

# I. Disposicións xerais

## XEFATURA DO ESTADO

**4291** *REAL DECRETO LEI 5/2001, do 2 de marzo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.* («BOE» 54, do 3-3-2001, e «BOE» 60, do 10-3-2001.)

A política de emprego desenvolvida nas dúas últimas lexislaturas veu marcada fundamentalmente polas reformas do Estatuto dos traballadores producidas pola Lei 63/1997, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida, derivada do Acordo interconfederal para a estabilidade do emprego subscrito polos interlocutores sociais, e polo Real decreto lei 15/1998, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo en relación co traballo a tempo parcial e o fomento da súa estabilidade, que reflicte o acordo concluído entre o Goberno e as organizacións sindicais máis representativas.

A Lei 63/1997, ademais de lle dar unha nova regulación ós contratos formativos e de modificar diversos aspectos da contratación temporal, introduciu un novo contrato para o fomento da contratación indefinida, dirixido a determinados colectivos con especiais dificultades para o acceso ó mercado de traballo, caracterizado pola previsión dunha indemnización en caso de extinción inferior á de carácter xeral, e cun período inicial de aplicación de catro anos, estando prevista a súa eventual continuidade alén do dito período. Pola súa parte, o Real decreto lei 15/1998 deulle unha nova regulación ó contrato a tempo parcial, establecendo tanto elementos de maior garantía e protección social para os traballadores coma outros de maior flexibilidade no seu réxime xurídico, por exemplo coa creación das horas complementarias.

O tempo transcorrido desde estas reformas puxo de relevo uns efectos globalmente positivos derivados delas, traducidos no incremento do número de contratos indefinidos e a tempo parcial, e puxo tamén de relevo problemas prácticos ou disfuncións en determinadas materias, como o traballo a tempo parcial, dos que se derivou probablemente que non se alcanzasen plenamente tódalas posibilidades de desenvolvemento da contratación que se poderían ter esperado.

Tanto pola necesidade de decidir acerca da continuidade do contrato do fomento do emprego, como pola procedencia de corrixi-las disfuncións observadas, púxose de relevo a necesidade de formular unha nova regulación destas cuestións, das que a importancia para o equilibrio da política de emprego parece innecesario salientar. Ademais, con carácter máis xeral, a evolución positiva do emprego nestes últimos anos amosou tamén a necesidade de propor novas reformas que sigan favorecendo esta evolución e que se orienten, particularmen-

te, a reduci-las aínda excesivas taxas de temporalidade existentes.

Neste sentido, este conxunto de novas reformas mantén a súa orientación cara ó fomento dun emprego máis estable e de maior calidade, tanto utilizando, coas mellores ou correccións necesarias, as fórmulas contractuais xa experimentadas nos últimos anos, como o tempo parcial ou o contrato de fomento da contratación indefinida, como introducindo novas regulacións nos moi diversos aspectos da contratación laboral e do desenvolvemento das relacións laborais, que poidan incidir positivamente no crecemento do emprego e na mellora da súa calidade.

Desta maneira introdúcense diversas modificacións no Estatuto dos traballadores, referidas en primeiro lugar á forma, duración e modalidades do contrato de traballo. De entre elas, cabe destaca-las dirixidas a reforza-lo principio de estabilidade no emprego, introducindo limitacións e garantías adicionais nos contratos temporais e de duración determinada. Do mesmo modo, introdúcense modificacións no réxime xurídico do contrato a tempo parcial, con obxecto de lograr un maior impulso e dinamismo desta modalidade contractual, da que o seu relevante papel no crecemento do emprego estable e na adaptación ás necesidades de empresas e traballadores foi posto de relevo por tódolos protagonistas das relacións laborais no contexto da Unión Europea. En fin, a ampliación dos colectivos que poden beneficiarse dos contratos formativos e a concreción e formalización a través dun novo contrato de inserción dos programas de contratación de traballadores desempregados para a realización de obras e servicios de interese xeral e social constitúen medidas dirixidas a instrumentar dunha forma máis adecuada actuacións típicas das políticas activas de emprego.

Outras modificacións diríxense a reforza-las garantías nos supostos de subcontratación, en particular a través dunha mellora dos instrumentos de información dos traballadores e os seus representantes que permita dotar estas situacións laborais da debida transparencia e seguridade xurídica.

O mantemento do contrato para o fomento da contratación indefinida, que tan excelentes resultados obtivo nos últimos anos trala súa creación en 1997 polos interlocutores sociais no Acordo interconfederal para a estabilidade do emprego, e a incorporación do programa do fomento do emprego para o ano 2001 constitúen outros elementos relevantes da norma que agora se aproba. A carón disto, merece destacarse a derogación da disposición adicional décima do Estatuto dos traballadores, que estimulaba a adopción de medidas dirixidas a logra-la xubilación forzosa dos traballadores de maior idade e a súa retirada do mercado de traballo, como instrumento no marco dunha política de emprego inspirada en concepcións e apoiada en realidades demográficas e do mercado de traballo claramente desactualizadas.

O Goberno considera que sería desexable que este conxunto de reformas fose, coma en anteriores ocasións, froito dos acordos dos interlocutores sociais. Sen embar-

e

go, que non fose posible a consecución do dito acordo no período de tempo previamente considerado polas partes non pode condicionar por máis tempo a adopción dunhas medidas dunha urxencia que vén reclamada pola necesidade de actuar canto antes de maneira que se axude a corrixi-los problemas da regulación laboral que poden estar a incidir negativamente na evolución do emprego.

