

Disposición transitoria segunda. Estatutos concedidos y en vigor.

El régimen de protección reconocido en la presente Ley será de aplicación a todas las personas que hubieren obtenido asilo o refugio con anterioridad a la entrada en vigor de la misma.

Disposición final primera. Estructura de la Ley 5/1984.

Queda suprimida la división en Títulos de la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado.

Disposición final segunda. Autorización para dictar disposiciones de desarrollo.

Se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones exija el desarrollo de la presente Ley, en un plazo no superior a seis meses desde su entrada en vigor.

Disposición final tercera. Adaptación del Reglamento.

El Gobierno, en el plazo de tres meses, adaptará el Reglamento para la aplicación de la Ley reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado, aprobado por Real Decreto 511/1985, de 20 de febrero, a lo previsto en la presente Ley, especialmente para completar la regulación del procedimiento de inadmisión a trámite de las solicitudes de asilo.

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 19 de mayo de 1994.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,
FELIPE GONZALEZ MARQUEZ

11609 LEY 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren, Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley.

EXPOSICION DE MOTIVOS

1

La gravedad de la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo concede prioridad a la necesidad de acometer, de manera decidida y urgente, la reforma de las relaciones laborales con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo.

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

Es imposible ignorar que para recuperar la senda del crecimiento económico y mejorar la competitividad de

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

Aunque los objetivos que se persiguen con la reforma son globales y exigen una profunda modificación del Estatuto de los Trabajadores, algunas de las medidas que se proponen en dicho contexto, tendentes a optimizar las posibilidades de colocación existentes, favorecer la inserción laboral de los jóvenes sin formación profesional específica o sin experiencia laboral o posibilitar el trabajo de un mayor número de personas, exigieron adelantar su adopción mediante un Real Decreto-ley, no sólo por razones de urgencia sino, además, para no dejar abierto un marco de expectativas y un cuadro transitorio de contratación que repercutieran desfavorablemente en el empleo.

2

En tal sentido, la presente norma tiene por finalidad:

a) Mejorar los servicios públicos de empleo, primando su eficacia sobre inútiles cargas burocráticas que en nada mejoran su intermediación en el mercado de trabajo, sino que le impiden orientar su actividad hacia los colectivos que realmente necesitan su intervención para garantizar la igualdad de oportunidades en el derecho de acceso al trabajo. En consecuencia, se elimina la obligación del empresario de contratar a través del Instituto Nacional de Empleo cuando lo que se requiera del mismo no consista en la búsqueda del trabajador adecuado, sino en la simple constatación del previamente elegido por el empresario, tal como ocurrió en más del 90 por 100 de los casos durante el último año. No obstante, se mantiene a efectos del necesario conocimiento del mercado de trabajo la obligación posterior del empresario de registrar los contratos de trabajo o de notificar las contrataciones que efectúe al Instituto Nacional de Empleo (INEM).

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

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

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

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

d) Orientar los futuros programas de fomento de ocupación con el objetivo de fomentar la creación de empleo en las pequeñas empresas y dar ocupación a perceptores de prestaciones por desempleo, convirtiendo éstas en instrumentos de políticas activas.

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

CAPITULO I

De la colocación

Artículo 1. *Ingreso al trabajo.*

1. Los empresarios están obligados a registrar en la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, los contratos que deban celebrarse por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas, aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

2. Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. El Servicio Público de Empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua dentro del Estado.

Artículo 2. *Cesión de trabajadores.*

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

2. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en el apartado anterior responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

3. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

CAPITULO II

De la contratación

Artículo 3. *Contratos formativos.*

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2. El contrato de aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado y se regirá por las siguientes reglas:

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

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

c) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar.

d) Expirada la duración máxima del contrato de aprendizaje, ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos de aprendizaje que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) Los tiempos dedicados a formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo, o concentrarse en los términos que se establezcan en el correspondiente convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo, sin que el tiempo global correspondiente a aquélla pueda ser inferior a un 15 por 100 de la jornada máxima prevista en convenio colectivo.

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

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el aprendiz acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto de aprendizaje. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a formación teórica.

Las empresas que incumplan sus obligaciones en relación con la formación teórica deberán abonar al trabajador, en concepto de indemnización, una cantidad igual a la diferencia que exista entre el salario percibido por el trabajador, en virtud del tiempo de formación teórica pactada en el contrato, y el salario mínimo interprofesional o el pactado o convenio colectivo, sin perjuicio de la sanción que proceda de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 número 5 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el orden social.

f) La retribución del aprendiz será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 70, al 80 o al 90 por 100 del salario mínimo interprofesional durante, respectivamente, el primero, el segundo o el tercer año de vigencia del contrato, salvo lo que se disponga reglamentariamente en virtud del tiempo dedicado a formación teórica. No obstante lo anterior, la retribución de los aprendices menores de dieciocho años no podrá ser inferior al 85 por 100 del salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad.

g) La protección social del aprendiz sólo incluirá las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad, pensiones y Fondo de Garantía Salarial.

h) En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

Artículo 4. *Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.*

1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos previstos en el artículo 15 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos

y no se repitan en fechas ciertas serán llamados en el orden y la forma que se determinen en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

3. La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquélla estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.

