

Article 2. Definició i especificacions.

A efectes de l'establiment d'especificacions, es denominen gasolines de substitució les constituïdes per una mescla d'hidrocarburs d'origen mineral i de compostos oxigenats orgànics, destinats a l'alimentació de motors tèrmics d'encesa, amb les característiques adequades per ser utilitzades en els vehicles més antics que fins ara han utilitzat gasolina amb plom.

Les gasolines de substitució autoritzades han de complir les especificacions vigents per a les gasolines sense plom, d'acord amb els mètodes d'assaig corresponents, establerts ambdós als annexos I i III del Reial decret 1728/1999, de 12 de novembre, a excepció de l'«Índex d'Octà Research» (RON), que ha de ser igual o superior a 97, i del color, que ha de ser groc.

Article 3. Additiu.

Les gasolines de substitució, per poder ser comercialitzades, han de contenir un additiu específic que millori les característiques antirecessió de les vàlvules del motor i que permeti obtenir un carburant que compleixi les especificacions establertes i admeses en la reglamentació dels altres estats membres de la Unió Europea, amb un nivell de qualitat equivalent per a les mateixes condicions climàtiques.

En el cas d'utilitzar un additiu a base de potassi, el contingut en potassi ha de ser superior o igual a 8 mg/kg i inferior a 20 mg/kg.

Article 4. Excepció per a ús en vehicles antics de tipus especial.

S'exceptua del que disposa l'article 1 la comercialització de gasolines amb plom fins a un 0,5 per 100 com a màxim de les vendes totals de gasolines al mercat nacional, per a ús de vehicles antics de tipus especial i la distribució de les quals s'ha de dur a terme a través de grups d'interès especial. Aquestes gasolines amb plom, en tot cas, han de complir les especificacions vigents.

Disposició addicional primera. Tractament fiscal.

A partir de l'1 d'agost de 2001, les gasolines amb plom en poder de magatzemistes i detallistes tenen el mateix tractament fiscal que els productes als quals es refereix l'article 52.d) de la Llei 38/1992, de 28 de desembre, d'impostos especials, quan siguin tornades a una fàbrica o dipòsit fiscal.

Disposició addicional segona. Informació sobre subministrament i preus.

A partir de l'1 d'agost de 2001, totes les instal·lacions de distribució a la menuda de productes petrolífers a vehicles que, d'acord amb el que disposa l'article 5 del Reial decret llei 6/2000, de 23 de juny, desplegat per l'Ordre de 3 d'agost de 2000, enviaven a la Direcció General de Política Energètica i Mines informació sobre preus de la gasolina amb plom de 97 IO, han de continuar enviant la mateixa informació, relativa a la nova gasolina de substitució.

Disposició derogatòria única. Derogació normativa.

Queda derogat el Reial decret 403/2000, de 24 de març, pel qual es prohibeix la comercialització de gasolines amb plom.

Disposició final primera. Habilitació normativa.

Es faculta el ministre d'Economia per dictar les disposicions necessàries per a l'aplicació i el desplegament d'aquest Reial decret.

Disposició final segona. Entrada en vigor.

Aquest Reial decret entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 6 de juliol de 2001.

JUAN CARLOS R.

El vicepresident segon del Govern
per a Afers Econòmics
i ministre d'Economia,
RODRIGO DE RATO Y FIGAREDO

CAP DE L'ESTAT

13265 LLEI 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat. («BOE» 164, de 10-7-2001.)

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegeu i entengueu aquesta Llei. Sapiguen: Que les Corts Generals han aprovat la Llei següent i jo la sanciono.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

La política d'ocupació desenvolupada en l'última legislatura ha estat marcada fonamentalment per les reformes de l'Estatut dels treballadors produïdes per la Llei 63/1997, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida, derivada de l'Acord interconfederal per a l'estabilitat de l'ocupació subscrit pels interlocutors socials, i pel Reial decret llei 15/1998, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball en relació amb el treball a temps parcial i el foment de la seva estabilitat, que reflecteix l'acord conclòs entre el Govern i les organitzacions sindicals més representatives.

La Llei 63/1997, a més de donar una nova regulació als contractes formatius i de modificar diversos aspectes de la contractació temporal, va introduir un contracte nou per al foment de la contractació indefinida, dirigit a col·lectius determinats amb dificultats especials per a l'accés al mercat de treball, caracteritzat perquè preveu una indemnització, en cas d'extinció, inferior a la de caràcter general, i amb un període inicial d'aplicació de quatre anys, i n'està prevista la continuïtat eventual més enllà del període esmentat. Per la seva banda, el Reial decret llei 15/1998 va donar una nova regulació al contracte a temps parcial, i va establir tant elements de major garantia i protecció social per als treballadors, com d'altres de flexibilitat més gran en el règim jurídic, per exemple amb la creació de les hores complementàries.

El temps transcorregut des d'aquestes reformes ha posat en relleu uns efectes globalment positius derivats, traduïts en l'increment del nombre de contractes indefinits i a temps parcial, i també ha posat en relleu problemes pràctics o disfuncions en determinades matèries, com el treball a temps parcial, dels quals ha derivat probablement que no s'hagin assolit plenament totes les

possibilitats de desenvolupament de la contractació que es podrien haver esperat.

Atès que és necessari decidir sobre la continuïtat del contracte del foment de l'ocupació, i que és procedent corregir les disfuncions observades, s'ha posat en relleu la necessitat de plantejar una regulació nova d'aquestes qüestions, la importància de les quals per a l'equilibri de la política d'ocupació sembla que sigui innecessari ressaltar. A més, amb caràcter més general, l'evolució positiva de l'ocupació en aquests últims anys també ha mostrat que és necessari plantejar reformes noves que continuïn afavorint aquesta evolució i que particularment s'orientin a reduir les taxes de temporalitat existents encara excessives.

En aquest sentit, aquest conjunt de reformes noves manté l'orientació cap al foment d'una ocupació més estable i d'una qualitat més alta, tant amb la utilització de les fórmules contractuals ja experimentades en els últims anys, amb les millores o les correccions necessàries, com ara el contracte de treball a temps parcial o el de foment de la contractació indefinida, com amb la introducció de regulacions noves en els molt diversos aspectes de la contractació laboral i del desenvolupament de les relacions laborals que puguin incidir positivament en el creixement de l'ocupació i la millora de la seva qualitat.

D'aquesta manera, s'introdueixen diverses modificacions en l'Estatut dels treballadors referides, en primer lloc, a la forma, la durada i les modalitats del contracte de treball. Cal destacar-ne les dirigides a reforçar el principi d'estabilitat en l'ocupació, amb la introducció de limitacions i garanties addicionals als contractes temporals i de durada determinada. De la mateixa manera, s'introdueixen modificacions en el règim jurídic del contracte a temps parcial, per tal d'aconseguir un impuls i un dinamisme més grans d'aquesta modalitat contractual, el paper rellevant en el creixement de l'ocupació estable i en l'adaptació a les necessitats d'empreses i treballadors de la qual han posat de relleu tots els protagonistes de les relacions laborals en el context de la Unió Europea, i en el del contracte de relleu, amb la finalitat d'adequar-lo a les modificacions que ha introduït la Llei mateixa en el contracte a temps parcial i d'afavorir-ne la major utilització. D'altra banda, ampliar els col·lectius que es poden beneficiar dels contractes formatius, i concretar i formalitzar, a través d'un nou contracte temporal d'inserció, els programes de contractació de treballadors aturats per a la realització d'obres i serveis d'interès general i social, constitueixen mesures dirigides a instrumentar les polítiques actives d'ocupació d'una manera més adequada.

Altres modificacions es dirigeixen a reforçar les garanties en els supòsits de subcontractació i de successió d'empresa; en particular, a través d'una millora dels instruments d'informació i consulta dels treballadors i els seus representants, que permeti dotar aquestes situacions laborals de la transparència i seguretat jurídica degudes.

