

Seguimiento del ANE

DESARROLLO DEL ESTATUTO
DE LOS TRABAJADORES

COMENTARIO A LOS DECRETOS SOBRE CONTRATOS

- EN PRACTICAS Y PARA
LA FORMACION
- PARA FOMENTO DEL EMPLEO
- A TIEMPO PARCIAL
- TEMPORAL

CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO.

SECRETARÍA DE ECONOMÍA

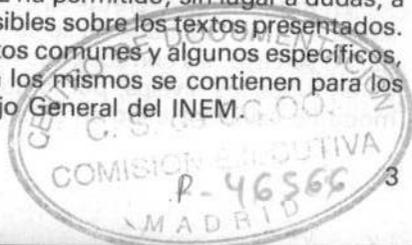
COMENTARIOS
A LOS DECRETOS
POBRE COMPLETO

SOBRE LOS DECRETOS DE DESARROLLO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

*(Reales Decretos 1361 a 1364 de 3 de julio
de 1981)*

Introducción

Con fecha 3 de julio se han promulgado cuatro reales decretos desarrollando el Estatuto de los Trabajadores (ET): Contratos de trabajo en prácticas y para la formación para jóvenes trabajadores, contratos de trabajo a tiempo parcial, contratos de trabajo temporal y fomento al empleo para determinados grupos de trabajadores. Tales decretos, como es sabido, no han formado parte del ANE, si bien en el texto de este Acuerdo existen referencias a la necesidad de desarrollar el ET. Sin embargo, el hecho de que la consulta preceptiva (según el Estatuto) a los sindicatos y organizaciones empresariales haya coincidido con las negociaciones del ANE ha permitido, sin lugar a dudas, a las organizaciones sindicales introducir mejoras sensibles sobre los textos presentados. En las páginas siguientes vamos a analizar los aspectos comunes y algunos específicos, de tales decretos, así como las atribuciones que en los mismos se contienen para los Comités de Empresa, secciones sindicales y Consejo General del INEM.



ASPECTOS COMUNES

Aun cuando luego distinguiremos entre los efectos diferenciados de cada decreto, todos ellos tienen un denominador común: disminuir el coste del factor trabajo para ciertos colectivos, más o menos amplios. Esto se consigue en dos formas: bien a través de una bonificación sobre la cuota de la Seguridad Social (trabajo en prácticas y para la formación) o una subvención fijada por una escala determinada (fomento del empleo) siempre que el empresario contrate algún trabajador dentro de grupos delimitados (favorecidos ante el empleo por tales decretos). O bien favoreciendo la adecuación del tiempo de contrato a las tareas previstas, pudiendo ampliar aquél siempre que éstas se prolonguen. Este sistema evita los costes derivados de despidos, indemnizaciones, etc., aumentando la relación productividad/coste laboral.

Sin embargo, ante el tratamiento de estos temas existen, claro está, «filosofías» distintas. Los empresarios no han tardado en protestar, señalando que las limitaciones introducidas por los sindicatos anulan la eficacia de los decretos en la generación de empleo. A los sindicatos, por otra parte, tampoco nos gustan los decretos, si bien por causas claramente distintas.

Desde el punto de vista sindical, en un época de crisis y fuerte desempleo, no pueden mantenerse rígidamente sistemas de contratación imperantes hasta esos momentos y, desde luego, debe favorecerse la contratación de ciertos colectivos de trabajadores mal situados ante el mercado de trabajo. Pero esta política contractual tiene necesariamente que ir ligada a una política económica que favorezca la creación de nuevos empleos. Las bonificaciones y/o facilidades en la adecuación del tiempo fijado en contrato a las tareas previstas provocarían así un efecto «adición». Es decir, se producirían nuevas contrataciones, impulsados los empresarios por la mejor relación productividad/coste de los nuevos empleados.

Pero los empresarios pretenden otros objetivos. Sus protestas provienen de las **garantías** que los sindicatos han introducido para evitar —y sólo lo han conseguido en parte— que este tipo de contratos puedan ser utilizados para **sustituir** trabajadores fijos por otros contratados en forma temporal y/o con bonificaciones. Si esto ocurriera —y así ha sucedido hasta la fecha— no se contratarían **nuevos** trabajadores, sino que se sustituirían los ya existentes por otros favorecidos por estos decretos y que, como ya hemos indicado, resultan «más baratos».

En cualquier caso, y al margen del beneficio económico relativo proporcionado por estos decretos al empresario por nuevas contrataciones, se introduce un factor de gran importancia para la acción sindical: la multitud de tipos de contratación **diversifica** los intereses inmediatos de los trabajadores en cada centro de trabajo, dificultando las tácticas sindicales a corto plazo. Obviamente, la posición ante la negociación colectiva de un trabajador fijo va a ser diferente —y con posibles contradicciones— a la de un trabajador (pongamos por caso) con contrato por doce meses, que el empresario puede renovar a su albedrío hasta alcanzar los tres años.

En todos estos decretos se explicita la necesaria información al Consejo General del INEM sobre el resultado de su aplicación, a fin de que este valore su eficacia y proponga, en su caso, las correcciones necesarias. Esta labor de seguimiento debe ser realizada en todos los niveles, por lo que las Comisiones Provinciales deben instrumentar el modo de llevarla a cabo en su ámbito territorial.

1.— Trabajo en prácticas y para la formación de jóvenes trabajadores

REAL DECRETO 1361/1981, de 3 de julio, sobre contratos de trabajo en prácticas y para la formación para jóvenes trabajadores.