En todo caso, o proceso de diálogo social desenvolvido, aínda que non alcanzase ata a data resultados concretos, si permitiu coñecer as posicións dos interlocutores sociais e as fórmulas que desde estas posicións se consideraron máis positivas, o que, sen dúbida, influíu na configuración final desta reforma legal. E, desde logo, calquera resultado futuro que se puidese alcanzar neste diálogo social, en relación con estas ou con outras materias, será evidentemente tido en conta polo Goberno de cara á necesaria adaptación permanente das estruturas legais ós requirimentos presentes e futuros do noso mercado de traballo.

Na súa virtude, sendo urxente a adopción das anteriores medidas, tanto para permiti-la súa inmediata efectividade como para evitar distorsións no funcionamento do mercado de traballo, facendo uso da autorización contida no artigo 86 da Constitución, por proposta do ministro de Traballo e Asuntos Sociais e logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 2 de marzo de 2001,

DISPÕÑO:

## CAPÍTULO I

### **Modificacións que se introducen na Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo**

**Artigo primeiro.** *Forma, duración e modalidades do contrato de traballo.*

Os artigos da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, que se relacionan a seguir, quedan modificados nos termos seguintes:

Un. O número 2 do artigo 8 queda redactado na forma seguinte:

«2. Deberán constar por escrito os contratos de traballo cando así o esixa unha disposición legal e, en todo caso, os de prácticas e para a formación, os contratos a tempo parcial, fixo-descontinuo e de relevo, os contratos de traballo a domicilio, os contratos para a realización dunha obra ou servizo determinado, os contratos de inserción, así como os dos traballadores contratados en España ó servizo de empresas españolas no estranxeiro. Igualmente constarán por escrito os contratos por tempo determinado dunha duración superior a catro semanas. De non observarse tal esixencia, o contrato presumirase celebrado por tempo indefinido e a xornada completa, agás proba en contrario que acredite a súa natureza temporal ou o carácter a tempo parcial dos servizos.»

Dous. A letra a) do número 2 do artigo 11 queda redactada da seguinte forma:

«a) Poderase celebrar con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinteún anos que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas. O límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se concerta

con traballadores incluídos nalgún dos seguintes colectivos:

Desempregados minusválidos.

Traballadores estranxeiros durante os dous primeiros anos de vixencia do seu permiso de traballo.

Desempregados que leven máis de tres anos sen actividade laboral.

Desempregados en situación de exclusión social.

Desempregados que se incorporen ós programas de escolas obradoiro, casas de oficios e obradoiros de emprego.»

Tres. O título e o número 1 do artigo 12 quedan redactados da forma seguinte:

«Artigo 12. *Contrato a tempo parcial e contrato de relevo.*

1. O contrato de traballo entenderase celebrado a tempo parcial cando se acordase a prestación de servizos durante un número de horas ó día, á semana, ó mes ou ó ano inferior á xornada de traballo dun traballador a tempo completo comparable.

Para efectos do disposto no punto anterior, entenderase por "traballador a tempo completo comparable" a un traballador a tempo completo da mesma empresa e centro de traballo, co mesmo tipo de contrato de traballo e que realice un traballo idéntico ou similar. Se na empresa non houber ningún traballador comparable a tempo completo, considerarase a xornada a tempo completo prevista no convenio colectivo de aplicación ou, no seu defecto, a xornada máxima legal.»

Catro. O número 3 do artigo 12 queda redactado da forma seguinte:

«3. Sen prexuízo do sinalado no punto anterior, o contrato a tempo parcial entenderase celebrado por tempo indefinido cando se concerte para realizar traballos fixos e periódicos dentro do volume normal de actividade da empresa.»

Cinco. A letra a) do número 4 do artigo 12 queda redactada da forma seguinte:

«a) O contrato, conforme o disposto no número 2 do artigo 8 desta lei, deberase formalizar necesariamente por escrito, no modelo que se estableza. No contrato deberán figura-lo número de horas ordinarias de traballo ó día, á semana, ó mes ou ó ano contratadas e a súa distribución.

De non se observaren estas esixencias, o contrato presumirase celebrado a xornada completa, agás proba en contrario que acredite o carácter parcial dos servizos.»

Seis. O número 5 do artigo 12 queda redactado da forma seguinte:

«5. Considéranse horas complementarias aquelas das que a posibilidade de realización fose acordada, como adición ás horas ordinarias pactadas no contrato a tempo parcial, conforme o réxime xurídico establecido neste punto e, se é o caso, nos convenios colectivos sectoriais ou, no seu defecto, de ámbito inferior.

A realización de horas complementarias está suxeita ás seguintes regras:

a) O empresario só poderá esixi-la realización de horas complementarias cando así o pactase expresamente co traballador. O pacto sobre horas complementarias poderá acordarse no momento da celebración do contrato a tempo parcial ou con

posterioridade a este, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto ó contrato. O pacto formalizarase necesariamente por escrito, no modelo oficial que para o efecto será establecido.

b) Só se poderá formalizar un pacto de horas complementarias no caso de contratos a tempo parcial de duración indefinida.

c) O pacto de horas complementarias deberá recolle-lo número de horas complementarias que o empresario poderá requirir que se realicen.