El manteniment del contracte per al foment de la contractació indefinida, que ha obtingut uns resultats tan excel·lents en els últims anys, després que el creessin el 1997 els interlocutors socials en l'Acord interconfederal per a l'estabilitat de l'ocupació, i la incorporació del programa del foment d'ocupació per a l'any 2001, constitueixen altres elements rellevants d'aquesta Llei. Així mateix, per tal d'evitar la utilització abusiva de la contractació temporal de curta durada, s'incrementa en un 36 per 100 la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes, en els contractes temporals la durada efectiva dels quals sigui inferior a set dies. També es modifica la regulació de les modalitats de contractació laboral que preveu la Llei 13/1986, de 14 d'a-

bril, de foment i coordinació general de la investigació científica i tècnica.

Una altra novetat, seguint la línia iniciada en la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, és l'ampliació de la normativa sobre permisos de maternitat o paternitat tenint en compte el cas específic de naixement de fills prematurs o que requereixin hospitalització després del part, en què és possible l'atenció materna o paterna al neonat mentre romangui ingressat, amb la possibilitat d'absentar-se de la feina durant una hora i tenir, així mateix, el dret a reduir la jornada de treball fins a dues hores com a màxim, amb la disminució proporcional del salari. En relació amb això, el període de suspensió o el permís es pot computar, tret de les primeres sis setmanes de suspensió o permís obligatori, posteriors al part, en el contracte de la mare a partir de la data de l'alta hospitalària. Aquesta excepció del gaudi ininterromput del permís o la suspensió no trenca el principi general de tracte continuat de la Directiva 92/85/CEE, de 19 d'octubre, sinó que suposa una garantia de suport a l'atenció i la cura del nen que no hi és prevista expressament però que sí que concorda amb l'esperit de millorar el benestar del nen.

Al costat d'això, cal destacar, finalment, la derogació de la disposició addicional desena de l'Estatut dels treballadors, que estimulava l'adopció de mesures dirigides a aconseguir la jubilació forçosa dels treballadors de major edat i la seva retirada del mercat de treball, com a instrument d'una política d'ocupació inspirada en concepcions diferents de les actuals i amb el suport en realitats demogràfiques i del mercat de treball també diferents de les actuals.

A més, amb aquesta Llei s'incorpora a l'ordenament intern el contingut de les recents directives europees 98/50/CE, del Consell, de 29 de juny, per la qual es modifica la Directiva 77/187/CEE, sobre l'aproximació de les legislacions dels estats membres relatives al manteniment dels drets dels treballadors en cas de traspàs d'empreses, de centres d'activitat o de parts de centres d'activitat, i 1999/70/CE, del Consell, de 29 de juny, relativa a l'Acord marc de la CES, l'UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada.

CAPÍTOL I

Modificacions que s'introdueixen a la Llei de l'Estatut dels treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març

Article primer. *Forma, durada i modalitats del contracte de treball.*

Els articles de la Llei de l'Estatut dels treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que es relacionen a continuació, queden modificats en els termes següents:

U. L'apartat 2 de l'article 8 queda redactat de la manera següent:

«2. Han de constar per escrit els contractes de treball quan així ho exigeixi una disposició legal i, en tot cas, els de pràctiques i per a la formació, els contractes a temps parcial, fix discontinu i de relleu, els contractes de treball a domicili, els contractes per a la realització d'una obra o un servei determinat, els contractes d'inserció, així com els dels treballadors contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger. Igualment han de constar per escrit els contractes per temps determinat la durada dels quals sigui superior a quatre

setmanes. Si no s'observa aquesta exigència, es considera subscrit el contracte per temps indefinit i a jornada completa, llevat d'una prova en contra que acrediti la naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.»

Dos. La lletra a) de l'apartat 2 de l'article 11 queda redactada de la manera següent:

«a) Es pot fer amb treballadors majors de setze anys i menors de vint-i-un anys que no tinguin la titulació requerida per realitzar un contracte en pràctiques. El límit màxim d'edat no és aplicable quan el contracte es concerta amb aturats inclosos en algun dels col·lectius següents:

Minusvàlids.

Treballadors estrangers, durant els dos primers anys de vigència del permís de treball, llevat que s'acreditin la formació i l'experiència necessàries per exercir el lloc de treball.

Els qui portin més de tres anys sense activitat laboral.

Els qui es trobin en situació d'exclusió social.

Els qui s'incorporin com a alumnes treballadors als programes d'escoles taller, cases d'oficis i tallers d'ocupació.»

Tres. El títol i l'apartat 1 de l'article 12 queden redactats de la manera següent:

«Article 12. *Contracte a temps parcial i contracte de relleu.*

1. El contracte de treball s'entén subscrit a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores el dia, la setmana, el mes o l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, s'entén per "treballador a temps complet comparable" un treballador a temps complet de la mateixa empresa i el mateix centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que porti a terme una feina idèntica o similar. Si a l'empresa no hi ha cap treballador comparable a temps complet, es considera la jornada a temps complet que preveu el conveni col·lectiu d'aplicació o, si hi manca, la jornada màxima legal.»

Quatre. L'apartat 3 de l'article 12 queda redactat de la manera següent:

«3. Sens perjudici del que assenyalava l'apartat anterior, el contracte a temps parcial s'entén subscrit per temps indefinit quan es concerta per dur a terme feines fixes i periòdiques dins del volum normal d'activitat de l'empresa.»

Cinc. La lletra a) de l'apartat 4 de l'article 12 queda redactada de la manera següent:

«a) El contracte, de conformitat amb el que disposa l'apartat 2 de l'article 8 d'aquesta Llei, s'ha de formalitzar necessàriament per escrit, en el model que s'estableixi. En el contracte han de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball el dia, la setmana, el mes o l'any contractades i la distribució.

Si no s'observen aquestes exigències, el contracte es considera subscrit a jornada completa, llevat d'una prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.»

Sis. L'apartat 5 de l'article 12 queda redactat de la manera següent:

«5. Es consideren hores complementàries les hores la possibilitat de realització de les quals hagi estat acordada, com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, d'acord amb el règim jurídic que estableix aquest apartat i, si s'escau, els convenis col·lectius sectorials o, si hi manca, d'àmbit inferior.

La realització d'hores complementàries està subjecta a les regles següents:

a) L'empresari només pot exigir la realització d'hores complementàries quan així ho hagi pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries es pot acordar en el moment de concertar el contracte a temps parcial o posteriorment, però constitueix, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte s'ha de formalitzar necessàriament per escrit, en el model oficial que s'estableix a aquest efecte.

b) Només es pot formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial de durada indefinida.

c) El pacte d'hores complementàries ha de recollir el nombre d'hores complementàries la realització de les quals pot requerir l'empresari.

El nombre d'hores complementàries no pot excedir el 15 per 100 de les hores ordinàries de feina objecte del contracte. Els convenis col·lectius d'àmbit sectorial o, si hi manquen, d'àmbit inferior poden establir un altre percentatge màxim, que en cap cas no pot excedir el 60 per 100 de les hores ordinàries contractades. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no pot excedir el límit legal del treball a temps parcial que defineix l'apartat 1 d'aquest article.

d) La distribució i forma de realització de les hores complementàries pactades s'ha d'atenuar al que estableixen sobre això el conveni col·lectiu aplicable i el pacte d'hores complementàries. Llevat que el conveni estableixi una altra cosa, el treballador ha de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries amb un preavís de set dies.

e) La realització d'hores complementàries ha de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos que estableixen els articles 34, apartats 3 i 4; 36, apartat 1, i 37, apartat 1, d'aquesta Llei.

f) Les hores complementàries efectivament realitzades es retribueixen com a ordinàries, i computen als efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. Amb aquesta finalitat, el nombre i la retribució de les hores complementàries dutes a terme s'han de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.

g) El pacte d'hores complementàries pot quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavís de quinze dies, una vegada complert un any des de la subscripció, quan concorrin les circumstàncies següents:

L'atenció de les responsabilitats familiars que enuncia l'article 37.5 d'aquesta Llei.