Se regula en el presente Real Decreto tanto el contrato en formación, en el que se establece la capacitación práctica de los jóvenes trabajadores en la empresa y su formación tecnológica en centros propios o estatales, como el trabajo en prácticas, que está dirigido a aquellos trabajadores que posean una titulación académica profesional o laboral, a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel cursado por el interesado, al mismo tiempo que la empresa utiliza el trabajo del empleado, todo ello en desarrollo del artículo once del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente se regulan los posibles convenios que puedan celebrarse en aras a la potenciación de este tipo de contrataciones, como uno de los medios para combatir el paro juvenil.

En su virtud, a propuesta del ministro de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, oído el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de julio de 1981.

DISPONGO:

CAPITULO PRIMERO

Contrato de trabajo en prácticas

Artículo primero.— Uno. Contrato de trabajo, en prácticas es el concertado entre quien posea una titulación académica, profesional o laboral reconocida debidamente y un empresario, a fin de aplicar sus conocimientos para perfeccionarlos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado, al mismo tiempo que la empresa utiliza el trabajo del empleado.

Dos. Podrá celebrarse el contrato a que se refiere el párrafo anterior dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de la titulación de que se trate. El cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, del trabajador, durante dicho período, interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo segundo.— Uno. El contrato se formalizará siempre por escrito, debiendo constar, al menos, la titulación del trabajador, el objeto de las prácticas, la duración del

contrato y del período de prueba en su caso, la jornada laboral y la retribución convenida.

Dos. El contrato será registrado en la Oficina de Empleo correspondiente.

Artículo tercero. — Uno. La duración del contrato no podrá ser superior a doce meses de ocupación efectiva ni inferior a tres meses. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante ese tiempo interrumpirá el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo, por escrito, entre las partes.

Dos. Podrá establecerse un período de prueba conforme al artículo catorce del Estatuto de los Trabajadores.

Tres. Al finalizar el contrato, el interesado tendrá derecho a que se le expida por parte de la empresa la correspondiente certificación en la que consten la duración, las características de las tareas efectuadas, y la rotación de las mismas, en su caso, así como el grado de prácticas alcanzado.

Cuatro. El contrato se extinguirá automáticamente por expiración del tiempo convenido.

No obstante, en caso de que el interesado se incorpore sin solución de continuidad a la empresa en que hubiere realizado las prácticas, el tiempo de ésta se deducirá del período de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

Artículo cuarto. — La retribución del trabajador en prácticas será la fijada en el contrato individual y, en su caso, en los convenios colectivos de trabajo. Como mínimo se tomará como base de cálculo el 80 por 100 de la base mínima del grupo de cotización a la Seguridad Social que corresponda establecida en el artículo primero del Real Decreto 133/1981, de 23 de enero, o el salario mínimo interprofesional si el porcentaje citado resultara inferior a él, todo ello en proporción a la jornada de trabajo fijada en el contrato.

Artículo quinto. — Uno. El contrato para la formación laboral es el suscrito entre un joven y un empresario que se obliga a proporcionar al primero una capacitación práctica y tecnológica, metódica y completa, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende mediante el pago de una retribución.

Dos. Los contratos en formación deberán comprender un período de enseñanza, fundamentalmente teórica, con una duración mínima de un tercio de la jornada establecida en el convenio aplicable, y máxima de dos tercios, que podrá realizarse en la propia empresa o mediante concierto con centros autorizados de Formación Profesional o mediante un plan de formación autorizado por el Instituto Nacional de Empleo. Dicho período será el adecuado para cada tipo de trabajo.

En todo caso, la retribución del contrato corresponderá sólo a las horas efectivamente trabajadas.

Artículo sexto. — Uno. Podrán concertar el contrato para la formación laboral los mayores de dieciséis años y menores de dieciocho cumplidos, que reúnan las condiciones exigidas en los apartados a) y b) del artículo siete del Estatuto de los Trabajadores.

Dos. En la formalización del contrato se observará, en lo que proceda, lo dispuesto en el artículo dos del presente Real Decreto. Particularmente, se acompañará o consignará el consentimiento o autorización de los padres, tutores o guardadores cuando se precise legalmente.

Artículo séptimo. — Uno. La duración del contrato para la formación laboral será la

que se fije por las partes, sin que puedan exceder de dos años. Las faltas de puntualidad o de asistencia a las enseñanzas teóricas que se programen, así como las faltas de aprovechamiento serán calificadas, respectivamente, como faltas al trabajo o como disminución del rendimiento o como ineptitud a todos los efectos.

Dos. En todo caso, el empresario expedirá un certificado en el que consten la duración del contrato y la naturaleza o clase de las tareas realizadas en la empresa.

Artículo octavo. — Uno. La retribución del trabajador en formación será la estipulada en el contrato individual y, en su caso, en los convenios colectivos de trabajo, tomando como base de cálculo el salario mínimo interprofesional que correspondería en proporción a la jornada total convenida en el contrato.

Dos. Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de las becas y otras ayudas económicas similares que puedan establecerse en los oportunos convenios con las empresas, para aquellos contratos en los que, por necesitar un tiempo de formación teórica amplia, la retribución por el tiempo realmente trabajado sea inferior al 60 por 100 del salario mínimo interprofesional. Dichas ayudas o becas, que en ningún caso tendrán el concepto de retribución por el tiempo de trabajo realmente realizado, serán suficientes para garantizar una percepción global equivalente a dicha cantidad.