O número de horas complementarias non poderá exceder do 15 por 100 das horas ordinarias de traballo obxecto do contrato. Os convenios colectivos de ámbito sectorial ou, no seu defecto, de ámbito inferior poderán establecer outra porcentaxe máxima, que en ningún caso poderá exceder do 60 por 100 das horas ordinarias contratadas. En todo caso, a suma das horas ordinarias e das horas complementarias non poderá exceder do límite legal do traballo a tempo parcial definido no número 1 deste artigo.

d) A distribución e forma de realización das horas complementarias pactadas deberá aterse ó establecido ó respecto no convenio colectivo de aplicación e no pacto de horas complementarias. Agás que outra cosa se estableza en convenio, o traballador deberá coñece-lo día e hora de realización das horas complementarias cun aviso previo de sete días.

e) A realización de horas complementarias deberá respectar en todo caso os límites en materia de xornada e descansos establecidos nos artigos 34, números 3 e 4; 36, número 1, e 37, número 1, desta lei.

f) As horas complementarias efectivamente realizadas retribuiranse como ordinarias, computándose para efectos de bases de cotización á Seguridade Social e períodos de carencia e bases reguladoras das prestacións. Para tal efecto, o número e retribución das horas complementarias realizadas deberase recoller no recibo individual de salarios e nos documentos de cotización á Seguridade Social.

g) O pacto de horas complementarias e as condicións de realización destas estarán suxeitos ó cumprimento dos requisitos establecidos nas letras anteriores e, se é o caso, ó réxime previsto nos convenios colectivos de aplicación. En caso de incumprimento de tales requisitos e réxime xurídico, a negativa do traballador á realización das horas complementarias, malia teren sido pactadas, non constituirá conducta laboral sancionable.»

Sete. A letra b) do número 1 do artigo 15 queda redactada da seguinte forma:

«b) Cando as circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos así o esixan, aínda tratándose da actividade normal da empresa. En tales casos, os contratos poderán ter unha duración máxima de seis meses, dentro dun período de doce meses, contados a partir do momento en que se produzan estas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, poderá modificarse a duración máxima destes contratos e o período dentro do cal se poidan realizar en atención ó carácter estacional da actividade en que estas circunstancias se poidan producir. En tal suposto, o período máximo dentro do cal se poderán realizar será de dezoito meses, non podendo supera-la duración do contrato as tres cuartas partes do período de referencia establecido nin, como máximo, doce meses.

En caso de que o contrato se concertase por unha duración inferior á máxima legal ou convencionalmente establecida, poderá prorrogarse mediante acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poida exceder da dita duración máxima.

Por convenio colectivo poderanse determina-las actividades nas que se poidan contratar traballadores eventuais, así como fixar criterios xerais relativos á adecuada relación entre o volume desta modalidade contractual e o cadro de persoal total da empresa.»

Oito. Ó número 1 do artigo 15 incorpórase unha nova letra d) do seguinte teor literal:

«d) Cando se contrate un demandante de emprego por parte dunha Administración pública e o obxecto deste contrato de inserción sexa o de realizar unha obra ou servizo de interese xeral ou social, dentro do ámbito da súas competencias, como medio de adquisición de experiencia laboral e mellora da ocupabilidade do desempregado participante. Os traballadores que sexan parte nestes contratos non poderán repeti-la súa participación ata transcorridos tres anos desde que finalizaren o anterior contrato desta natureza.

Os servizos públicos de emprego competentes financiarán, a través das partidas de gasto que correspondan, os custos laborais destas contratacións, tomando como referencia a base mínima do grupo de cotización ó que corresponda a categoría profesional desempeñada polo traballador.

A incorporación de desempregados a esta modalidade contractual estará de acordo coas prioridades do Estado para cumprilas directrices da estratexia europea polo emprego.»

Novo. No artigo 15 incorporaranse catro novos puntos, cos números 5, 6, 7 e 8, do teor literal que a seguir se indica, pasando o actual punto 5 a numerarse como punto 9:

«5. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, nos convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior, poderanse establecer requisitos adicionais dirixidos a previ-los abusos na utilización sucesiva da contratación temporal.

6. Os traballadores con contratos temporais e de duración determinada terán os mesmos dereitos que os traballadores con contratos de duración indefinida, sen prexuízo das particularidades específicas de cada unha das modalidades contractuais en materia de extinción do contrato e daquelas expresamente previstas na lei en relación cos contratos formativos. Cando corresponda en atención á súa natureza, tales dereitos serán recoñecidos nas disposicións legais e regulamentarias e nos convenios colectivos de maneira proporcional, en función do tempo traballado.

Cando un determinado dereito ou condición de traballo estea atribuído nas disposicións legais ou regulamentarias e nos convenios colectivos en función dunha previa antigüidade do traballador, esta deberá computarse segundo os mesmos criterios para tódolos traballadores, calquera que sexa a súa modalidade de contratación.

7. O empresario deberá informa-los traballadores da empresa con contratos de duración determinada ou temporais, incluídos os contratos formativos, sobre a existencia de postos de traballo vacantes, co fin de garantír-lle-las mesmas oportunidades de acceder a postos permanentes que os



e

demais traballadores. Esta información poderá facilitarse mediante un anuncio público nun lugar adecuado da empresa ou centro de traballo.

Os convenios colectivos establecerán medidas para facilita-lo acceso efectivo destes traballadores á formación profesional continua, co fin de mello-la súa cualificación e favorece-la súa progresión e mobilidade profesionais.