En el supuesto de trabajadores cuya prestación efectiva de servicios sea inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, los derechos de protección social sólo incluirán las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes y Fondo de Garantía Salarial y la prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad.

A efectos de determinar los períodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de protección por desempleo, se computarán exclusivamente las horas o días efectivamente trabajados. Reglamentariamente se determinará la forma de cálculo de los días de cotización exigibles, así como de los períodos en que los mismos hayan de estar comprendidos.

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

4. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo.

La ejecución de contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

Artículo 5. *Fomento del empleo.*

1. Se establecerán programas que fomenten la contratación por pequeñas empresas de trabajadores perceptores de prestaciones por desempleo. Anualmente, la Ley de Presupuestos Generales del Estado determinará los programas y colectivos de perceptores por desempleo a que aquéllos se destinen.

Quedan expresamente excluidas las contrataciones llevadas a cabo por el cónyuge o familiares por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

2. El Instituto Nacional de Empleo promoverá la celebración de conciertos con Administraciones públicas y entidades sin ánimo de lucro para que los perceptores de prestaciones por desempleo presten servicios de utilidad social que redunden en beneficio de la comunidad.

Dichos servicios tendrán la consideración de trabajos de colaboración social, a efectos de lo establecido en la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, y su prestación no implicará la existencia de relación laboral entre el desempleado y la entidad con la que se concierten, manteniendo el trabajador el derecho a percibir la prestación o el subsidio por desempleo que le corresponda.

Disposición adicional primera. Fomento de la contratación indefinida de los contratos en prácticas y de aprendizaje.

Los beneficios y condiciones establecidos en la Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, para la transformación en indefinidos de los contratos en prácticas y para la formación, se aplicarán a la conversión en indefinidos de los contratos formativos regulados en el artículo 3 de esta Ley.

Disposición adicional segunda. Contratos formativos celebrados con trabajadores minusválidos.

1. Las empresas que celebren contratos en prácticas a tiempo completo con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

2. Los trabajadores minusválidos contratados en aprendizaje no se computarán para determinar el número máximo de aprendices que las empresas pueden contratar en función de su plantilla.

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

4. Las peculiaridades que para los contratos de formación establece el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, continuarán siendo de aplicación a los contratos de aprendizaje que se celebren con dichos trabajadores minusválidos.

5. Los beneficiarios de la pensión no contributiva de invalidez, prevista en la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, que sean contratados como aprendices, recuperarán automáticamente dicha pensión cuando se les extinga el contrato, a cuyo efecto no se tendrá en cuenta en el cómputo anual de sus rentas las que hubieran percibido en virtud de su trabajo como aprendices.

Disposición adicional tercera. Prórroga de los contratos temporales de fomento del empleo.

Los contratos temporales de fomento del empleo celebrados al amparo del Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo, cuya duración máxima de tres años expire entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1994, podrán ser objeto de dos prórrogas como máximo hasta un plazo de dieciocho meses.

Disposición adicional cuarta. Repertorio de Certificaciones Profesionales.

El Gobierno, a los efectos de una mejor implantación del contrato de aprendizaje, aprobará, en el plazo máximo de un año, el Repertorio de Certificaciones Profesionales y regulará las correspondencias o convalidaciones de los conocimientos adquiridos en la práctica laboral.

Disposición adicional quinta. Cómputo de los aprendices a efectos fiscales.

Los trabajadores con contrato de aprendizaje se computarán en un 60 por 100 a los efectos de determinar el rendimiento neto mediante la modalidad de signos, índices o módulos del método de estimación objetiva en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Disposición adicional sexta. Fomento del empleo durante el año 1994.

Uno. 1. De conformidad con lo establecido en el artículo 5 de esta Ley y en el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores, a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, y hasta el 31 de diciembre de 1994, las empresas podrán contratar temporalmente, para la realización de sus actividades cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a trabajadores desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- a) Trabajadores mayores de cuarenta y cinco años.
- b) Trabajadores minusválidos.
- c) Beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, en los casos previstos en el apartado dos.1.

Los empresarios deberán contratar a los trabajadores a través de la correspondiente Oficina de Empleo y formalizar el contrato por escrito en el modelo oficial que se facilitará por la Oficina de Empleo. La contratación de perceptores de desempleo se llevará a cabo mediante la presentación de oferta genérica de empleo.