CAPITULO TERCERO

Disposiciones comunes

Artículo noveno. — Uno. Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación laboral se regirán por el presente Real Decreto y por sus normas de aplicación y desarrollo así como por las demás normas estatales y las pactadas que sean aplicables en la empresa considerada, en la medida en que dichas Disposiciones no sean contrarias al régimen especial de estos contratos y a su naturaleza.

Dos. Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación serán incompatibles con el contrato a tiempo parcial.

Artículo décimo. — Uno. Se facilitará al Consejo del Instituto Nacional de Empleo la necesaria información que le permita valorar la eficacia de la medida adoptada en este Real Decreto y efectuar las propuestas que procedan.

Dos. Los representantes legales de los trabajadores en la empresa recibirán información de los planes de contratación en estas modalidades y de la ejecución de los mismos.

DISPOSICION ADICIONAL

Uno. La base de cotización a la Seguridad Social, para los contratos en prácticas y en formación, será el salario realmente percibido por el trabajador sin que en los contratos de trabajo en prácticas pueda ser inferior al importe del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, cualquiera que fuera el número de horas que se trabaje diariamente.

Se aplicará el coeficiente reductor del 0,45 a las cotizaciones a la Seguridad Social a los contratos en formación y los de prácticas formalizados con los trabajadores menores de veintiocho años, aplicándose a la cuota de empresa el 0,3825 y a la cuota del trabajador de 0,0675, teniendo derecho el trabajador a todas las prestaciones y no compu-

tándose el tiempo del contrato a efectos de carencia para la pensión de jubilación. El importe a deducir de la cotización se determinará multiplicando por el anterior coeficiente la cuota íntegra resultante de aplicar el tipo único vigente a las correspondientes bases de cotización.

Dos. Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación del presente Real Decreto las prácticas profesionales realizadas por estudiantes al amparo de la legislación educativa vigente como parte integrante de sus estudios académicos, especialmente en el campo de la formación de carácter profesional, así como las enseñanzas especializadas a que se refiere el Real Decreto-ley 1/1981, de dieciséis de enero.

Tres. Para el mejor desarrollo de las prácticas profesionales en la empresa, se celebrarán acuerdos a través del Instituto Nacional de Empleo, con los Centros docentes u Organizaciones empresariales, en los que se fijen los términos de la colaboración, el plan pedagógico a seguir por el alumno, etc., y demás cuestiones conexas a dicha actividad del apoyo a la educación. Tales acuerdos podrán ser subvencionados por el Instituto Nacional de Empleo.

DISPOSICION FINAL

Se autoriza al Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social para dictar, previa audiencia del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, las disposiciones necesarias para la aplicación y desarrollo del presente Real Decreto, así como para firmar y poner en marcha los acuerdos con las Organizaciones empresariales para la formación laboral en las empresas.

En dichos acuerdos se establecerán los términos de la colaboración, así como la cuantía y clase de estímulos a la participación empresarial en los mismos.

Dado en Madrid a 3 de julio de 1981.

JUAN CARLOS R.

El ministro de Trabajo, Sanidad
y Seguridad Social,
JESUS SANCHO ROF.

Comentario

Este decreto trata de favorecer la contratación de jóvenes a través de dos modalidades: para aquellos que han obtenido algún tipo de titulación académica, profesional o laboral (en prácticas) y para aquellos que se contratan para combinar formación profesional y trabajo (en formación). Para ambos se realiza una bonificación en las cuotas a la Seguridad Social, y se instrumentan ciertos tipos de becas o ayudas concedidas por el INEM.

El decreto comentado mejora, en buena medida, el anterior sobre contrataciones de jóvenes para el primer empleo, cuyas consecuencias han sido bastante negativas. No obstante, en el marco del actual hay que desarrollar todavía una serie de instrumentos — acuerdos CEOE-INEM, becas y ayudas, etc. — que influirán, sin duda, en la efica-

cia del mismo. Presenta, sin embargo, algunos riesgos, el principal de los cuales es la utilización de los jóvenes así contratados para otras tareas diferentes a las fijadas en el decreto —y, lógicamente, en el contrato—. En previsión de estos abusos se introdujo un doble control (además de los normales, tales como la inspección de trabajo): el Consejo del INEM recibirá la información necesaria para valorar la eficacia de la medida y proponer, en su caso, rectificaciones; y los representantes legales de los trabajadores recibirán información de los planes de contratación en estas modalidades y su ejecución (artículo 10.º). Obviamente hay que utilizar estas posibilidades para garantizar la eficacia y la no utilización abusiva de este decreto.

Este programa es, sin embargo, insuficiente para instrumentar vías de solución al problema del paro juvenil.

2. — Fomento del empleo para determinados grupos de trabajadores desempleados

REAL DECRETO 1364/1981, de 3 de julio, por el que se establecen normas de fomento del empleo para determinados grupos de trabajadores desempleados.

El artículo 17.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores autoriza al Gobierno para regular medidas de reserva duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de determinados grupos de trabajadores: dada la situación del empleo actualmente existente en España, se estima conveniente dictar una serie de normas tendentes a facilitar la colocación de aquellos trabajadores que hayan agotado la prestación de desempleo, estén subsidiados o no, o de quienes tengan responsabilidades familiares.

En consecuencia, y sin perjuicio de un posterior desarrollo de los restantes colectivos a que hace referencia el Estatuto de los Trabajadores así como de la regulación de la contratación temporal y a tiempo parcial, normas que se desarrollan en preceptos de igual rango que éste y que también constituyen un incentivo claro de fomento del empleo, se ha estimado conveniente la elaboración de una norma que permita la aplicación de lo dispuesto en el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores referido a los colectivos más arriba mencionados.