8. O contrato por tempo indefinido de fixos-descontinuos concertarase para realizar traballos que teñan o carácter de fixos-descontinuos e non se repitan en datas certas, dentro do volume normal de actividade da empresa. Os supostos de traballos descontinuos que se repitan en datas certas seralles de aplicación a regulación do contrato a tempo parcial celebrado por tempo indefinido. Os traballadores fixos-descontinuos serán chamados na orde e na forma que se determine nos respectivos convenios colectivos, podendo o traballador, en caso de incumprimento, reclamar en procedemento de despedimento ante a xurisdicción competente, iniciándose o prazo para isto desde o momento en que tivese coñecemento da falta de convocatoria.

Este contrato deberase formalizar necesariamente por escrito no modelo que se estableza, e nel deberá figurar unha indicación sobre a duración estimada da actividade, así como sobre a forma e orde de chamamento que estableza o convenio colectivo aplicable, facendo constar igualmente, de maneira orientativa, a xornada laboral estimada e a súa distribución horaria.

Os convenios colectivos de ámbito sectorial poderán acordar, cando as peculiaridades da actividade do sector así o xustifiquen, a utilización nos contratos de fixos-descontinuos da modalidade de tempo parcial, así como os requisitos e especialidades para a conversión de contratos temporais en contratos de fixos-descontinuos.»

### **Artigo segundo.** *Garantías por cambio de empresario.*

O artigo 42 da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda redactado da forma seguinte:

«Artigo 42. *Subcontratación de obras e servicios.*

1. Os empresarios que contraten ou subcontraten con outros a realización de obras ou servicios correspondentes á propia actividade daqueles deberán comprobar que estes contratistas están ó día no pagamento das cotas da Seguridade Social. Para o efecto, solicitarán por escrito, con identificación da empresa afectada, certificación negativa por descubertos na Tesourería Xeral da Seguridade Social, que deberá librar inescusablemente esta certificación no termo de trinta días improrrogables e nos termos que regulamentariamente se establezan. Transcorrido este prazo, quedará exonerado de responsabilidade o empresario solicitante.

2. O empresario principal, salvo o transcurso do prazo antes sinalado respecto á Seguridade Social, e durante o ano seguinte á terminación do seu encargo, responderá solidariamente das obrigas de natureza salarial contraídas polos contratistas e subcontratistas cos seus traballadores e das referidas á Seguridade Social durante o período de vixencia da contrata.

Non haberá responsabilidade polos actos do contratista cando a actividade contratada se refira

exclusivamente á construción ou reparación que poida contratar un cabeza de familia respecto da súa vivenda, así como cando o propietario da obra ou industria non contrate a súa realización por razón dunha actividade empresarial.

3. Os traballadores do contratista ou subcontratista deberán ser informados por escrito polo seu empresario da identidade da empresa principal para a cal estean prestando servicos en cada momento. Esta información deberá facilitarse antes do inicio da respectiva prestación de servicos e incluírá o nome ou razón social do empresario principal, o seu domicilio social e o seu número de identificación fiscal. Así mesmo, o contratista ou subcontratista deberán informar da identidade da empresa principal á Tesourería Xeral da Seguridade Social nos termos que regulamentariamente se determinen.

4. Sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación prevista no artigo 64.1.1.º desta lei, cando a empresa conclúa un contrato de prestación de obras ou servicos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informa-los representantes legais dos seus traballadores sobre os seguintes extremos:

- a) Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.
- b) Obxecto e duración da contrata.
- c) Lugar de execución da contrata.
- d) Se é o caso, número de traballadores que serán ocupados pola contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.
- e) Medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

5. A empresa contratista ou subcontratista deberá informar igualmente os representantes legais dos seus traballadores, antes do inicio da execución da contrata, sobre os mesmos extremos a que se refiren o número 3 anterior e as letras b) a e) do punto 4.»

### **Artigo terceiro.** *Extinción do contrato.*

Os artigos da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, que se relacionan a seguir quedan modificados nos termos seguintes:

Un. A letra c) do número 1 do artigo 49 queda redactada da seguinte forma:

«c) Por expiración do tempo convido ou realización da obra ou servico obxecto do contrato. No momento do remate do contrato, excepto nos casos do contrato de interinidade, do contrato de inserción e dos contratos formativos, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización económica cunha contía que se determinará na negociación colectiva ou na normativa específica que lles sexa de aplicación. En defecto desta determinación de contía a indemnización será equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar oito días de salario por cada ano de servico.

Os contratos de duración determinada que teñan establecido prazo máximo de duración, incluídos os contratos en prácticas e para a formación, concertados por unha duración inferior á máxima legalmente establecida, entenderanse prorrogados automaticamente ata o dito prazo cando non medie

denuncia ou prórroga expresa e o traballador continúa prestando servizos.

Expirada esta duración máxima ou realizada a obra ou servizo obxecto do contrato, se non houberse denuncia e se continuase na prestación laboral, o contrato considerárase prorrogado tacitamente por tempo indefinido, agás proba en contrario que acredite a natureza temporal da prestación.

Se o contrato de traballo de duración determinada é superior a un ano, a parte do contrato que formule a denuncia está obrigada a notificarlle á outra a terminación deste cunha antelación mínima de quince días.»

Dous. No artigo 562 engádesse unha nova letra e) do seguinte teor literal:

«e) No caso de contratos por tempo indefinido concertados para a execución de plans e programas públicos sen dotación económica estable e financiados mediante consignacións orzamentarias anuais, pola insuficiencia da correspondente consignación orzamentaria para o mantemento do posto de traballo de que se trate.»