Per necessitats formatives, de la manera que es determini reglamentàriament, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.

Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

h) El pacte d'hores complementàries i les condicions de realització d'aquestes estan subjectes al compliment dels requisits que estableixen les

lletres anteriors i, si s'escau, al règim que preveuen els convenis col·lectius aplicables. En cas d'incompliment d'aquests requisits i del règim jurídic, la negativa del treballador a realitzar les hores complementàries, malgrat que hagin estat pactades, no constitueix una conducta laboral sancionable.”

Set. L'apartat 6 de l'article 12 queda redactat de la manera següent:

«6. Així mateix, s'entén com a contracte a temps parcial el que subscriu el treballador que concerta amb la seva empresa, en les condicions que estableix el present article, una reducció de la jornada de treball i del salari d'entre un mínim d'un 25 per 100 i un màxim d'un 85 per 100 d'aquells, quan compleixi les condicions generals exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, amb l'excepció de l'edat, que ha de ser inferior en cinc anys a l'exigida, com a màxim, o quan, complint igualment les condicions generals esmentades, hagi complert l'edat esmentada. L'execució d'aquest contracte de treball a temps parcial, i la retribució, són compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconegui al treballador en concepte de jubilació parcial, i la relació laboral s'extingeix en produir-se la jubilació total.

Per poder realitzar aquest contracte en el cas dels treballadors que encara no hagin assolit l'edat de jubilació, l'empresa ha de subscriure simultàniament un contracte de treball amb un treballador en situació de desocupació o que tingui concertat un contracte de durada determinada amb l'empresa, per tal de substituir la jornada de treball que deixa vacant el treballador que es jubila parcialment. Aquest contracte de treball, que també es pot subscriure per substituir els treballadors que s'hagin jubilat parcialment després d'haver complert l'edat de jubilació, es denomina contracte de relleu i té les particularitats següents:

a) La durada del contracte és indefinida o igual a la del temps que falti al treballador substituït per arribar a l'edat de jubilació a la qual es refereix el primer paràgraf d'aquest apartat. Si en complir l'edat esmentada el treballador jubilat parcialment continua a l'empresa, el contracte de relleu que s'hagi subscrit per durada determinada es pot prorrogar mitjançant un acord de les parts per períodes anuals, i s'extingeix, en tot cas, en finalitzar el període corresponent l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.

En el cas del treballador jubilat parcialment després d'haver assolit l'edat de jubilació, la durada del contracte de relleu que pot subscriure l'empresa per substituir la part de jornada que deixa vacant pot ser indefinida o anual. En aquest segon cas, el contracte es prorroga automàticament per períodes anuals, i s'extingeix de la manera que assenyala el paràgraf anterior.

b) El contracte de relleu es pot subscriure a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la durada de la jornada ha de ser igual a la reducció de jornada que acordi el treballador substituït, com a mínim. L'horari de treball del treballador rellevista pot completar el del treballador substituït o alternar-s'hi.

c) El lloc de treball del treballador rellevista pot ser el mateix del treballador substituït o un de similar, entenent com a tal l'acompliment de tasques

corresponents al mateix grup professional o a una categoria equivalent.

d) En la negociació col·lectiva es poden establir mesures per impulsar la subscripció de contractes de relleu.»

Vuit. La lletra b) de l'apartat 1 de l'article 15 queda redactada de la manera següent:

«b) Quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes així ho exigeixin, fins i tot si es tracta de l'activitat normal de l'empresa. En aquests casos, els contractes poden tenir una durada màxima de sis mesos, dins d'un període de dotze mesos, comptats a partir del moment en què es produeixen les causes esmentades. Mitjançant un conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si hi manca, mitjançant un conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior es pot modificar la durada màxima d'aquests contractes i el període dins del qual es poden realitzar tenint en compte el caràcter estacional de l'activitat en la qual es produeixen les circumstàncies esmentades. En aquest supòsit, el període màxim dins del qual es poden realitzar és de divuit mesos, i la durada del contracte no pot superar les tres quartes parts del període de referència establert ni dotze mesos, com a màxim.

En el cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la durada màxima legal o la convencionalment establerta, es pot prorrogar mitjançant un acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir la durada màxima esmentada.

Mitjançant un conveni col·lectiu es poden determinar les activitats en les qual es poden contractar treballadors eventuais, així com fixar criteris generals relatius a la relació adequada entre el volum d'aquesta modalitat contractual i la plantilla total de l'empresa.»

Nou. A l'apartat 1 de l'article 15 s'incorpora una nova lletra d) del tenor literal següent:

«d) Quan una administració pública o una entitat sense ànim de lucre contracti un treballador aturat, inscrit a l'oficina d'ocupació, i l'objecte del contracte temporal d'inserció esmentat sigui el de realitzar una obra o un servei d'interès general o social, com a mitjà d'adquisició d'experiència laboral i millora de l'ocupabilitat de l'aturat participant, dins de l'àmbit dels programes públics que es determinin reglamentàriament. Els treballadors que siguin part en aquests contractes no poden repetir la participació fins transcorreguts tres anys des que hagi finalitzat el contracte anterior d'aquesta naturalesa, sempre que el treballador hagi estat contractat sota aquesta modalitat per un període superior a nou mesos en els últims tres anys.

Els serveis públics d'ocupació competents han de finançar, a través de les partides de despesa que corresponguin, els costos salarials i de Seguretat Social d'aquestes contractacions, i subvencionar, a efectes salarials, la quantia equivalent a la base mínima del grup de cotització al qual correspongui la categoria professional que exerceix el treballador i, als efectes de Seguretat Social, les quotes derivades dels salaris esmentats, tot això amb independència de la retribució que percebi el treballador finalment.

La retribució dels treballadors que s'incorporin a aquests programes és la que s'acordi entre les parts, sense que pugui ser inferior a la que estableix,

si s'escau, el conveni col·lectiu aplicable per a aquests contractes d'inserció.

La incorporació d'aturats a aquesta modalitat contractual ha d'estar d'acord amb les prioritats de l'Estat per complir les directrius de l'estratègia europea per l'ocupació.»

Deu. A l'article 15 s'incorporen quatre apartats nous, amb els números 5, 6, 7 i 8, del tenor literal que s'indica a continuació, i l'apartat 5 actual passa a numerar-se com apartat 9:

«5. Els convenis col·lectius poden establir requisits dirigits a prevenir els abusos en la utilització successiva de la contractació temporal.

6. Els treballadors amb contractes temporals i de durada determinada tenen els mateixos drets que els treballadors amb contractes de durada indefinida, sens perjudici de les particularitats específiques de cada una de les modalitats contractuals en matèria d'extinció del contracte i de les que preveu expressament la Llei en relació amb els contractes formatius i amb el contracte d'inserció. Quan correspongui en consideració a la seva naturalesa, aquests drets han de ser reconeguts en les disposicions legals i reglamentàries i en els convenis col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat.

Quan un determinat dret o una determinada condició de treball estigui atribuït a les disposicions legals o reglamentàries i als convenis col·lectius en funció d'una antiguitat prèvia del treballador, aquesta s'ha de computar d'acord amb els mateixos criteris per a tots els treballadors, sigui quina sigui la modalitat de contractació.

7. L'empresari ha d'informar els treballadors de l'empresa amb contractes de durada determinada o temporals, inclosos els contractes formatius, sobre l'existència de llocs de treball vacants, a fi de garantir-los les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que als altres treballadors. Aquesta informació es pot facilitar mitjançant un anunci públic en un lloc adequat de l'empresa o el centre de treball, o mitjançant altres mitjans que preveu la negociació col·lectiva, que assegurin la transmissió de la informació.