2. La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses.

3. A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.

4. No podrán contratar temporalmente al amparo de la presente disposición las empresas que hayan amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o por la causa prevista en el apartado c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, con posterioridad al 31 de mayo de 1993.

Dos. 1. Cuando las contrataciones previstas en el número uno se celebren a jornada completa con beneficiarios de prestaciones por desempleo, darán lugar, durante un período máximo de tres años, a los siguientes beneficios:

a) Las empresas, cualquiera que sea su número de trabajadores en plantilla, que contraten a beneficiarios de prestaciones por desempleo mayores de cuarenta y cinco años o minusválidos, tendrán derecho a una reducción del 75 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.

b) Las empresas de hasta veinticinco trabajadores que contraten a beneficiarios de prestaciones por desempleo, menores de cuarenta y cinco años, inscritos al menos un año como desempleados en la Oficina de

Empleo, tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.

c) Las reducciones establecidas en los apartados a) y b) anteriores se elevarán al 100 por 100 y al 75 por 100 respectivamente para el primer trabajador contratado por empresas, cualquiera que fuera su forma jurídica, que no tengan trabajador alguno a su servicio desde el 1 de enero de 1994.

En los supuestos anteriores el empresario deberá poder acreditar que se encuentra dado de alta en el Impuesto de Actividades Económicas desde al menos el 31 de mayo de 1993.

2. No serán de aplicación las anteriores reducciones de cuotas a los contratos de aprendizaje; a las contrataciones realizadas con trabajadores que hayan estado contratados en la empresa con posterioridad al 31 de mayo de 1993; así como las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas, que revistan la forma jurídica de sociedad, y las que se produzcan con estos últimos.

3. Si durante la vigencia de las contrataciones realizadas de conformidad con lo previsto en este número dos, la empresa amortizara puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o por la causa prevista en el apartado c) del artículo 52, perderá automáticamente el derecho a la reducción de cuotas derivadas de dichas contrataciones, debiendo ingresar, a partir del momento en que se haya producido la amortización, las cuotas empresariales por contingencias comunes establecidas con carácter general.

4. El Instituto Nacional de Empleo compensará a la Tesorería General de la Seguridad Social, con cargo a las aplicaciones 480 y 487 del «Programa 312-A, Prestaciones de desempleados», los menores ingresos que se originen por las reducciones de cuotas empresariales derivadas de contrataciones de beneficiarios de prestaciones por desempleo, autorizándose al Ministerio de Economía y Hacienda para realizar las modificaciones de crédito necesarias para su cumplimiento.

Tres. 1. La transformación de los contratos de duración determinada regulados en esta disposición en contratos indefinidos dará derecho a la obtención de los beneficios establecidos en la Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, así como en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, siempre que en el momento de la transformación, que podrá producirse al vencimiento de la duración inicial del contrato o de las correspondientes prórrogas, los trabajadores sigan reuniendo los requisitos exigidos en las citadas normas, excepto el relativo a la inscripción como desempleados en la Oficina de Empleo.

2. Formalizada la transformación en contrato indefinido en el modelo oficial correspondiente, se concederán los siguientes beneficios:

a) Jóvenes menores de veinticinco años, subvención de 400.000 pesetas.

b) Mayores de cuarenta y cinco años, subvención de 500.000 pesetas y bonificación del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.

c) Mujeres contratadas en las profesiones u oficios relacionados en el anexo III de la Orden ministerial de 6 de agosto de 1992 («Boletín Oficial del Estado» del 15), en los que el colectivo se halle subrepresentado, subvención de 500.000 pesetas.

d) Minusválidos, subvención de 500.000 pesetas y bonificaciones, durante toda la vigencia del contrato del 70 ó 90 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, si el trabajador es menor o mayor de cuarenta y cinco años, respectivamente.

Disposición adicional séptima. Supresión de los registros especiales de trabajadores portuarios.

1. Quedan suprimidos los registros especiales de trabajadores portuarios creados al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques.

Específicamente se entenderán suprimidas las referencias normativas a dichos registros recogidas en los artículos 9, 10 y 12 del citado Real Decreto-ley 2/1986, con las modificaciones introducidas por la disposición adicional decimotercera de la Ley 27/1992, de 24 de diciembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.

2. El Instituto Nacional de Empleo expedirá a favor de los trabajadores inscritos en los registros suprimidos el certificado acreditativo de la profesionalidad que tuvieron reconocida.

Disposición transitoria primera. Contratos de aprendizaje.

No obstante lo dispuesto en el artículo 3.2, letra d), los trabajadores que hubieran estado vinculados a la empresa por un contrato para la formación que no hubiera agotado el plazo máximo de tres años sólo podrán ser contratados nuevamente por la misma empresa con un contrato de aprendizaje por el tiempo que reste hasta los tres años, computándose la duración del contrato de formación a efectos de determinar la retribución que corresponde al aprendiz.