En su virtud a propuesta del ministro de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, habiendo consultado a las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas, oído el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de julio de 1981.

DISPONGO:

Artículo primero. — *Ambito de aplicación.*

Uno. El presente Real Decreto establece las bonificaciones para el fomento de la contratación de los siguientes trabajadores:

a) Desempleados que hayan agotado la prestación por desempleo, estén subsidiados o no, y estén inscritos como parados en las Oficinas de Empleo.

b) Trabajadores desempleados no incluidos en el apartado anterior, con responsabilidades familiares, que no reciban prestación y permanezcan seis meses inscritos como parados en las Oficinas de Empleo sin recibir oferta de colocación adecuada.

Dos. El presente Real Decreto no será de aplicación a contratados de trabajo a tiempo parcial.

Artículo segundo. — *Bonificaciones.*

Uno. Cuando se contraten trabajadores a los que se refiere el artículo anterior se bonificará el importe de la cuota empresarial de la Seguridad Social respecto a toda clase de contingencias, siempre que el contrato tenga una duración mínima de seis meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado tres de este artículo. A estos efectos las Oficinas de Empleo facilitarán al empresario relación de trabajadores demandantes de empleo, de entre los que deberá aquél convocar a un número superior a cinco por cada puesto de trabajo a cubrir, a fin de proceder a la necesaria selección.

Dos. Las bonificaciones serán las siguientes:

a) En los contratos de más de seis meses y menos de doce meses de duración, el 50 por 100 de la cuota. En el supuesto de prórroga del contrato se aplicará la bonificación que corresponda a tenor de lo dispuesto en los apartados b) y c) que, en su caso, proceda.

b) En los contratos de doce meses o más y menos de veinticuatro meses de duración, el 90 por 100 de la cuota del primer año.

c) En los de duración superior a veinticuatro meses o en los de tiempo indefinido, la bonificación será el 50 por 100 en el primer año y el 75 por 100 en el segundo año.

Tres. Atendiendo a sus especiales características, en los contratos de más de tres meses y hasta seis meses de duración, en el sector de hostelería procederá una bonificación del 20 por 100 de la cuota.

Cuatro. Cuando se trate de cubrir cualquier puesto de trabajo que haya quedado vacante por despido improcedente no podrá la empresa acogerse a las bonificaciones establecidas en el apartado dos de este artículo.

Cinco. En ningún caso procederá la bonificación, respecto de trabajadores contratados de nuevo por la misma empresa, una vez agotado el plazo máximo.

Artículo tercero. — *Pérdida y reintegro de bonificaciones.*

Uno. No tendrán derecho a la bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social a que se refiere el artículo anterior los empresarios que contraten trabajadores acogiéndose a este Real Decreto, cuando durante el año inmediatamente anterior a la contratación hayan sido autorizados a la extinción o suspensión de contratos de trabajo con todos o parte de los trabajadores de la plantilla, en virtud de expediente de regulación de empleo y respecto del Centro de que se trate, salvo que la categoría profesional sea distinta a la de los contratos extinguidos o en suspensión.

Dos. En los supuestos de despido declarado improcedente o asimilados al mismo de trabajadores contratados con las bonificaciones del artículo anterior, el empresario, si no readmite, quedará obligado a reintegrar al Instituto Nacional de Empleo la fracción de la cuota empresarial a la Seguridad Social objeto de bonificación.

Tres. En el supuesto de que durante el período de la bonificación se produjeran despidos improcedentes de trabajadores de la misma categoría profesional, perderá el empresario la bonificación correspondiente a igual número de trabajadores contratados conforme a este Real Decreto, salvo que se haya optado por la readmisión.

Artículo cuarto. — Los contratos de trabajo que se realicen conforme al presente Real Decreto lo serán siempre por escrito en cuadruplicado ejemplar y se registrará en la Oficina de Empleo, donde quedará depositada una copia.

DISPOSICION TRANSITORIA

El régimen jurídico de los contratos a que se refiere este Real Decreto celebrados con anterioridad a su entrada en vigor, será el regulado en las disposiciones aplicadas para formalizar las respectivas contrataciones.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. — Las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social serán abonadas con cargo a los recursos del Instituto Nacional de Empleo, para el seguro de desempleo.

El Consejo General del Instituto Nacional de Empleo será informado de los resultados de la aplicación del presente Real Decreto, a fin de efectuar la necesaria valoración de los mismos y proponer, en su caso, las medidas oportunas.

Segunda. — El Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social podrá modificar anualmente la cuantía de las bonificaciones establecidas en el presente Real Decreto, en función de las circunstancias económicas y sociales, previa consulta a las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas, respetando, en todo caso, las bonificaciones que procedan en los contratos hasta entonces celebrados.

Tercera. — Quedan derogadas cuantas disposiciones reglamentarias se opongan al presente Real Decreto, y en particular las siguientes:

Uno. Decreto 1283/1970, de 30 de abril y Decreto 1377/1975, de 12 de junio, sobre empleo de trabajadores mayores de cuarenta años.

Dos. Real Decreto 41/1979, de 5 de enero, sobre promoción de empleo juvenil.

Tres. Real Decreto 42/1979, de 5 de enero, sobre contratación de trabajadores perceptores del subsidio de desempleo.

Cuarta. — Se autoriza al Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social para dictar, previa audiencia del Consejo General del INEM, las disposiciones necesarias para la aplicación y desarrollo del presente Real Decreto.