## CAPÍTULO II

### Programa de fomento de emprego para o ano 2001

#### Artigo cuarto. *Ámbito de aplicación.*

1. Poderán acollerse ós beneficios establecidos para o programa do fomento de emprego:

1.1 As empresas que contraten indefinidamente, e de acordo cos requisitos e condicións que se sinalan nesta norma, a traballadores desempregados, inscritos na oficina de emprego e incluídos nalgúns dos colectivos seguintes:

- a) Mulleres desempregadas, entre 16 e 45 anos.
- b) Mulleres desempregadas, cando se contraten para prestar servizos en profesións ou ocupacións con menor índice de emprego feminino.
- c) Desempregados inscritos ininterrompidamente na oficina de emprego durante seis ou máis meses.
- d) Desempregados maiores de corenta e cinco anos e ata os cincuenta e cinco.
- e) Desempregados maiores de cincuenta e cinco anos e ata os sesenta e cinco.
- f) Desempregados perceptores de prestacións ou subsidios por desemprego, ós que lles quede un ano ou máis de percepción no momento da contratación.
- g) Desempregados perceptores do subsidio por desemprego en favor dos traballadores incluídos no réxime especial agrario da Seguridade Social.
- h) Desempregados perceptores da axuda específica denominada renda activa de inserción.
- i) Mulleres desempregadas inscritas durante un período de doce ou máis meses na oficina de emprego que sexan contratadas nos vinte e catro meses seguintes á data de parto.

1.2 Os traballadores incluídos no campo de aplicación do réxime especial da Seguridade Social para traballadores autónomos, dados de alta neste polo menos desde o 1 de xaneiro de 2000, que non tivesen asalariados ó seu cargo para o desempeño da súa actividade profesional nos doce meses anteriores á contratación e contraten indefinidamente o seu primeiro traballador.

1.3 As empresas e as entidades sen ánimo de lucro que contraten, indefinida ou temporalmente, traballado-

res desempregados en situación de exclusión social, poderán acollerse ós beneficios previstos nesta norma nos termos que nela indican. A situación de exclusión social será acreditada polos correspondentes servizos sociais municipais e queda determinada pola pertenza a algún dos seguintes colectivos:

a) Perceptores de rendas mínimas de inserción, ou calquera outra prestación de igual ou similar natureza, segundo a denominación adoptada en cada Comunidade Autónoma.

b) Persoas que non poidan acceder ás prestacións ás que se fai referencia no parágrafo anterior, por algunha das seguintes causas:

Falta de período esixido de residencia ou empadronamento, ou para a constitución da unidade perceptora.

Ter esgotado o período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Mozos maiores de dezoito anos e menores de trinta, procedentes de institucións de protección de menores.

d) Persoas con problemas de drogadicción ou alcoholismo que se encontren en procesos de rehabilitación ou reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cunha situación penitenciaria que lles permita acceder a un emprego, así como liberados condicionais e ex reclusos.

2. Igualmente se incentivará, nos termos previstos nesta norma, a transformación en indefinidos dos contratos de duración determinada ou temporais, celebrados con anterioridade á entrada en vigor desta. Ademais, incentivarase a transformación en indefinidos dos contratos formativos, de relevo e de substitución por anticipación da idade de xubilación, calquera que sexa a data da súa celebración.

#### Artigo quinto. *Requisitos dos beneficiarios.*

Os beneficiarios das axudas previstas nesta norma deberán reuni-los seguintes requisitos:

a) Estar ó día no cumprimento das súas obrigas tributarias e fronte á Seguridade Social tanto na data da concesión das axudas como durante a percepción destas. A falta de ingreso en prazo regulamentario destas obrigas dará lugar á perda automática das axudas.

b) Non ter sido excluídos do acceso ós beneficios derivados da aplicación dos programas de emprego pola comisión de infraccións moi graves non prescritas, todo isto de conformidade co previsto no artigo 46.2 do Real decreto legislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social.

#### Artigo sexto. *Incentivos.*

1. Os contratos indefinidos iniciais a tempo completo ou parcial, celebrados durante o período comprendido entre a data de entrada en vigor da presente norma e o 31 de decembro do ano 2001, darán dereito, a partir da data da contratación, ás seguintes bonificacións da cota empresarial á Seguridade Social por continxencias comúns:

a) Contratación de mulleres desempregadas entre dezaseis e corenta e cinco anos: 25 por 100 durante o período dos vinte e catro meses seguintes ó inicio da vixencia do contrato.

b) Contratación de mulleres para prestar servizos en profesións e ocupacións establecidas na orde ministerial do 16 de setembro de 1998, para o fomento do emprego estable de mulleres nas profesións e ocupa-

e cións con menor índice de emprego feminino, que reúnan, ademais, o requisito de permaneceren inscritas ininterrompidamente na oficina de emprego, por un período mínimo de seis meses, ou ben de seren maiores de corenta e cinco anos: 70 por 100 durante o primeiro ano de vixencia do contrato; 60 por 100 durante o segundo ano de vixencia deste. Se non reunisen algún dos anteriores requisitos adicionais, a bonificación será do 35 por 100 durante o período dos vintecatros meses seguintes ó inicio da vixencia do contrato.

c) Contratacións de desempregados inscritos ininterrompidamente na oficina de emprego durante un período mínimo de seis meses: 20 por 100 durante o período dos vintecatros meses seguintes ó inicio da vixencia do contrato.

