



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

# CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## VII LEGISLATURA

Serie B:  
PROPOSICIONES DE LEY

15 de marzo de 2002

Núm. 219-1

### PROPOSICIÓN DE LEY

#### 122/000194 **Modificación de la regulación de las relaciones de trabajo.**

**Presentada por el Grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida.**

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

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

122/000194

AUTOR: Grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida.

Proposición de Ley de modificación de la regulación de las relaciones de trabajo.

Acuerdo:

Admitir a trámite, trasladar al Gobierno a los efectos del artículo 126 del Reglamento, publicar en el BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES y notificar al autor de la iniciativa.

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

Palacio del Congreso de los Diputados, 12 de marzo de 2002.—P. D. La Secretaria General del Congreso de los Diputados, **Piedad García-Escudero Márquez.**

A la Mesa del Congreso de los Diputados

Al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara se presenta la siguiente Proposición de Ley sobre Regulación de las relaciones de trabajo, para su debate en el Pleno de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 5 de marzo de 2002.—**Antero Ruiz López**, Diputado.—**Felipe Alcaraz Masats**, Portavoz del Grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida.

Exposición de motivos

A comienzos del pasado año, la mayoría de los distintos analistas «oficiales», y desde luego los gobiernos de turno, esperaban que la desaceleración de Estados Unidos duraría poco tiempo, que la Unión Europea (UE) sería inmune a la misma, y que Japón superaría la recesión con deflación que padece desde hace años. Hoy, la economía americana se encuentra en recesión, Japón profundiza su crisis y la UE muestra síntomas de una profunda desaceleración con la economía alemana bordeando la recesión. El cuadro se cierra con Argentina, castigada desde hace años por la ortodoxia neoliberal, que atraviesa una crisis de dimensiones espectaculares. Un panorama nada alentador que, pese a los reiterados mensajes optimistas de las autoridades económicas, no tiene visos de mejora a corto plazo.

Desde mediados de 2000, la economía española comenzó a moderar sus ritmos de crecimiento económico, después de varios años de expansión a tasas relativamente elevadas. Esta desaceleración se encuentra fundamentada tanto por la caída en las exportaciones como por el hundimiento de la inversión en bienes de equipo y el descenso del consumo privado dada la menor creación de empleo y las políticas de moderación salarial practicadas. A este problema hay que añadir que seguimos manteniendo un diferencial de inflación respecto de los países de nuestro entorno que no desciende del punto porcentual.

En términos de empleo, la situación ha empeorado sensiblemente en 2001. Todos los indicadores laborales traducen la desaceleración de los ritmos de creación de puestos de trabajo y su efecto negativo sobre el desempleo en nuestro país, en un escenario laboral caracterizado por un elevado índice de precariedad, donde los trabajadores fijos lo son cada vez menos y los temporales soportan relaciones laborales cada día más penosas y peligrosas, y con menos derechos salariales y sociales. El año 2002 anticipa malos registros en materia laboral, y el gobierno de España inicia su turno semestral de Presidencia de la UE quebrando siete años consecutivos de rebaja del paro registrado.

Tal y como Izquierda Unida ha venido denunciando, las diversas reformas laborales no han significado una mejora sólida de nuestro nivel de empleo. Después de un período de expansión económica, la tasa de temporalidad se resiste a descender del 32%. Nos encontramos con un empleo débil, susceptible de alimentar la cifra de desempleo ante un mayor deterioro de la actividad económica, teniendo en cuenta, además, que mantenemos una tasa de desempleo muy superior a la media comunitaria.

Hay que reconocer que el empleo ha crecido de manera intensa en los últimos años como consecuencia de una coyuntura económica altamente favorable, y el paro se ha reducido notablemente, a lo que ha contribuido también la moderada evolución de la población activa por la menor presión demográfica y las distintas modificaciones que se han venido produciendo en la EPA desde 1995 hasta nuestros días, consistiendo las últimas en una modificación en la definición que establece la encuesta para considerar a una persona en situación de desempleo —que supondrá el traspaso estadístico de 460.000 personas en desempleo a computar como población inactiva—, así como en una adaptación a las nuevas proyecciones de población definiendo nuevas ponderaciones en algunos tramos de edad. En suma, considerando todas estas alteraciones, CC.OO. estima que la tasa de paro se reduce 2,5 puntos porcentuales, situándose en el 10,5% de la población activa y aproximándose de forma artificial a la media comunitaria.

Adicionalmente a la evolución del paro en nuestro país, cabría abordar la cuestión de la temporalidad. La

tasa de temporalidad alcanzó su máximo en 1995 empezando a partir de esa fecha a iniciarse un proceso de ligera reducción influenciado por las medidas contenidas en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE) y por las bonificaciones a la contratación indefinida establecidas por el gobierno, que han supuesto dedicar cada año de las cotizaciones al desempleo cerca de 300.000 millones de pesetas para subvencionar a los empresarios. Empresarios que siguen utilizando el recurso a la temporalidad continua como un mecanismo de sobreexplotación de los trabajadores, con salarios más bajos, menores derechos laborales, jornadas laborales con horas extraordinarias rutinarias y no justificadas, y condiciones de salud y seguridad en el trabajo peligrosas y contrarias a la normativa.

Unido al carácter temporal en la contratación, nos encontramos con el fenómeno de la rotación. Así, en los últimos años, a cada trabajador temporal le corresponden 3,4 contratos frente, por ejemplo, a dos contratos por trabajador asalariado temporal en 1994. La duración de los contratos tiene mucho que ver con esta situación. Aproximadamente, la mitad de los contratos temporales tienen una duración inferior al mes y, en los gestionados por las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), el 48% de los contratos tienen una duración inferior a los cinco días.