Quinta. — El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid a 3 de julio de 1981.

JUN CARLOS R.

El ministro de Trabajo, Sanidad
y Seguridad Social,
JESUS SANCHO ROF

ORDEN de 5 de agosto de 1981 por la que se desarrolla el Real Decreto 1364/1981, de 3 de julio, y se establece el modelo normalizado de contrato para trabajadores comprendidos en el mismo.

Ilustrísimos señores:

La derogación expresa de los Reales Decretos 41/1979 y 42/1979, ambos de 5 de enero, y 1283/1970, de 30 de abril, por el Real Decreto 1364/1981, de 3 de julio hace necesario un rápido desarrollo del mismo que permita su aplicación inmediata y dé respuesta a la demanda de empresarios y trabajadores para poder realizar la contratación laboral al amparo de la normativa establecida en el mismo.

En su virtud, dispongo:

Art. 1.º Por responsabilidades familiares a los efectos establecidos en el artículo primero, uno, b) del Real Decreto 1364/1981, de 3 de julio, se entiende al tener, al menos, un familiar a su cargo, por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive.

Art. 2.º 1. Los contratos temporales celebrados al amparo del Real Decreto 1364/1981 podrán prorrogarse antes de su terminación mediante acuerdo de las partes, que deberá ser comunicado a la Oficina de Empleo correspondiente, sin que el tiempo acumulado, incluido el de la prórroga, pueda exceder del plazo máximo de tres años.

2. Cuando el contrato se haya celebrado por seis meses o más y menos de doce, la bonificación que corresponda a la prórroga será la siguiente:

a) Si la prórroga implica que la duración total del contrato sea de doce meses o más y menos de veinticuatro, la bonificación será del 90 por 100 durante los meses que resten hasta el duodécimo inclusive.

b) Si la prórroga implica que la duración total del contrato sea de veinticuatro meses o más o por tiempo indefinido, la bonificación será del 50 por 100 durante los meses que resten hasta el duodécimo inclusive y del 75 por 100 durante el segundo año.

3. En los supuestos de prórroga de los contratos de duración superior a doce meses las bonificaciones aplicables no sufrirán alteración.

4. En el sector de hostelería, atendiendo a sus especiales características, los contratos que se celebren por más de tres meses y menos de seis podrán prorrogarse, por una sola vez, hasta los seis meses, disfrutando de la bonificación del 20 por 100.

Art. 3.º La presentación del contrato y del parte de alta a la Seguridad Social ante la Oficina de Empleo correspondiente surtirá los efectos de solicitud de los beneficios contemplados en el Real Decreto 1364/1981. La Dirección Provincial del INEM, si no opone reparos legales a la solicitud, cursará el parte de alta a la Seguridad Social, entendiéndose automáticamente concedidos los beneficios si en el plazo de quince días, desde la presentación del contrato, no se dictará resolución denegatoria expresa.

Art. 4.º Para hacer efectivas las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social las Empresas formularán sus documentos de cotización a la misma en la forma establecida con carácter general. Al propio tiempo utilizarán boletín anexo específico para el reflejo de la bonificación, en el que se harán constar los trabajadores objeto de la bonificación, la cuantía de la bonificación que corresponde a cada uno y el importe de la bonificación total de la empresa, para deducirla de la cantidad a ingresar a la Seguridad Social.

Art. 5.º Los contratos de trabajo se formalizarán por cuadruplicado en impreso formalizado, cuyo modelo figura como anexo de la presente Orden. Una vez registrados en la Oficina, donde quedará uno en depósito, se entregará uno al empresario y otro al trabajador, remitiendo el cuarto, con el expediente, a la Dirección Provincial del INEM.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. — El Instituto Nacional de Empleo dispondrá los procedimientos de uso interno para aplicar lo establecido en el Real Decreto 1364/1981, de 3 de julio, y en la presente Orden.

Segunda. — La presente Orden ministerial entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a VV. II.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 5 de agosto de 1981.

SANCHO ROF

Ilmos. Sres. Secretario de Estado de Empleo y Relaciones Laborales, director general de Trabajo y director general de Empleo.

ANEXO QUE SE CITA

Modelo de contrato de trabajo para la contratación de los grupos de trabajadores considerados en el Real Decreto 1364/1981, de 3 de julio.

POR LA EMPRESA

D.	Edad	D.N.I.	En concepto de (1)
Empresa	Domicilio del centro de trabajo		Actividad

POR EL TRABAJADOR

--	--	--	--

DECLARAN

El trabajador (2):

Que habiendo agotado las percepciones por desempleo y estando/no estando (3) subsidiado está inscrito como parado en la Oficina de Empleo de

Que figurando inscrito como parado, desde....., en la Oficina de Empleo de....., tiene a su cargo las siguientes responsabilidades familiares:....., no recibiendo prestación por desempleo.

Comentario

Este decreto pretende favorecer la contratación de determinados colectivos de parados especialmente mal situados ante el empleo, a través de una bonificación en las cuotas a la Seguridad Social pagada por el INEM con cargo a sus fondos para presta-

ciones por desempleo. En el ANE se prevén 14.000 millones de pesetas para hacer frente a tal problema.

El decreto, si bien es sensiblemente mejor que el programa de empleo para subsidiados hasta entonces en funcionamiento, es técnicamente poco afortunado. Los sindicatos han introducido en este programa un cierto número de garantías que eviten la sustitución de trabajadores fijos por otros bonificados: son los puntos 4 y 5 del artículo 2.º y el artículo 3.º Es muy importante que secciones sindicales y comités de empresa conozcan bien estas garantías y exijan su aplicación en todos los casos.