d) Contratacións de desempregados maiores de corenta e cinco anos e ata os cincuenta e cinco: 50 por 100 durante o primeiro ano de vixencia do contrato; 45 por 100 durante o resto da súa vixencia.

e) Contratacións de desempregados maiores de cincuenta e cinco e ata os sesenta e cinco anos: 55 por 100 durante o primeiro ano de vixencia do contrato; 50 por 100 durante o resto da súa vixencia.

f) Contratación de perceptores de prestacións ou subsidios por desemprego, ós que lles quede un ano ou máis de percepción no momento da contratación: 50 por 100 durante o primeiro ano de vixencia do contrato; 45 por 100 durante o segundo ano da súa vixencia.

g) Contratacións de desempregados perceptores do subsidio por desemprego en favor dos traballadores incluídos no réxime especial agrario da Seguridade Social: 90 por 100 durante o primeiro ano de vixencia do contrato; 85 por 100 durante o segundo ano da súa vixencia.

h) Contratación de perceptores da axuda específica denominada renda activa de inserción: 65 por 100 durante os vintecatros meses seguintes ó inicio da vixencia do contrato.

i) Contratación de mulleres desempregadas inscritas durante un período de doce ou máis meses na oficina de emprego que sexan contratadas nos vintecatros meses seguintes á data do parto: 100 por 100 durante os doce seguintes meses ó inicio de vixencia do contrato.

2. A contratación indefinida a tempo completo ou parcial que realice un traballador autónomo dos referidos no número 1.2 do artigo cuarto cun traballador desempregado dará lugar á aplicación das bonificacións na cota empresarial á Seguridade Social por continxencias comúns previstas no número 1 deste artigo, cun incremento dun 5 por 100 respecto do previsto para cada caso.

3. Cando as contratacións previstas nas letras c), d), e), f) e h) do número 1 deste artigo se realicen a tempo completo con mulleres desempregadas, as bonificacións de cotas incrementaranse en dez puntos. Este incremento tamén é de aplicación ás contratacións a que se refire o número anterior.

4. As empresas e entidades que contraten indefinida ou temporalmente, ben mediante contratacións a tempo completo ben a tempo parcial a traballadores desempregados en situación de exclusión social, nos termos do número 1.3 do artigo cuarto, poderán aplicar unha bonificación na cota empresarial á Seguridade Social por continxencias comúns do 65 por 100, durante o resto da vixencia do contrato, cun máximo de vintecatros meses. Cando un mesmo traballador celebre distintos contratos de traballo, xa sexa cunha mesma empresa ou entidade, ou con outra distinta, con ou sen solución de continuidade, aplicarase igualmente o máximo de vintecatros meses desde a data inicial do primeiro contrato.

5. As transformacións en indefinidos dos contratos de duración determinada ou temporais, celebrados con anterioridade á entrada en vigor desta norma, así como a dos contratos formativos, de relevo e de substitución por anticipación da idade de xubilación, calquera que sexa a data da súa celebración, darán lugar a unha bonificación do 25 por 100 durante o período dos vintecatros meses seguintes ó inicio da vixencia do novo contrato.

Dará dereito á mesma bonificación as transformacións de contratos de prácticas e de relevo celebrados inicialmente a tempo parcial, en indefinidos a tempo parcial. Neste suposto a xornada do novo contrato indefinido será como mínimo igual á do contrato de prácticas ou de relevo que se transforma.

6. Os contratos acollidos ó presente programa de fomento do emprego estable formalizaranse no modelo oficial que dispoña o Instituto Nacional de Emprego.

#### **Artigo sétimo.** *Concorrenza de bonificacións.*

No suposto en que a contratación indefinida dun traballador desempregado celebrada en virtude deste programa de fomento de emprego, puidera dar lugar simultaneamente á súa inclusión en máis dun dos supostos para os que están previstas bonificacións, só será posible aplicarlas respecto dun deles, correspondendo a opción ó beneficiario das deducións previstas nesta norma.

#### **Artigo oitavo.** *Exclusións.*

1. As axudas previstas neste programa non se aplicarán nos seguintes supostos:

a) Relacións laborais de carácter especial previstas no artigo 2 da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, ou outras disposicións legais, coa excepción da relación laboral especial dos penados en institucións penitenciarias, á que se pode aplica-lo réxime de bonificacións establecidas para os traballadores desempregados en situación de exclusión social.

b) Contratacións que afecten ó cónxuxe, ascendentes, descendentes e demais parentes, por consanguinidade ou afinidade, ata o segundo grao inclusive, do empresario ou dos que teñan cargos de dirección ou sexan membros dos órganos de administración das entidades ou das empresas que revistan a forma xurídica de sociedade, así como as que se produzan con estes últimos.

c) Contratacións realizadas con traballadores que nos vintecatros meses anteriores á data da contratación prestasen servizos na mesma empresa, grupo de empresas ou entidade mediante un contrato por tempo indefinido.

O disposto no parágrafo precedente será tamén de aplicación no suposto de vinculación laboral anterior do traballador con empresas ás que o solicitante dos beneficios sucedese en virtude do establecido no artigo 44 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.

d) Traballadores que rematasen a súa relación laboral de carácter indefinido nun prazo de tres meses previos á formalización do contrato.

