 del artículo 85 mantiene su actual redacción como nuevo apartado 3 del mismo artículo.

Dos. El apartado 2 del artículo 85 queda redactado de la forma siguiente:

«2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.»

CAPÍTULO II

Modificaciones que se introducen en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal

Artículo quinto. Empresas de trabajo temporal.

El apartado 1 del artículo 17 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, queda redactado de la forma siguiente:

«1. Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes conforme a lo dispuesto en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende.»

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Contrato para el fomento de la contratación indefinida

1 Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma.

2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) Trabajadores desempleados en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

— Jóvenes desde dieciocho hasta veintinueve años de edad, ambos inclusive.

— Parados de larga duración, que lleven, al menos, un año inscritos como demandantes de empleo.

— Mayores de cuarenta y cinco años de edad.

— Minusválidos.

b) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, existentes en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, o que se suscriba hasta transcurrido un año desde la misma. Transcurrido dicho plazo de un año, la conversión de estos contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida se articulará a través de la negociación colectiva.

3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.

4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los doce meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo cuando la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el apartado 4 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Dentro del plazo de cuatro años al que se refiere el apartado 1 de esta disposición, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, los efectos de esta medida para el fomento de la contratación indefinida, a fin de proponer, en su caso, su eventual continuidad más allá del período de tiempo citado.

7. La finalización de la vigencia temporal de la medida prevista en esta disposición no afectará al régimen jurídico de los contratos realizados al amparo de la misma, tal y como se define en los apartados 3 y 4, que permanecerá vigente durante toda la vida de los contratos salvo que sea expresamente modificado por disposición legal al efecto.

Segunda. Contratos para la formación en Escuelas-taller, Casa de Oficios y Programas de Garantía Social dependientes de las Administraciones Públicas educativas competentes.

Los contratos para la formación que se realicen en el marco de los programas públicos de empleo-formación de escuelas-taller, casas de oficios y programas de garantía social podrán celebrarse con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticuatro años.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Normas transitorias en materia de modalidades de contratación

1. Los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta Ley continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

Las contrataciones eventuales realizadas al amparo de los convenios colectivos vigentes en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, seguirán rigiéndose por lo previsto en los mismos hasta la finalización de la vigencia inicial pactada de éstos.

2. Los contratos de aprendizaje celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se equipararán a los contratos para la formación a efectos de lo dispuesto en el artículo 11.2.d) del Estatuto de los Trabajadores. Si la duración del contrato hubiera sido inferior a dos años, se podrá contratar para la formación al mismo trabajador exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la referida duración máxima de dos años o la establecida, en su caso, en los convenios colectivos conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2.c) de la Ley citada.

Las referencias al contrato de aprendizaje contenidas en cualesquiera disposiciones jurídicas en vigor se entenderán hechas al contrato para la formación regulado por esta norma.

Segunda. Extinciones de contratos producidas antes de la entrada en vigor de esta Ley

Las extinciones de contratos por la causa objetiva prevista en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores producidas antes de la entrada en vigor de esta Ley se regirán por las disposiciones vigentes en la fecha en que hubieran tenido lugar.

Tercera. Retribución de los trabajadores menores de dieciocho años contratados para la formación

Hasta tanto se produzca la equiparación del salario mínimo interprofesional de los trabajadores menores de dieciocho años de edad con el de los mayores de dicha edad, la retribución de los menores contratados para la formación a la que se refiere el artículo 11.2.h) del Estatuto de los Trabajadores tendrá como garantía mínima, cualquiera que sea el tiempo de formación teórica, la del 85 por 100 del salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad. La aplicación de dicha garantía sólo surtirá efectos hasta la obtención, como máximo, de un salario igual al que correspondería a un trabajador contratado para la formación mayor de dieciocho años por la misma jornada de trabajo.

Cuarta. Protección social de los trabajadores con contratos para la formación y a tiempo parcial

1. En el plazo máximo de tres meses, contados desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá, previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, a adoptar las disposiciones necesarias para hacer efectivo el derecho a la prestación de incapacidad temporal de los trabajadores contratados para la formación y a la cobertura de la totalidad de las contingencias de los contratados a tiempo parcial por duración inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho horas al mes.

La ampliación establecida por la presente norma de la acción protectora de la Seguridad Social correspondiente a ambos contratos con respecto a la establecida en base a la normativa anterior comenzará a surtir efectos a partir de la entrada en vigor de las citadas disposiciones.

2. Se autoriza al Gobierno para establecer en las disposiciones reglamentarias a las que se refiere el apartado anterior la cotización a la Seguridad Social que corresponda efectuar en estos contratos.

Hasta tanto entren en vigor dichas disposiciones, la cotización a la Seguridad Social en los contratos para la formación se regirá por las reglas establecidas para los contratos de aprendizaje. Respecto a la cotización en los contratos a tiempo parcial por duración inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho horas al mes, se seguirán aplicando, hasta la indicada fecha, las normas en vigor referentes a dicha modalidad de contratación.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. Alcance de la derogación normativa

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

a) Las Disposiciones Adicionales Primera y Tercera de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

b) La Disposición Adicional Sexta de la Ley 13/1996, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, en lo relativo a los apartados uno y dos del artículo 44 de la Ley 42/1994, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, salvo en lo relativo a trabajadores minusválidos.

c) El último párrafo del apartado uno del artículo 144 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad So-

cial, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, sin perjuicio de su aplicación a los contratos de aprendizaje celebrados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, así como a los nuevos contratos para la formación hasta la fecha en que, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta, surta efectos la incorporación de la prestación económica por incapacidad temporal al régimen de protección social de los mismos.

d) Los artículos 1, párrafo d), 5 y 6, en lo relativo al contrato por lanzamiento de nueva actividad, del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación.

e) El Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Disposiciones de desarrollo

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

Segunda. Entrada en vigor

Esta Ley entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Palacio del Congreso de los Diputados, a 15 de octubre de 1997.—El Presidente de la Comisión, **Jerónimo Saavedra Acevedo.**—La Secretaria de la Comisión, **Carmen Pardo Raga**.