Por último, la paulatina flexibilización del mercado de trabajo, con pérdidas en derechos laborales históricos que gran cantidad de trabajadores ya no conocen, favorece formas de relación laboral cada vez más vulnerables, donde se producen abusos a modo de incumplimientos normativos sistemáticos en materia de jornada laboral, con un desorbitado número de horas extraordinarias sin justificar, de salarios no cotizados o mal remunerados, de sucesión de contratos ilegalmente concatenados. Las consecuencias de este escenario se traducen con demasiada frecuencia en siniestralidad laboral, registrando en nuestro caso el promedio más elevado de la UE en accidentes laborales y siniestralidad en los centros de trabajo.

#### Proposición de Ley

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

#### Artículo 1.

El apartado 2 del artículo 1 queda redactado de la forma siguiente:

«2. A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, comunidades de bienes o grupos de empresas que reciban la prestación

de servicios de las personas referidas en el apartado anterior.

Se considerarán pertenecientes a un mismo grupo las empresas que constituyan una unidad de decisión, porque cualquiera de ellas controla, directa o indirectamente, a las demás. Se entenderá que existe control de una empresa dominada por otra dominante cuando se encuentre en alguno de los casos del apartado 1 del artículo 42 del Código de Comercio.»

#### Artículo 2.

Se añade una letra h) en el punto 1 del artículo 4, del siguiente tenor:

«h) Estabilidad en el empleo».

#### Artículo 3.

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

«2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal reglamentaria y, en todo caso, los contratos formativos, los contratos a tiempo parcial, los fijos discontinuos, los de trabajo a domicilio, los contratos por tiempo determinado regulados en el artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

De no observarse tal exigencia, el contrato se considerará celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido.»

#### Artículo 4.

El apartado 5 del artículo 8 queda redactado de la siguiente forma:

«5. El empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.»

#### Artículo 5.

El artículo 11 queda redactado de la forma siguiente:

«Artículo 11. 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) 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) El período de prueba no podrá exceder de un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni de dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

Por convenio colectivo podrán establecerse períodos de prueba más reducidos atendiendo a las características del sector y al puesto de trabajo.

No podrá establecerse período de prueba cuando el trabajador haya sido contratado anteriormente, en la misma o distinta empresa, para realizar una práctica profesional similar o equivalente.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 90 o al 95 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado 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 puesto de trabajo cualificado, y se registrará 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, se podrá reducir el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla de la empresa. Asimismo se podrá delimitar y concretar los puestos de trabajo objeto de este contrato.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Dentro de dichos límites, los convenios colectivos sectoriales podrán establecer duraciones específicas, atendiendo a las características del sector y del oficio o puesto de trabajo a desempeñar.

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) La duración de los tiempos dedicados 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% de la jornada ordinaria prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos sectoriales podrán establecer la distribución de los tiempos dedicados a la formación teórica, que, en todo caso, deberán alternarse con los de trabajo efectivo.

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 duración 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 ningún caso, pueda ser inferior al salario correspondiente a la categoría profesional para la que haya sido contratado.

i) El trabajador contratado para la formación tendrá la misma cobertura en materia de protección social y desempleo que el resto de los trabajadores asalariados.

j) El período de prueba no podrá ser superior a quince días para los contratos de formación, no pudiendo establecerse cuando el trabajador haya sido contratado con anterioridad en la misma o distinta empresa,

para un puesto de trabajo u oficio de similares características.

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 del contrato de formación, a los efectos de antigüedad en la empresa.

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

3. Se presumirán por tiempo indefinido y de carácter común u ordinario, aquellos contratos a los que hacen referencia los apartados anteriores, celebrados en fraude de Ley.»

#### Artículo 6.

El artículo 12 queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 12. Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo.

1. El trabajador se entenderá contratado a un tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana o al mes inferior a los 2/3 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 por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en los contratos formativos.

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 aquella estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.

A los efectos de determinar el período de carencia o de cotización exigible para causar derecho a las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de prestación por desempleo, cada día trabajado se computará como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

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 cinco años, como máximo, a la legalmente 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. Una vez alcanzada la edad de jubilación del trabajador sustituido, el contrato del trabajador que sustituye se entenderá por tiempo indefinido y de carácter común u ordinario. Al contrato de trabajo por el que sustituye la jornada, dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada, se le denominará contrato de solidaridad intergeneracional.

6. El contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido aunque no se presten servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general, cuando, a causa de la actividad cíclica o intermitente de la empresa, se trate de realizar trabajos fijos y periódicos, pero de carácter discontinuo.

Los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que la misma se lleve a cabo y tendrán la consideración de trabajadores fijos discontinuos.

El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad y, en caso de incumplimiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de falta de convocatoria.

Cuando, durante dos ejercicios consecutivos o tres alternos en el cómputo de los cinco anteriores, se haya realizado el setenta y cinco por ciento de la jornada correspondiente a los trabajadores con contrato indefinido, el contrato se convertirá en fijo y a tiempo completo.

El trabajador se entenderá contratado igualmente por tiempo indefinido con carácter discontinuo cuando, tras una primera contratación en la que se hubiera aplicado otra modalidad de contrato, sea nuevamente llamado por la empresa para el desarrollo de la misma actividad cíclica.»

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

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

#### DISPOSICIÓN FINAL

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

Edita: **Congreso de los Diputados**

Calle Floridablanca, s/n. 28071 Madrid

Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. <http://www.congreso.es>

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional BOE**

Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

Teléf.: 91 384 15 00. Fax: 91 384 18 24

Depósito legal: **M. 12.580 - 1961**