2. As empresas ou entidades que extinguisen ou extingan, por despedimento declarado improcedente ou por despedimento colectivo, contratos bonificados ó abeiro desta norma e do Real decreto lei 9/1997, do 17 de maio, polo que se regulan incentivos en materia de Seguridade Social e de carácter fiscal para o fomento e a estabilidade no emprego e da Lei 64/1997, do 26 de decembro; así como da Lei 50/1998, do 30 de decembro; da Lei 55/1999, do 29 de decembro e da Lei 14/2000, do 29 de decembro, quedarán excluídos



por un período de doce meses, das axudas recollidas nesta disposición. A citada exclusión afectará a un número de contratacións igual ó das extinguidas.

O período de exclusión contarase a partir da declaración de improcedencia do despedimento ou da extinción derivada do despedimento colectivo.

#### **Artigo noveno.** *Incompatibilidades.*

Os beneficios aquí previstos non poderán, en concorrencia con outras axudas públicas para a mesma finalidade, supera-lo 60 por 100 do custo salarial anual correspondente ó contrato que se bonifica.

#### **Artigo décimo.** *Financiamento e control dos incentivos.*

1. As axudas á contratación establecidas na presente norma financiaranse con cargo á correspondente partida orzamentaria do Instituto Nacional de Emprego.

2. A Tesourería Xeral da Seguridade Social facilitaralle mensualmente ó Instituto Nacional de Emprego, o número de traballadores obxecto de bonificacións de cotas á Seguridade Social, detallados por colectivos, coas súas respectivas bases de cotización e as deducións que se apliquen como consecuencia do previsto nesta norma.

3. Coa mesma periodicidade, a Dirección Xeral do Instituto Nacional de Emprego, facilitaralle á Dirección Xeral da Inspección de Traballo e Seguridade Social a información necesaria sobre o número de contratos rexistrados obxecto de bonificacións de cotas, detallados por colectivos, así como canta información relativa ás cotizacións e deducións aplicadas a estes sexa precisa, para o efecto de facilitarlle a este centro directivo a planificación e programación da actuación inspectora que permita vixiala adecuada aplicación das bonificacións previstas nesta norma polos suxeitos beneficiarios dela.

#### **Artigo décimo primeiro.** *Reintegro dos beneficios.*

1. Nos supostos de obtención das axudas sen reunir os requisitos esixidos para a súa concesión, procederá a devolución das cantidades deixadas de ingresar por bonificación de cotas á Seguridade Social coa recarga correspondente.

2. A obriga de reintegro establecida no número anterior enténdese sen prexuízo do previsto no Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social.

#### **Artigo décimo segundo.** *Axudas baixo condicións de «minimis».*

As axudas establecidas nesta norma estarán suxeitas ó que dispón o Regulamento CE número 69/2001 da Comisión Europea, do 12 de xaneiro, relativo á aplicación dos artigos 87 e 88 do Tratado CE ás axudas de «minimis».

De conformidade con este, as axudas previstas na presente norma non son de aplicación ás empresas dos sectores do transporte e ás que desenvolvan actividades relacionadas coa produción, transformación ou comercialización nos sectores da agricultura, a pesca e a acuicultura.

As empresas non incluídas nos sectores antes citados poderán beneficiarse das axudas recollidas nesta norma; o seu importe total non poderá ser superior a 100.000 euros (16.638.600 pesetas) en tres anos.

## CAPÍTULO III

### **Modificacións que se introducen na Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal**

#### **Artigo décimo terceiro.** *Exclusións.*

A letra c) do artigo 8 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, queda redactada da seguinte forma:

«c) Cando nos doce meses inmediatamente anteriores á contratación a empresa amortízase os postos de traballo que se pretendan cubrir por despedimento improcedente ou polas causas previstas nos artigos 50, 51 e 52, alínea c), do Estatuto dos traballadores, excepto nos supostos de forza maior, ou cando nos dezaioito meses anteriores a esta contratación os citados postos de traballo estivesen cubertos durante un período de tempo superior a doce meses, de forma continua ou descontinua, por traballadores postos á disposición por empresas de traballo temporal.»

#### **Disposición adicional primeira.** *Contrato para o fomento da contratación indefinida.*

1. Con obxecto de facilitar a colocación estable de traballadores desempregados e de empregados suxeitos a contratos temporais, poderá concertarse a partir da entrada en vigor desta disposición o contrato de traballo para o fomento da contratación indefinida que se regula nesta disposición, nas condicións previstas nela.

2. O contrato poderá concertarse con traballadores incluídos nun dos grupos seguintes:

a) Traballadores desempregados nos que conorra algunha das seguintes condicións:

1.<sup>a</sup> Mozos desde dezaseis ata trinta anos de idade, ambos inclusive.

2.<sup>a</sup> Mulleres desempregadas cando se contraten para prestar servicios en profesións ou ocupacións con menor índice de emprego feminino.

3.<sup>a</sup> Maiores de corenta e cinco anos de idade.

4.<sup>a</sup> Parados que leven, polo menos, seis meses inscritos como demandantes de emprego.

5.<sup>a</sup> Minusválidos.

b) Traballadores que, na data de celebración do novo contrato de fomento da contratación indefinida, estiveran empregados na mesma empresa mediante un contrato de duración determinada ou temporal, incluídos os contratos formativos, celebrado con anterioridade ó 31 de decembro de 2003.

3. O contrato concertarase por tempo indefinido e formalizarase por escrito, no modelo que se estableza.

O réxime xurídico do contrato e os dereitos e obrigas que del se deriven rexeranse, con carácter xeral, polo disposto na lei e nos convenios colectivos para os contratos por tempo indefinido, coa única excepción do disposto nos puntos seguintes.