La escala de bonificaciones, recogida en el artículo 2.º punto 2 y clarificada en la orden de 5 de agosto favorece la contratación fija frente a la temporal, y dentro de esta, los contratos de más larga duración, a través de mayores niveles de subvención.

La elección de los colectivos contemplados es acertada. En efecto, el decreto existente hasta la promulgación de este bonificaba los contratos de trabajadores con seguro de desempleo, lo que constituía un ahorro para el Gobierno, pero un absurdo desde cualquier óptica. En este decreto se favorecen los contratos de los que han agotado el seguro —estén o no subsidiados— y de desempleados con responsabilidades familiares que no reciban prestación alguna, lo que, sin género alguno de duda, es mucho más racional y justo.

En este decreto —como en los otros tres— el Consejo General del INEM debe velar por la eficacia de su aplicación y proponer correcciones, si se estimara necesario. En cualquier caso, y aun cuando en el texto no se atribuye función alguna de seguimiento y/o control a secciones sindicales y comités de empresa, es muy importante que aquellas y estos sigan puntualmente la evolución de esta modalidad de contratación en sus empresas, denunciando a la inspección de trabajo y a la comisión provincial del INEM cualquier anomalía e incumplimiento de las normas de garantía contenidas en el decreto que pudiera detectarse.

3. — Contratos de trabajo a tiempo parcial

REAL DECRETO 1362/1981, de 3 de julio, sobre contratos de trabajo a tiempo parcial.

Regulada en el Estatuto de los Trabajadores la modalidad del contrato de trabajo a tiempo parcial, si bien en tanto subsisten las actuales circunstancias de empleo sólo pueden acogerse a la misma los menores de veinticinco años y los trabajadores que se hallen en situación de desempleo, se hace preciso establecer las normas a que han de someterse esta clase de contratos, en desarrollo de lo que se previene en los artículos ocho, doce y treinta y seis punto cuatro y disposición transitoria tercera del mencionado Estatuto.

Así pues, se configura la disposición como una de las medidas de fomento del empleo de los colectivos arriba mencionados, constituyendo un importante avance al

permitir el pleno desarrollo de esta modalidad contractual, frenado hasta el momento presente por la aplicación de las normas relativas a cotización a la Seguridad Social en lo que se refiere a la determinación de la base mínima de cotización, mediante el establecimiento de la oportuna relación entre salario percibido y base de cotización.

En su virtud, a propuesta del ministro de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, oído el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de julio de 1981.

DISPONGO:

Artículo primero. — Los contratos de trabajo a tiempo parcial, tanto de duración indefinida como de duración determinada, se instrumentarán por escrito especificando los días al año, al mes o a la semana, o las horas en la jornada respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo, en lo que deba realizarse la prestación de servicios según lo que se previene en el artículo 12 y en el artículo 36.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso el contrato establecerá el sistema de determinación de los tiempos de prestación de servicios.

Artículo segundo. — Los contratos de trabajo a tiempo parcial a que se refiere el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores se presumirán concertados por tiempo indefinido, salvo los casos en que puedan celebrarse para duración determinada.

El documento escrito en que se contenga el contrato a que se refiere el párrafo anterior se extenderá por cuadruplicado ejemplar, a un solo efecto, presentándose en la dependencia correspondiente del Instituto Nacional de Empleo, que procederá al registro y archivo de uno de ellos y a la devolución de los otros, debidamente diligenciados, a la empresa contratante.

Artículo tercero. — Lo establecido en las normas reguladoras de la contratación temporal será aplicable, según la modalidad de que se trate, a los contratos de trabajo a tiempo parcial de duración determinada, en lo que se refiere al régimen de vigencia de los mismos, prórrogas si procediere, período de prueba, preavisos y denuncia, en su caso, por cualquiera de las partes.

Artículo cuarto. — Los trabajadores vinculados por contrato de trabajo a tiempo parcial disfrutarán como mínimo de iguales salarios y demás percepciones económicas que los trabajadores contratados a tiempo completo, beneficiándose asimismo de todos los derechos que sean compatibles con la naturaleza del contrato, si bien en la proporción correspondiente a los servicios que presten. En todo caso el trabajador ejercerá sus derechos de representación de acuerdo con el título II del Estatuto de los Trabajadores, en tanto sean compatibles con la naturaleza y duración del contrato.

Artículo quinto. — Salvo pacto en contrario, si la jornada diaria contratada fuera inferior a cuatro horas, no podrá prestarse el trabajo en jornada partida.

Artículo sexto. — De acuerdo con el artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores, la cotización a la Seguridad Social y las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con ésta, referidas a los trabajadores contratados a tiempo parcial, se efectuarán a razón de las horas o días realmente trabajados. Se establecerán por el Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, cotizaciones distintas para las jornadas que no superen en su contenido, horario y cómputo anual la tercera parte de la considerada

normal en la actividad. En todo caso se mantendrá la proporcionalidad de la cotización con las horas trabajadas.

Artículo séptimo. — La inobservancia de la forma contractual escrita de que hace mención el artículo primero de este Real Decreto comportará la no aplicación del sistema especial para cotizar a la Seguridad Social a que se refiere el artículo anterior, y asimismo llevará inherente que estos contratos a tiempo parcial se presuman celebrados por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de los mismos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. — Los contratos de trabajo a tiempo parcial existentes en la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto, celebrados con trabajadores a los que se refiere la disposición transitoria tercera del Estatuto de los Trabajadores, habrán de instrumentarse por escrito, según establece el artículo segundo del presente Real Decreto, en el plazo de sesenta días naturales desde dicha fecha, para poder beneficiarse del sistema especial de cotización a la Seguridad Social del artículo quinto de esta misma disposición.