Els convenis poden establir criteris objectius i compromisos de conversió dels contractes de durada determinada o temporals en indefinits.

Els convenis col·lectius han d'establir mesures per facilitar l'accés efectiu d'aquests treballadors a la formació professional continuada, a fi de millorar-ne la qualificació i afavorir-ne la progressió i la mobilitat professionals.

8. El contracte per temps indefinit de fixos discontinus es concerta per portar a terme treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dates certes, dins del volum normal d'activitat de l'empresa. En els casos de treballs discontinus que es repeteixin en dates certes els és aplicable la regulació del contracte a temps parcial subscrit per temps indefinit. Els treballadors fixos discontinus han de ser cridats en l'ordre i de la forma que determinin els convenis col·lectius respectius, i, en cas d'incompliment, el treballador pot reclamar en procediment d'acomiadament davant de la jurisdicció competent, dins el termini que s'inicia des del moment en el qual tingui coneixement de la falta de convocatòria.

Aquest contracte s'ha de formalitzar necessàriament per escrit en el model que s'estableixi, i hi ha de figurar una indicació sobre la durada estimada de l'activitat, així com sobre la forma i l'ordre

de crida que estableixi el conveni col·lectiu aplicable, i s'hi han de fer constar igualment, de manera orientativa, la jornada laboral estimada i la distribució horària.

Els convenis col·lectius d'àmbit sectorial poden acordar, quan les peculiaritats de l'activitat del sector així ho justifiquin, la utilització en els contractes de fixos discontinus de la modalitat de temps parcial, així com els requisits i les especialitats per a la conversió de contractes temporals en contractes de fixos discontinus.»

Article segon. *Garanties per canvi d'empresari.*

U. L'article 42 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«Article 42. *Subcontractació d'obres i serveis.*

1. Els empresaris que contractin o subcontractin amb altres la realització d'obres o serveis corresponents a l'activitat pròpia d'aquells han de comprovar que els contractistes esmentats estan al corrent en el pagament de les quotes de la Seguretat Social. A aquest efecte, han de demanar per escrit, amb identificació de l'empresa afectada, una certificació negativa per descoberts a la Tresoreria General de la Seguretat Social, que ha de lliurar inexcusablement la certificació esmentada en el termini de trenta dies improrrogables i en els termes que s'estableixin reglamentàriament. Una vegada transcorregut aquest termini, l'empresari sol·licitant queda exonerat de responsabilitat.

2. L'empresari principal, llevat que transcorri el termini abans assenyalat respecte a la Seguretat Social, i durant l'any següent a l'acabament de l'encàrrec, respon solidàriament de les obligacions de naturalesa salarial que hagin contret els contractistes i els subcontractistes amb els treballadors i de les referides a la Seguretat Social durant el període de vigència de la contracta.

No hi ha responsabilitat pels actes del contractista quan l'activitat contractada es refereixi exclusivament a la construcció o la reparació que contracti un cap de família respecte del seu habitatge, així com en el cas que el propietari de l'obra o la indústria no en contracti la realització per raó d'una activitat empresarial.

3. Els treballadors del contractista o subcontractista han de rebre informació per escrit de l'empresari quant a la identitat de l'empresa principal per a la qual estiguin prestant serveis en cada moment. La informació esmentada cal facilitar-la abans de l'inici de la prestació de serveis respectiva i ha d'incloure el nom o la raó social de l'empresari principal, el domicili social i el número d'identificació fiscal. Així mateix, el contractista o el subcontractista han d'informar de la identitat de l'empresa principal a la Tresoreria General de la Seguretat Social en els termes que es determinin reglamentàriament.

4. Sens perjudici de la informació sobre previsions en matèria de subcontractació a la qual es refereix l'article 64.1.1r d'aquesta Llei, quan l'empresa concerta un contracte de prestació d'obres o serveis amb una empresa contractista o subcontractista, ha d'informar els representants legals dels treballadors sobre les qüestions següents:

- a) Nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista.
- b) Objecte i durada de la contracta.

- c) Lloc d'execució de la contracta.
- d) Si s'escau, nombre de treballadors que tenen ocupació mitjançant la contracta o la subcontracta en el centre de treball de l'empresa principal.
- e) Mesures previstes per a la coordinació d'activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.

5. Abans de l'inici de l'execució de la contracta, l'empresa contractista o subcontractista ha d'informar igualment els representants legals dels treballadors sobre les mateixes qüestions a les quals fan referència l'apartat 3 anterior i les lletres b) a e) de l'apartat 4.»

Dos. L'article 44 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, text refós aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la manera següent:

«Article 44. *La successió d'empresa.*

1. El canvi de titularitat d'una empresa, d'un centre de treball o d'una unitat productiva autònoma no extingeix per si mateix la relació laboral, i l'empresari nou queda subrogat en els drets i les obligacions laborals i de seguretat social de l'anterior, inclosos els compromisos de pensions, en els termes que preveu la normativa específica, i, en general, totes les obligacions que hagi adquirit el cedent en matèria de protecció social complementària.

2. A l'efecte del que preveu aquest article, es considera que existeix successió d'empresa quan la transmissió afecta una entitat econòmica que mantingui la identitat, entesa com a un conjunt de mitjans organitzats a fi de dur a terme una activitat econòmica, essencial o accessòria.

3. Sens perjudici del que estableix la legislació de Seguretat Social, en les transmissions que tinguin lloc per actes intervius, el cedent i el cessionari responen solidàriament durant tres anys de les obligacions laborals nascudes anteriorment a la transmissió i que no hagin estat satisfetes.

El cedent i el cessionari també responen solidàriament de les obligacions nascudes posteriorment a la transmissió, quan la cessió sigui declarada delictiva.

4. Llevat que hi hagi un pacte en contra, establert una vegada consumada la successió mitjançant un acord d'empresa entre el cessionari i els representants dels treballadors, les relacions laborals dels treballadors afectats per la successió es continuen regint pel conveni col·lectiu que en el moment de la transmissió sigui aplicable a l'empresa, el centre de treball o la unitat productiva autònoma transferida.

Aquesta aplicació es manté fins a la data d'expiració del conveni col·lectiu d'origen o fins a l'entrada en vigor d'un altre conveni col·lectiu nou que resulti aplicable a l'entitat econòmica transmesa.

5. Quan l'empresa, el centre de treball o la unitat productiva objecte de la transmissió conservi l'autonomia, el canvi de titularitat de l'empresari no extingeix per si mateix el mandat dels representants legals dels treballadors, que continuen exercint les funcions en els mateixos termes i sota les mateixes condicions que regien anteriorment.

6. El cedent i el cessionari han d'informar els representants legals dels treballadors respectius afectats pel canvi de titularitat de les qüestions següents:

- a) Data prevista de la transmissió;
- b) Motius de la transmissió;

- c) Conseqüències jurídiques, econòmiques i socials de la transmissió per als treballadors, i
- d) Mesures previstes respecte dels treballadors.

7. Si no hi ha representants legals dels treballadors, el cedent i el cessionari han de facilitar la informació esmentada a l'apartat anterior als treballadors que puguin resultar afectats per la transmissió.

8. El cedent està obligat a facilitar la informació esmentada als apartats anteriors amb l'antelació suficient, abans de la realització de la transmissió. El cessionari està obligat a comunicar aquestes informacions amb l'antelació suficient i, en tot cas, abans que els seus treballadors es vegin afectats per la transmissió en les condicions d'ocupació i de treball.

En els casos de fusió i escissió de societats, el cedent i el cessionari han de proporcionar la informació indicada, en tot cas, alhora que es publiqui la convocatòria de les juntes generals que han d'adoptar els acords respectius.