Disposición transitoria segunda. Contratos celebrados antes de la presente Ley.

Los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación, continuarán rigiéndose por la normativa anterior a cuyo amparo se concertaron.

Será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley a los contratos celebrados al amparo del citado Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, excepto lo dispuesto en el segundo párrafo de la letra d) del número 2 del artículo 3.

Disposición transitoria tercera. Vigencia de disposiciones reglamentarias.

En tanto se proceda al desarrollo reglamentario de esta Ley continuarán siendo de aplicación, en todo lo que no se oponga a lo establecido en el mismo, el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial, y el Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, por el que se regulan diversos contratos de trabajo de duración determinada y el contrato de trabajadores fijos discontinuos.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

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

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

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

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

4. Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo.

5. Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación.

Disposición final primera. Facultades de desarrollo.

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

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

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

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 19 de mayo de 1994.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,
FELIPE GONZALEZ MARQUEZ

11610 LEY 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren. Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley:

EXPOSICION DE MOTIVOS

1

El planteamiento de una reforma del Estatuto de los Trabajadores, en el ámbito de las decisiones políticas dirigidas a la creación de empleo, tiene su primera explicación en que esta norma, al regular tanto los diversos aspectos del desarrollo de la relación laboral como la negociación colectiva, configura los aspectos fundamentales del marco institucional del mercado de trabajo.

Sin desconocer que las acciones en materia de empleo pueden, y deben, adoptarse desde muy diversas políticas públicas, no hay que ignorar la importante contribución que, para el objetivo del empleo, supone el contar con una regulación laboral que, al mismo tiempo que cumple su finalidad fundamental de garantía de la posición de

los trabajadores en la relación laboral, proporciona a las empresas instrumentos para una gestión de los recursos humanos que incida favorablemente en la buena marcha de aquéllas.

El marco económico en el que las empresas españolas desarrollan su actividad en la actualidad presenta notables diferencias con respecto al existente en 1980, año de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, y éste es un factor que sin duda debe pesar a la hora de decidir la procedencia de cambios normativos.

Ya en 1984 factores como los cambios en la situación económica derivados de la crisis de los años setenta y las perspectivas cada vez más cercanas de integración de la economía española en la europea forzaron a adoptar importantes modificaciones en aspectos sustanciales de la regulación laboral, como los referidos a las modalidades de contratación.

Alguno de estos factores que motivaron la reforma de 1984 no han hecho sino consolidarse y han aparecido también otros nuevos. En esta línea se podría citar la progresiva internacionalización de la economía, expresada en fenómenos como el acceso al mercado y a la competencia mundial de países hasta entonces alejados del escenario económico, las exigencias de convergencia económica en el contexto europeo, la aceleración del proceso de innovación tecnológica, o los efectos de las fases bajas del ciclo económico. Todos ellos conducen a un nuevo ámbito económico en el que las empresas españolas van a tener que desarrollar su actividad, y que ha sido fruto de una aceleración de los procesos históricos como no se había conocido en épocas anteriores del sistema de relaciones industriales.

Si estos fenómenos económicos generales se ponen en relación con el empleo, el análisis de la situación europea, que tiene manifestaciones incluso más agudas en el caso español, es el de una economía que no sólo tiene problemas para el crecimiento económico sino que, incluso, alcanzado éste, no produce unos efectos tan dinámicos en términos de creación de empleo como los experimentados en otros países, que son precisamente los competidores de los países europeos en general y de España en particular.

De ahí la necesidad de adoptar medidas en todos los terrenos de la acción política, lo que incluye, lógicamente, también el ámbito laboral, para fortalecer nuestra economía a través de una mejora de la competitividad de las empresas españolas.

2

Para lograr esta necesaria mejora de la competitividad de las empresas no cabe plantear una fórmula puramente desreguladora en el terreno laboral, en la que desaparezcan las garantías legales de la posición individual de los trabajadores o las facultades colectivas expresadas en la negociación colectiva.

La revisión y la reforma de la normativa laboral debe hacerse conservando los elementos diferenciadores de la cultura política europea, que se expresan en términos de libertad sindical, negociación colectiva y protección social. Preservar estos valores es compatible con la mejora de la competitividad; pero ello exige revisar el marco institucional de las relaciones laborales así como las propias prácticas negociadoras de los interlocutores sociales, de forma que desde estos dos campos sea compatible garantizar la posición de los trabajadores con proporcionar al desarrollo de la actividad empresarial la capacidad de adaptación. Ello permitirá una adecuación flexible de la gestión de los recursos humanos en la empresa, tanto a la situación económica de la misma como a los cambios del mercado en el que opera.