Segunda. — Con arreglo a lo establecido en la disposición transitoria tercera del Estatuto de los Trabajadores, en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo, sólo podrán contratarse a tiempo parcial los trabajadores perceptores de prestación de desempleo, los que hubieran agotado la percepción de la misma continuando en situación de desempleo, los trabajadores agrarios que hubiesen quedado en desempleo y los jóvenes menores de veinticinco años, deduciéndose a los que viniesen percibiendo prestaciones económicas por desempleo la parte proporcional al tiempo de trabajo.

Tercera. — En tanto persistan las actuales circunstancias de empleo, un trabajador menor de veinticinco años con un trabajo fijo principal sólo podrá celebrar un contrato a tiempo parcial cuando la suma de las dos jornadas no supere a la ordinaria en el sector a que corresponda el trabajo principal.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. — El Consejo General del Instituto Nacional de Empleo será informado de la evolución de las contrataciones que se produzcan al amparo de este Real Decreto, formulando, en su caso, las propuestas a que pudiera haber lugar, a fin de lograr la mayor efectividad de la misma.

Segunda. — Los Convenios Colectivos podrán incluir cláusulas de regulación de la contratación a tiempo parcial.

Tercera. — El Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social procederá a efectuar las adaptaciones precisas, en las normas que configuran el régimen de cotización y prestaciones de la Seguridad Social y de Desempleo, para su aplicación a los supuestos en que los presupuestos beneficiarios de la acción protectora estén o hayan estado acogidos a contrato de trabajo a tiempo parcial.

Cuarta. — Se faculta al Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, para dictar las disposiciones que fueran necesarias para la aplicación de este Real Decreto,

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

Dado en Madrid a 3 de julio 1981.

JUAN CARLOS R.

El ministro de Trabajo, Sanidad
y Seguridad Social,
JESUS SANCHO ROF

Comentario

Con este decreto se hace desaparecer la principal traba que existía hasta la fecha para la realización del trabajo a tiempo parcial: la cotización a la Seguridad Social se hará en función de las horas realmente trabajadas (y no, como hasta ahora, de forma independiente a la jornada realizada).

El decreto introduce una forma de contratación que, si bien para ciertos colectivos y en determinadas circunstancias, pudiera ser positiva, es negativa al referirse a la gran mayoría de los parados y establecer escasas garantías para una aplicación no abusiva.

El punto fundamental que los sindicatos defendieron ante este programa fue la inclusión de una jornada mínima, por debajo de la cual no pudiera ser contratado ningún trabajador, y de una cotización mínima (una tercera parte de la correspondiente a la jornada habitual) como forma de evitar abusos en la contratación o desprotección del trabajador ante los servicios de la Seguridad Social. Ninguna de estas posiciones ha sido recogida claramente en el decreto. Queda una puerta abierta al prever para las jornadas que no superen la tercera parte de la considerada normal cotizaciones distintas que serán fijadas por el Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social (artículo sexto). Por supuesto, de qué norma se dicte en este sentido van a depender en gran parte los límites para la utilización de este tipo de contratación.

La disposición final segunda contempla la posibilidad de que los convenios colectivos incluyan cláusulas de regulación de este tipo de contratos. Es, pues, muy importante tener en cuenta esta posibilidad en el momento de la negociación colectiva, tratando de adecuar a cada sector y empresa las formas y niveles de contratación a tiempo parcial que resulten menos lesivos o que, incluso, puedan resultar positivos.

4. — Contratación temporal como medida de fomento del empleo

REAL DECRETO 1363/1981, de 3 de julio, por el que se autoriza la contratación temporal como medida de fomento del empleo.

El Real Decreto 2303/1980, de 17 de octubre, sobre aplicación del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal, regula determinados supuestos en que es posible la celebración de contratos de duración determinada.

Además de los contratos temporales a que se refiere el mencionado Real Decreto, el Gobierno ha considerado conveniente hacer uso de la autorización contenida en el artículo 17.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores como medida de fomento del empleo, autorizando a las Empresas para la contratación temporal de los colectivos a que se refiere el citado artículo, dejando esta posibilidad abierta hasta el 31 de diciembre de 1982, fecha en que evaluará los resultados obtenidos y la situación del empleo existente en aquel momento y, en consecuencia, adoptará las decisiones que estime procedentes, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

En su virtud, a propuesta del ministro de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, habiendo consultado a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, oído el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de julio de 1981.

DISPONGO:

Artículo primero. — El Gobierno ha acordado hacer uso de la autorización concedida en el artículo 17.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y, en consecuencia, desde la fecha de publicación del presente Real Decreto y hasta el 31 de diciembre de 1982, las empresas podrán celebrar contratos de duración determinada en las condiciones que se indican en los artículos siguientes.
en las condiciones que se indican en los artículos siguientes.

Artículo segundo. — Los trabajadores con los que se podrá celebrar contratos a los que se refiere el artículo anterior son:

- a) Trabajadores mayores de cuarenta y cinco años.
- b) Trabajadores incluidos en el Registro de Trabajadores Minusválidos o que tengan el grado de incapacidad permanente parcial o total.