9. El cedent o el cessionari que prevegi adoptar mesures laborals en relació amb els seus treballadors, amb motiu de la transmissió, està obligat a iniciar un període de consultes amb els representants legals dels treballadors sobre les mesures previstes i les conseqüències per als treballadors. El període de consultes esmentat s'ha de fer amb l'antelació suficient, abans que les mesures es portin a efecte. Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. Quan les mesures previstes consisteixin en trasllats col·lectius o en modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter col·lectiu, el procediment del període de consultes al qual es refereix el paràgraf anterior s'ha d'ajustar al que estableixen els articles 40.2 i 41.4 d'aquesta Llei.

10. Les obligacions d'informació i consulta que estableix aquest article s'apliquen amb independència que la decisió relativa a la transmissió l'hagin adoptada l'empresari cedent i el cessionari o les empreses que exerceixen el control sobre aquests. Qualsevol justificació d'aquells basada en el fet que l'empresa que va prendre la decisió no els ha facilitat la informació necessària no es pot prendre en consideració a aquest efecte.»

Article tercer. *Extinció del contracte.*

Els articles de la Llei de l'Estatut dels treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que figuren a continuació queden modificats en els termes següents:

U. La lletra c) de l'apartat 1 de l'article 49 queda redactada de la manera següent:

«c) Per expiració del temps convingut o realització de l'obra o el servei objecte del contracte. A l'acabament del contracte, excepte en els casos del contracte d'interinitat, del contracte d'inserció i dels contractes formatius, el treballador té dret a rebre una indemnització d'una quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar vuit dies de salari per cada any de servei, o la que estableix, si s'escau, la normativa específica que sigui aplicable.

Els contractes de durada determinada que tinguin establert un termini màxim de durada, inclosos els contractes en pràctiques i per a la formació, concertats per una durada inferior a la durada màxi-

ma establerta legalment, es consideren prorrogats automàticament fins al termini esmentat quan no hi hagi una denúncia o una pròrroga expressa i el treballador continuï prestant serveis.

Una vegada hagi expirat la durada màxima esmentada o s'hagi realitzat l'obra o el servei objecte del contracte, si no hi ha denúncia i es continua en la prestació laboral, el contracte es considera prorrogat tàcitament per temps indefinit, llevat que hi hagi alguna prova en contra que acrediti la naturalesa temporal de la prestació.

Si el contracte de treball de durada determinada és superior a un any, la part del contracte que formula la denúncia està obligada a notificar a l'altra l'acabament del contracte amb una antelació mínima de quinze dies.»

Dos. A l'article 52 s'afegeix una nova lletra e) del tenor literal següent:

«e) En el cas de contractes per temps indefinit que hagin concertat directament les administracions públiques o entitats sense ànim de lucre per a l'execució de plans i programes públics determinats, sense dotació econòmica estable i finançats mitjançant consignacions pressupostàries o extrapressupostàries anuals conseqüència d'ingressos externs de caràcter finalista, per la insuficiència de la consignació corresponent per al manteniment del contracte de treball de què es tracti.

Quan l'extinció afecti un nombre de treballadors igual o superior al que estableix l'article 51.1 d'aquesta Llei s'ha de seguir el procediment que preveu l'article esmentat.»

CAPÍTOL II

Programa de foment d'ocupació per a l'any 2001

Article quart. Àmbit d'aplicació.

1. Es poden acollir a les bonificacions establertes per al programa de foment d'ocupació:

1.1 Les empreses que contractin indefinidament, inclosa la contractació de treballadors fixos discontinus i d'acord amb els requisits i les condicions que assenyala aquesta norma, treballadors aturats, inscrits a l'oficina d'ocupació i inclosos en alguns dels col·lectius següents:

- a) Dones aturades, entre setze i quaranta-cinc anys.
- b) Dones aturades, quan es contractin per prestar serveis en professions o ocupacions amb un índex d'ocupació femenina més petit.
- c) Aturats inscrits ininterrompudament a l'oficina d'ocupació durant sis mesos o més.
- d) Aturats majors de quaranta-cinc anys i fins als cinquanta-cinc.
- e) Aturats majors de cinquanta-cinc anys i fins als seixanta-cinc.
- f) Aturats perceptors de prestacions o subsidis per desocupació, als quals els resti un any de percepció en el moment de la contractació o més d'un any.
- g) Aturats perceptors del subsidi per desocupació en favor dels treballadors inclosos en el Règim especial agrari de la Seguretat Social.
- h) Aturats admesos al programa que preveu l'ajuda específica denominada renda activa d'inserció.
- i) Dones aturades inscrites durant un període de dotze mesos a l'oficina d'ocupació o més que siguin contractades en els vint-i-quatre mesos següents a la data del part.

1.2 Els treballadors inclosos en el camp d'aplicació del Règim especial de la Seguretat Social per a treba-

lladors autònoms, donats d'alta en aquest des de l'1 de gener de 2000, com a mínim, que no hagin tingut assalariats a càrrec seu per al compliment de l'activitat professional en els dotze mesos anteriors a la contractació i contractin indefinidament el primer treballador, inclosa la contractació de treballadors fixos discontinus, quan aquest pertanyi a algun dels col·lectius que defineix l'apartat anterior.

1.3 Les empreses i les entitats sense ànim de lucre que contractin, indefinidament, inclosa la contractació de treballadors fixos discontinus, o temporalment, treballadors aturats en situació d'exclusió social, es poden acollir a les bonificacions que preveu aquesta norma en els termes que s'hi indiquen. La situació d'exclusió social l'han d'acreditar els serveis socials competents i queda determinada per la pertinença a algun dels col·lectius següents:

a) Perceptors de rendes mínimes d'inserció, o qualsevol altra prestació de naturalesa igual o similar, segons la denominació adoptada en cada comunitat autònoma.

b) Persones que no puguin accedir a les prestacions a les quals fa referència el paràgraf anterior, per alguna de les causes següents:

Falta de període exigít de residència o empadronament, o per a la constitució de la unitat perceptora.

Haver esgotat el període màxim de percepció establert legalment.

c) Joves majors de divuit anys i menors de trenta, procedents d'institucions de protecció de menors.

d) Persones amb problemes de drogoaddicció o alcoholisme que es trobin en processos de rehabilitació o reinserció social.

e) Interns de centres penitenciaris la situació penitenciària dels quals els permeti d'accedir a una ocupació, així com alliberats condicionals i exreclusos.

2. En els termes que preveu aquesta norma, també s'incentiva la transformació en indefinits, inclosa la modalitat de fix discontinu, dels contractes de durada determinada o temporals, subscrits abans que entri en vigor. A més, s'incentiva la transformació en indefinits dels contractes formatius, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació, sigui quina sigui la data de subscripció.

Article cinquè. Requisits dels beneficiaris.

Els beneficiaris dels ajuts que preveu aquesta norma han de complir els requisits següents:

a) Estar al corrent en el compliment de les obligacions tributàries i davant la Seguretat Social tant en la data de la concessió de les bonificacions, com durant la percepció d'aquestes. La falta d'ingrés d'aquestes obligacions dins el termini reglamentari dóna lloc a la pèrdua automàtica de les bonificacions que regula aquest programa, respecte de les quotes corresponents a períodes no ingressats dins aquest termini.

b) No haver estat exclosos de l'accés als beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació per la comissió d'infraccions molt greus no prescrites, tot això de conformitat amb el que preveu l'article 46.2 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

Article sisè. Incentius.