4. Cando o contrato se extinga por causas obxectivas e a extinción sexa declarada improcedente, a contía da indemnización á que se refire o artigo 53.5 do Estatuto dos traballadores, na súa remisión para os efectos do despedimento disciplinario previstos no artigo 56 do mesmo texto legal, será de trinta e tres días de salario por ano de servicio, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e ata un máximo de vinte e catro mensualidades.

5. Non poderá concertarse o contrato para o fomento da contratación indefinida ó que se refire a presente

e disposición a empresa que, nos seis meses anteriores á celebración do contrato, realizase extincións de contratos de traballo por causas obxectivas declaradas improcedentes por sentenza xudicial ou procedese a un despedimento colectivo. En ámbolos supostos, a limitación afectará unicamente á cobertura daqueles postos de traballo da mesma categoría ou grupo profesional que os afectados pola extinción ou despedimento e para o mesmo centro ou centros de traballo.

Esta limitación non será de aplicación no suposto de despedimento colectivo cando a realización dos contratos ós que se refire a presente disposición fose acordada cos representantes dos traballadores no período de consultas previsto no número 4 do artigo 51 do Estatuto dos traballadores.

6. No marco do deseño dos plans e programas de política de emprego e da análise do funcionamento do mercado de traballo, o Goberno procederá a avaliar os efectos desta medida para o fomento da contratación indefinida, co fin de determina-la necesidade ou non do mantemento desta e propor, se é o caso, as modificacións que procedan.

**Disposición adicional segunda.** *Bonificacións de cotas de Seguridade Social para os traballadores en períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento.*

Á cotización das traballadoras/es ou socias/os substituídas/os durante os períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento, mediante os contratos de interinidade bonificados, celebrados con desempregados, a que se refire o Real decreto lei 11/1998, do 4 de setembro, seralles de aplicación unha bonificación do 100 por 100 nas cotas empresariais da Seguridade Social, incluídas as de accidentes de traballo e enfermidades profesionais e nas achegas empresariais das cotas de recadación conxunta.

Só será de aplicación esta bonificación mentres coincidan no tempo a suspensión de actividade por estas causas e o contrato de interinidade do substituto.

A duración máxima das bonificacións previstas para as traballadoras/es ou socias/os substituídas/os, coincidirá coa situación de suspensión da súa relación profesional, co límite máximo que proceda segundo os casos.

**Disposición adicional terceira.** *Fomento do emprego temporal de traballadores minusválidos.*

Durante o ano 2001 continuará sendo de aplicación a disposición adicional sexta da Lei 13/1996, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social, en relación co artigo 44 da Lei 42/1994, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e de orde social, no relativo ós traballadores discapacitados.

**Disposición transitoria primeira.** *Contratos celebrados antes da entrada en vigor deste real decreto lei.*

Os contratos celebrados antes da entrada en vigor deste real decreto lei, incluídos os contratos para o fomento da contratación indefinida celebrados ó abeiro do previsto na disposición adicional primeira do Real decreto lei 8/1997, do 16 de maio, ou na disposición adicional primeira da Lei 63/1997, do 26 de decembro, continuarán rexéndose pola normativa legal ou convencional vixente na data en que se celebraron.

**Disposición transitoria segunda.** *Extincións de contratos.*

A indemnización por finalización do contrato á que se refire o primeiro parágrafo da letra c) do punto un do artigo 49 do Estatuto dos traballadores na redacción dada por este real decreto lei, non será de aplicación ás extincións de contratos celebrados con anterioridade á súa entrada en vigor, calquera que sexa a data da súa extinción.

As extincións de contratos producidas antes da entrada en vigor deste real decreto lei rexeranse polas disposicións vixentes na data na que tivesen lugar.

**Disposición derogatoria única.** *Alcance da derogación normativa.*

Quedan derogadas cantas disposicións de igual ou inferior rango se opoñan ó disposto neste real decreto lei e, expresamente, as seguintes:

a) A disposición adicional décima da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.

b) A disposición adicional única do Real decreto lei 15/1998, do 27 de novembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo en relación co traballo a tempo parcial e a mellora da súa estabilidade.

c) As disposicións adicionais primeira e segunda da Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida.

d) A disposición adicional trixésimo primeira da Lei 14/2000, do 29 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social.

**Disposición derradeira primeira.** *Disposicións de aplicación e desenvolvemento.*

Autorízase o Goberno para dicta-las disposicións que sexan necesarias para a aplicación e desenvolvemento deste real decreto lei.

**Disposición derradeira segunda.** *Entrada en vigor.*

Este real decreto lei entrará en vigor o día seguinte ó da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Barcelona o 2 de marzo de 2001.

JUAN CARLOS R.

O presidente do Goberno,  
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

(Este real decreto lei inclúese tendo en conta a corrección de erros publicada no «Boletín Oficial del Estado» número 60, do 10 de marzo de 2001.)

## MINISTERIO DE CIENCIA E TECNOLOXÍA

**4298** REAL DECRETO 222/2001, do 2 de marzo, polo que se dictan as disposicións de aplicación da Directiva 1999/36/CE, do Consello, do 29 de abril, relativa a equipos a presión transportables. («BOE» 54, do 3-3-2001.)

O Consello da Unión Europea aprobou, con data 29 de abril de 1999, a Directiva 1999/36/CE, sobre equipos a presión transportables. Esta directiva, dentro do