- c) Trabajadores inscritos como demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo.
- d) Quienes con anterioridad no hayan realizado actividades laborales por cuenta ajena de forma habitual.
- e) Quienes hayan trabajado por cuenta propia habiendo abandonado dicha actividad con tres meses de antelación y estén inscritos como parados en las Oficinas de Empleo.

Artículo tercero. — Las condiciones de contratación a que se refiere el artículo primero serán las siguientes:

a) El contrato se instrumentará por escrito, precisándose las circunstancias personales del trabajador, el carácter de la contratación y el tiempo de su vigencia, y se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente.

b) La duración del contrato podrá ser de hasta tres años con un mínimo de tres meses.

c) Podrá estipularse en el contrato individual o en los Convenios Colectivos un período de prueba cuya duración será la pactada con respeto, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Los trabajadores contratados de acuerdo con el presente Real Decreto ejercerán sus derechos de representación de acuerdo con lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con la naturaleza y duración del contrato.

e) Los contratos temporales se extinguirán llegado su término, previa denuncia por cualquiera de las partes. Si cumplido el término no mediara denuncia de ninguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido. Caso de denuncia, la parte contratante que la formule deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, si la duración del contrato de trabajo es superior a un año, pudiendo sustituirse el preaviso del empresario por una indemnización equivalente a dicho período.

f) Los contratos temporales concertados por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación mediante acuerdo de las partes, que deberá ser comunicado a la Oficina de Empleo correspondiente, sin que el tiempo acumulado, incluido el de la prórroga, pueda exceder del plazo máximo de duración fijado para estos contratos.

Artículo cuarto. — Uno. Los contratos temporales de trabajo se presumirán transformados en contrato por tiempo indefinido cuando la persona afectada no hubiese sido dada de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba establecido para la actividad de que se trate, o no se hubiese observado las disposiciones sobre exigencia de celebración por escrito del contrato o sobre preaviso del empresario respecto de su terminación, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Dos. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.

Artículo quinto. — Uno. La contratación temporal a que se refiere el presente Real Decreto estará sujeta a las siguientes limitaciones en función de la plantilla fija del

correspondiente centro de trabajo: Plantilla de más de mil trabajadores, 5 por 100; entre quinientos y mil trabajadores, 10 por 100; entre doscientos cincuenta y quinientos trabajadores, 15 por 100; entre cien y doscientos cincuenta trabajadores, 20 por 100; entre cincuenta y cien trabajadores, 25 por 100; menos de cincuenta trabajadores, 30 por 100.

Dos. Las Comisiones Provinciales del Instituto Nacional de Empleo, valorando los distintos sectores de actividad y su situación económica, así como la incidencia de esta medida de fomento de empleo, podrán formular propuestas al Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, previo acuerdo de las partes representadas, estableciendo modificación a esta limitación referidas al ámbito geográfico de la Comisión. La Comisión Ejecutiva del Instituto Nacional de Empleo podrá formular propuestas similares respecto de sectores de ámbito nacional.

Las propuestas a que se refiere el apartado anterior tendrán carácter vinculante, dándose cuenta de las mismas al Consejo General del Instituto Nacional de Empleo en la primera sesión que éste celebre.

DISPOSICION ADICIONAL

El Consejo General del Instituto Nacional de Empleo recibirá la información necesaria, a fin de valorar la efectividad de lo dispuesto en el presente Real Decreto, y formular, en su caso, las propuestas oportunas.

Los contratos a que se refiere este Real Decreto podrán formalizarse por las empresas a partir del momento de la publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado».
Dado en Madrid a 3 de julio de 1981.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo, Sanidad
y Seguridad Social,
JESUS SANCHO ROF

Comentario

Este es, posiblemente, el decreto más lesivo desde el punto de vista sindical. Autoriza, con un mínimo de tres meses y hasta un máximo de tres años, la contratación temporal de la práctica totalidad de los trabajadores parados. Con ello se eliminan, en

las nuevas contrataciones, todos los problemas referentes al despido del trabajador —incluida la indemnización— y se mantiene a este en una total inseguridad sobre su permanencia en el empleo hasta la culminación de los tres años. En la primera parte de este documento ya nos hemos referido a las dificultades para la acción sindical que tal decreto introduce.

Los sindicatos logramos introducir aquí algunas limitaciones a su aplicación:

I) El decreto tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 1982.

II) Se establece una escala limitativa para las contrataciones temporales.

Plantilla fija de más de 1.000 trabajadores: 5 por 100 máximo.

Plantilla fija entre 500 y 1.000 trabajadores: 10 por 100 máximo.

Plantilla fija entre 250 y 500 trabajadores: 15 por 100 máximo.

Plantilla fija entre 100 y 250 trabajadores: 20 por 100 máximo.

Plantilla fija entre 50 y 100 trabajadores: 25 por 100 máximo.

Plantilla fija de menos de 50 trabajadores: 30 por 100 máximo.

Lógicamente, comités de empresa y secciones sindicales deberán vigilar el estricto cumplimiento de estos límites.

No hay, por otra parte, razones suficientes para suponer que este tipo de contratación favorecerá la creación de empleo en forma sensible. El seguimiento que el Consejo General del INEM tiene que hacer de su aplicación, posiblemente permita su denuncia en este sentido (ya que, expresamente, se define como una norma de fomento del empleo).

DESARROLLO DEL ESTATUTO
DE LOS TRABAJADORES

Seguimiento del ANE

**INFORMATE
SOBRE EL ANE
EN
COMISIONES
OBRERAS**

C.S. DE CC
CENTRO DE
DOCUMENTAC

SIG.: CD-142

CONFEDERACION SINDICAL DE CC.OO.