1. Els contractes indefinits inicials, inclosos els fixos discontinus, a temps complet o parcial, subscrits durant el període comprès entre el 4 de març i el 31 de desem-

bre de l'any 2001, donen dret, a partir de la data de la contractació, a les bonificacions següents de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes:

a) Contractació de dones aturades entre setze i quaranta-cinc anys: 25 per 100 durant el període dels vint-i-quatre mesos següents a l'inici de la vigència del contracte.

b) Contractació de dones per prestar serveis en les professions i les ocupacions que estableix l'Ordre ministerial de 16 de setembre de 1998, per al foment de l'ocupació estable de dones en les professions i ocupacions amb un índex menor d'ocupació femenina, que compleixin, a més, el requisit de romandre inscrites ininterrompudament a l'oficina d'ocupació, per un període mínim de sis mesos, o bé siguin majors de quaranta-cinc anys: 70 per 100 durant el primer any de vigència del contracte; 60 per 100 durant el segon any de vigència del mateix. Si no compleixen algun dels requisits addicionals anteriors, la bonificació és del 35 per 100 durant el període dels vint-i-quatre mesos següents a l'inici de la vigència del contracte.

c) Contractacions d'aturats inscrits ininterrompudament a l'oficina d'ocupació durant un període mínim de sis mesos: 20 per 100 durant el període dels vint-i-quatre mesos següents a l'inici de la vigència del contracte.

d) Contractacions d'aturats majors de quaranta-cinc anys i fins als cinquanta-cinc: 50 per 100 durant el primer any de vigència del contracte; 45 per 100 durant la resta de la vigència del contracte.

e) Contractacions d'aturats majors de cinquanta-cinc i fins als seixanta-cinc anys: 55 per 100 durant el primer any de vigència del contracte; 50 per 100 durant la resta de la vigència del contracte.

f) Contractació de perceptors de prestacions o subsidis per desocupació, als quals els resti un any de percepció en el moment de la contractació o més: 50 per 100 durant el primer any de vigència del contracte; 45 per 100 durant el segon any de vigència del contracte.

g) Contractacions d'aturats perceptors del subsidi per desocupació en favor dels treballadors inclosos en el Règim especial agrari de la Seguretat Social: 90 per 100 durant el primer any de vigència del contracte; 85 per 100 durant el segon any de vigència del contracte.

h) Contractació d'aturats admesos al programa que preveu l'ajuda específica denominada renda activa d'inserció: 65 per 100 durant els vint-i-quatre mesos següents a l'inici de la vigència del contracte.

i) Contractació de dones aturades inscrites durant un període de dotze mesos o més a l'oficina d'ocupació que siguin contractades en els vint-i-quatre mesos següents a la data del part: 100 per 100 durant els dotze mesos següents a l'inici de la vigència del contracte.

2. La contractació indefinida a temps complet o parcial, inclosa la contractació de treballadors fixos discontinus, que faci un treballador autònom dels esmentats en el número 1.2 de l'article quart, amb un treballador aturat dona lloc a l'aplicació de les bonificacions en la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes que preveu el número 1 d'aquest article, amb un increment de cinc punts respecte del previst per a cada cas, excepte en el cas de l'apartat i).

3. Quan les contractacions que preveuen les lletres c), d), e), f) i h) del número 1 d'aquest article es facin a temps complet amb dones aturades, les bonificacions de quotes s'incrementen en deu punts. Aquest increment també és aplicable a les contractacions a què es refereix el número anterior.

4. Les empreses i les entitats que contractin indefinidament, inclosa la contractació de treballadors fixos

discontinus, o temporalment, bé mitjançant contractacions a temps complet o parcial, treballadors aturats en situació d'exclusió social, en els termes del número 1.3 de l'article quart, poden aplicar una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes del 65 per 100, durant la resta de la vigència del contracte, amb un màxim de vint-i-quatre mesos. Quan un mateix treballador subscriu diferents contractes de treball, ja sigui amb una mateixa empresa o entitat, o amb una altra de diferent, amb solució de continuïtat o sense, també s'aplica el màxim de vint-i-quatre mesos des de la data inicial del primer contracte.

5. Les transformacions en indefinits, incloses les que s'acordin en la modalitat de fix discontinu, que es portin a terme fins al 31 de desembre de 2001 dels contractes de durada determinada o temporals subscrits a temps complet o parcial anteriorment a l'entrada en vigor d'aquesta norma, així com la dels contractes formatius, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació concertats, d'acord amb el que disposa la normativa reguladora, a temps complet o parcial, sigui quina sigui la data de subscripció, donen lloc a una bonificació del 25 per 100 durant el període dels vint-i-quatre mesos següents a l'inici de la vigència del contracte nou.

Donen dret a la mateixa bonificació les transformacions en contractes indefinits a temps parcial de contractes de pràctiques i de relleu subscrits inicialment a temps parcial. En aquest cas la jornada del contracte indefinit nou és igual a la del contracte de pràctiques o de relleu que es transforma, com a mínim.

6. Els contractes acollits a aquest programa de foment de l'ocupació estable es formalitzen en el model oficial que disposa l'Institut Nacional d'Ocupació.

Article setè. *Concurrència de bonificacions.*

En el cas que la contractació indefinida d'un treballador aturat subscripta en virtut d'aquest programa de foment d'ocupació pugui donar lloc simultàniament a incloure-la en més d'un dels supòsits per als quals hi ha bonificacions previstes, només és possible aplicar-les respecte d'un d'aquests, i l'opció correspon al beneficiari de les deduccions que preveu aquesta norma.

Article vuitè. *Exclusions.*

1. Les bonificacions que preveu aquest programa no s'apliquen en els casos següents:

a) Relacions laborals de caràcter especial que preveuen l'article 2 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, o altres disposicions legals, amb l'excepció de la relació laboral especial dels penats en institucions penitenciàries, a la qual es pot aplicar el règim de bonificacions establertes per als treballadors aturats en situació d'exclusió social.

b) Contractacions que afectin el cònjuge, els ascendents, els descendents i altres parents, per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament, de l'empresari o dels que exerceixin càrrecs de comandament o siguin membres dels òrgans d'administració de les entitats o de les empreses que tinguin la forma jurídica de societat, així com les que es produeixin amb aquests últims.

c) Contractacions realitzades amb treballadors que en els vint-i-quatre mesos anteriors a la data de la contractació hagin prestat serveis en la mateixa empresa, grup d'empreses o entitat mitjançant un contracte per temps indefinit.

El que disposa el paràgraf precedent és també aplicable en el cas d'una vinculació laboral anterior del treballador amb empreses a les quals el sol·licitant dels

beneficis hagi succeït en virtut del que estableix l'article 44 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

d) Treballadors que hagin finalitzat la relació laboral de caràcter indefinit en un termini de tres mesos previs a la formalització del contracte.

2. Les empreses o les entitats que hagin extingit o extingeixin, per acomiadament declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu, contractes bonificats a l'empara d'aquesta norma i del Reial decret llei 9/1997, de 17 de maig, pel qual es regulen incentius en matèria de Seguretat Social i de caràcter fiscal per al foment i l'estabilitat en l'ocupació, i de la Llei 64/1997, de 26 de desembre; així com de la Llei 50/1998, de 30 de desembre; de la Llei 55/1999, de 29 de desembre, i de la Llei 14/2000, de 29 de desembre, queden excloses per un període de dotze mesos, de les bonificacions que preveu aquesta disposició. L'exclusió esmentada afecta un nombre de contractacions igual al de les extingides.

El període d'exclusió es comptarà a partir de la declaració d'improcedència de l'acomiadament o de l'extinció derivada de l'acomiadament col·lectiu.

Article novè. *Incompatibilitats.*

En concurrència amb altres mesures de suport públic establertes per a la mateixa finalitat, les bonificacions aquí previstes no poden superar el 60 per 100 del cost salarial anual corresponent al contracte que es bonifica.

Article desè. *Finançament i control dels incentius.*

1. Les bonificacions previstes per a la contractació que estableix aquesta norma es financen amb càrrec a la partida pressupostària corresponent de l'Institut Nacional d'Ocupació.

2. La Tresoreria General de la Seguretat Social facilita mensualment a l'Institut Nacional d'Ocupació el nombre de treballadors objecte de bonificacions de quotes a la Seguretat Social, detallats per col·lectius, amb les respectives bases de cotització i les deduccions que s'apliquen com a conseqüència del que preveu aquesta norma.

3. Amb la mateixa periodicitat, la Direcció General de l'Institut Nacional d'Ocupació ha de facilitar a la Direcció General de la Inspecció de Treball i Seguretat Social la informació necessària sobre el nombre de contractes comunicats objecte de bonificacions de quotes, detallats per col·lectius, així com tota la informació que calgui relativa a les cotitzacions i les deduccions que s'hi han aplicat, a l'efecte de facilitar a aquest centre directiu la planificació i la programació de l'actuació inspectora que permeti que els subjectes que en són beneficiaris vigilin l'aplicació adequada de les bonificacions que preveu aquesta norma.

Article onzè. *Reintegrant dels beneficis.*

1. En els casos d'obtenció de les bonificacions sense complir els requisits exigits, és procedent la devolució de les quantitats deixades d'ingressar per bonificació de quotes a la Seguretat Social amb el recàrrec corresponent.

2. L'obligació de reintegrament que estableix el número anterior s'entén sens perjudici del que preveu el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

CAPÍTOL III

Modificacions que s'introdueixen a la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal

Article dotzè. *Exclusions.*

La lletra c) de l'article 8 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, queda redactada de la manera següent:

«c) Quan en els dotze mesos immediatament anteriors a la contractació l'empresa hagi amortitzat els llocs de treball que es pretenguin cobrir per acomiadament improcedent o per les causes que preveuen els articles 50, 51 i 52, apartat c), de l'Estatut dels treballadors, excepte en els casos de força major, o quan en els divuit mesos anteriors a la contractació els llocs de treball esmentats hagin estat coberts durant un període de temps superior a dotze mesos, de manera contínua o discontinua, per treballadors posats a disposició per empreses de treball temporal.»

Article tretzè. *Forma i durada del contracte de treball temporal.*

A l'article 10 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, s'inclou un nou apartat 3 del tenor literal següent:

«3. L'empresa de treball temporal també pot subscriure amb el treballador un contracte de treball per a la cobertura de diversos contractes de posada a disposició successius amb empreses usuàries diferents, sempre que aquests contractes de posada a disposició estiguin determinats plenament en el moment de la signatura del contracte de treball i responguin en tots els casos a un supòsit de contractació eventual dels que preveu la lletra b) de l'apartat 1 de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, i cal formalitzar en el contracte de treball cada posada a disposició amb els mateixos requisits que preveuen l'apartat 1 d'aquest article i les seves normes de desplegament reglamentari.»

CAPÍTOL IV

Modificacions que s'introdueixen a la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost

Article catorzè. *Infraccions i sancions.*

U. L'apartat 5 de l'article 6 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, queda redactat de la manera que s'indica a continuació, i, a més, s'afegeix a l'article esmentat un apartat 6 nou, tot això del tenor literal següent:

«5. No informar els treballadors a temps parcial i amb contractes de durada determinada o temporals sobre les vacants existents en l'empresa, en els termes que preveuen els articles 12.4 i 15.7 de l'Estatut dels treballadors.

6. Qualsevol altres incompliments que afectin obligacions merament formals o documentals.»

Dos. L'apartat 5 de l'article 7 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, queda redactat de la manera que s'indica a continuació, i, a més, s'a-

fegeix a l'article esmentat un apartat 11 nou, tot això del tenor literal següent:

«5. La transgressió de les normes i els límits legals o pactats en matèria de jornada, treball nocturn, hores extraordinàries, hores complementàries, descansos, vacances, permisos i, en general, el temps de treball a què es refereixen els articles 12, 23 i 34 a 38 de l'Estatut dels treballadors.»

«11. L'incompliment del deure d'informar els treballadors en els casos de contractes al qual fa referència l'article 42.3 de l'Estatut dels treballadors, així com del deure d'informar els treballadors afectats per una successió d'empresa que estableix l'article 44.7 del mateix text legal.»

Tres. La lletra e) de l'apartat 2 de l'article 19 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, queda redactat de la manera següent:

«e) Formalitzar contractes de posada a disposició per a la cobertura de llocs o funcions que, en els dotze mesos anteriors, hagin estat objecte d'amortització per acomiadament improcedent, acomiadament col·lectiu o per causes objectives, o per a la cobertura de llocs que en els divuit mesos anteriors hagin estat coberts per més de dotze mesos, de manera contínua o discontinua, per treballadors posats a disposició per empreses de treball temporal; en ambdós casos s'entén que s'ha comès una infracció per cada treballador afectat.»

Disposició addicional primera. *Contracte per al foment de la contractació indefinida.*

1. Per tal de facilitar la col·locació estable de treballadors aturats i d'empleats subjectes a contractes temporals, es pot concertar a partir del 4 de març de 2001 el contracte de treball per al foment de la contractació indefinida que regula aquesta disposició, en les condicions que s'hi preveuen.

2. El contracte es pot concertar amb treballadors inclosos en un dels grups següents:

a) Treballadors aturats inscrits a l'oficina d'ocupació en els quals concorri alguna de les condicions següents:

Joves des de setze fins a trenta anys d'edat, ambdós inclusivament.

Dones aturades quan es contractin per prestar serveis en professions o ocupacions amb menor índex d'ocupació femenina.

Majors de quaranta-cinc anys d'edat.

Aturats que portin sis mesos inscrits ininterrompudament com a demandants d'ocupació, com a mínim. Minusvàlids.

b) Treballadors que, en la data de subscripció del contracte nou de foment de la contractació indefinida, estiguin col·locats a la mateixa empresa mitjançant un contracte de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, subscrit abans del 31 de desembre de 2003.

3. El contracte s'ha de concertar per temps indefinit i formalitzar per escrit, en el model que s'estableixi.

El règim jurídic del contracte i els drets i les obligacions que en derivin es regeixen, amb caràcter general, pel que disposen la Llei i els convenis col·lectius per als contractes per temps indefinit, amb l'única excepció del que disposen els apartats següents.

4. Quan el contracte s'extingeixi per causes objectives i l'extinció sigui declarada improcedent, la quantia de la indemnització a la qual es refereix l'article 53.5 de l'Estatut dels treballadors, en la remissió als efectes de l'acomiadament disciplinari que preveu l'article 56

del mateix text legal, és de trenta-tres dies de salari per any de servei, i els períodes de temps inferiors a un any i fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats es prorrategen per mesos.

5. El contracte per al foment de la contractació indefinida al qual es refereix aquesta disposició, no el pot concertar l'empresa que en els sis mesos anteriors a la subscripció hagi realitzat extincions de contractes de treball per causes objectives declarades improcedents per una sentència judicial o hagi procedit a un acomiadament col·lectiu. En ambdós supòsits, la limitació afecta únicament la cobertura dels llocs de treball de la mateixa categoria o el mateix grup professional que els afectats per l'extinció o l'acomiadament i per al mateix centre o centres de treball.

Aquesta limitació no és aplicable en el cas d'acomiadament col·lectiu quan la realització dels contractes als quals es refereix aquesta disposició s'hagi acordat amb els representants dels treballadors en el període de consultes que preveu l'apartat 4 de l'article 51 de l'Estatut dels treballadors.

6. En el marc del disseny dels plans i els programes de política d'ocupació i de l'anàlisi del funcionament del mercat de treball, el Govern ha de procedir a avaluar els efectes d'aquesta mesura per al foment de la contractació indefinida, amb la finalitat de determinar la necessitat de mantenir-la o no i proposar, si s'escau, les modificacions que en siguin procedents.

Disposició addicional segona. *Bonificacions de quotes de Seguretat Social per als treballadors en període de descans per maternitat, adopció, acolliment preadoptiu o permanent i per risc durant l'embaràs.*

A la cotització dels treballadors o dels socis treballadors o socis de treball de les societats cooperatives, substituïts durant els períodes de descans per maternitat, adopció, acolliment preadoptiu o permanent i per risc durant l'embaràs, mitjançant els contractes d'interinitat bonificats, subscrits amb aturats, a què fa referència el Reial decret llei 11/1998, de 4 de setembre, se'ls aplica una bonificació del 100 per 100 en les quotes empresarials de la Seguretat Social, incloses les d'accidents de treball i malalties professionals, i en les aportacions empresarials de les quotes de recaptació conjunta.

Aquesta bonificació només és aplicable mentre coincideixin en el temps la suspensió d'activitat per les causes esmentades i el contracte d'interinitat del substituït.

La durada màxima de les bonificacions previstes per als treballadors o socis substituïts ha de coincidir amb la situació de suspensió de la relació professional, amb el límit màxim que sigui procedent segons els casos.

Disposició addicional tercera. *Foment de l'ocupació temporal de treballadors minusvàlids.*

Durant l'any 2001 continua sent aplicable la disposició addicional sisena de la Llei 13/1996, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, en relació amb l'article 44 de la Llei 42/1994, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, pel que fa als treballadors discapacitats.

Disposició addicional quarta. *Nova disposició addicional quinzena de la Llei de l'Estatut dels treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.*

1. Als efectes que preveu la lletra a) de l'apartat 2 de l'article 11 de l'Estatut dels treballadors, la situació d'exclusió social que habilita per a la concertació del contracte de formació, sense limitació màxima d'edat, l'han d'acreditar els corresponents serveis socials competents i queda determinada per la pertinença a algun dels col·lectius següents:

a) Perceptors de rendes mínimes d'inserció, o qualsevol altra prestació de naturalesa igual o similar, segons la denominació adoptada a cada comunitat autònoma.

b) Persones que no puguin accedir a les prestacions a les quals fa referència el paràgraf anterior, per alguna de les causes següents:

Falta de període exigit de residència o empadronament, o per a la constitució de la unitat perceptora.

Haver exhaurit el període màxim de percepció establert legalment.

c) Joves menors de trenta anys, procedents d'institucions de protecció de menors.

d) Persones amb problemes de drogoaddicció o alcoholisme que es trobin en processos de rehabilitació o reinserció social.

e) Interns de centres penitenciaris la situació penitenciària dels quals els permeti d'accedir a una ocupació, així com alliberats condicionals i exreclusos.

2. El Govern pot modificar la consideració de la situació d'exclusió social que habilita per a la concertació del contracte de formació, sense limitació màxima d'edat, en consideració a la situació i la política d'ocupació de cada moment.

Disposició addicional cinquena. *Nova disposició addicional setzena de la Llei de l'Estatut dels treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.*

1. Els programes de millora de l'ocupabilitat dels demandants d'ocupació als quals fa referència la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors són els que actualment regulen l'Ordre ministerial de 19 de desembre de 1997, per la qual s'estableixen les bases reguladores de la concessió de subvencions públiques per l'Institut Nacional d'Ocupació, en l'àmbit de la col·laboració amb òrgans de l'Administració general de l'Estat i els seus organismes autònoms, comunitats autònomes, universitats i institucions sense ànim de lucre, que contractin treballadors aturats per portar a terme obres i serveis d'interès general i social, i l'Ordre ministerial de 26 d'octubre de 1998, per la qual s'estableixen les bases per a la concessió de subvencions per l'Institut Nacional d'Ocupació, en l'àmbit de la col·laboració amb les corporacions locals per contractar treballadors aturats en la realització d'obres i serveis d'interès general i social.

2. El ministre de Treball i Afers Socials pot modificar el contingut dels programes que preveu l'apartat anterior, establir nous programes públics de millora de l'ocupabilitat o exceptuar-los, a l'efecte del que disposa la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors.

Disposició addicional sisena. *Cotització a la Seguretat Social en els contractes temporals de curta durada.*

Als contractes de caràcter temporal la durada efectiva dels quals sigui inferior a set dies, la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes s'incrementa en un 36 per 100. Aquest increment no és aplicable als contractes d'interinitat.

Disposició addicional setena. *Modificació de l'article 17 de la Llei 13/1986, de 14 d'abril, de foment i coordinació general de la investigació científica i tècnica.*

L'article 17 de la Llei 13/1986, de 14 d'abril, de foment i coordinació general de la investigació científica i tècnica té la redacció següent:

1. Els organismes públics d'investigació poden subscriure, amb càrrec als pressupostos administratius o comercials, i d'acord amb el que estableixin els estatuts respectius, els contractes laborals següents:

a) Contractes per a la realització d'un projecte específic d'investigació. Aquests contractes es regeixen pel que disposa l'article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors, amb les particularitats següents:

Es poden formalitzar amb personal investigador, o personal científic o tècnic.

L'activitat que duen a terme els investigadors, o el personal científic o tècnic, s'avalua anualment, i el contracte es pot resoldre en el cas de no superar favorablement l'avaluació esmentada.

b) Contractes per a la incorporació d'investigadors al sistema espanyol de ciència i tecnologia. Aquests contractes es regeixen per l'article 11.1 de l'Estatut dels treballadors, amb les particularitats següents:

Només es poden concertar amb els qui estiguin en possessió del títol de doctor, i no hi és aplicable el límit de quatre anys a què fa referència el precepte esmentat abans.

La feina per dur a terme consisteix a realitzar activitats, programes o projectes d'investigació que permetin ampliar, perfeccionar o completar l'experiència científica dels interessats.

L'activitat que duen a terme els investigadors s'avalua cada dos anys, com a mínim, i el contracte es pot resoldre en el cas de no superar favorablement l'avaluació esmentada.

La durada del contracte no pot ser inferior a un any, ni excedir els cinc anys. Quan el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a cinc anys es pot prorrogar successivament sense que, en cap cas, les pròrrogues no puguin tenir una durada inferior a un any.

Cap investigador no pot estar contractat per un temps superior a cinc anys en el mateix organisme o en un de diferent i d'acord amb aquesta modalitat.

La retribució d'aquests investigadors no pot ser inferior a la que correspongui al personal investigador que dugui a terme activitats idèntiques o anàlogues.

2. Els organismes públics i les institucions sense ànim de lucre que realitzin activitats d'investigació i desenvolupament tecnològic, als quals es refereix l'article 11 d'aquesta Llei, poden contractar personal investigador, o personal científic o tècnic, d'acord amb el que disposa l'apartat anterior.

Les universitats públiques poden subscriure només els contractes als quals es refereix el paràgraf anterior quan siguin beneficiàries d'ajuts o de subvencions públiques per a la contractació temporal de personal investigador, científic o tècnic, per al desenvolupament de programes nous o projectes singulars d'investigació que no puguin dur a terme amb personal propi.

Disposició addicional vuitena. *Regulació de permisos de maternitat o paternitat en casos de naixements prematurs o que requereixin hospitalització a continuació del part.*

1. Modificació de la Llei de l'Estatut dels treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

a) Addició d'un apartat 4.bis a l'article 37, que queda redactat de la manera següent:

«4.bis En els casos de naixements de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part per alguna causa, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant

una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a dues hores, com a màxim, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís cal atènyer-se al que preveu l'apartat 6 d'aquest article.»

b) Addició d'un nou paràgraf tercer, i els actuals restants passen a ser el quart, cinquè, sisè i setè respectivament, a l'article 48.4, que queda redactat de la manera següent:

«En els casos de part prematur i en els casos en què, per qualsevol altra causa, el neonat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es pot computar, a instàncies de la mare o, en cas de manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen del còmput esmentat les primeres sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.»

2. Modificació de l'article 30 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública.

a) Addició d'una nova lletra e.bis) a l'apartat 1, que queda redactat de la manera següent:

«e.bis) En els casos de naixements de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part per alguna causa, la funcionària o el funcionari tenen dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a dues hores, com a màxim, amb la disminució proporcional de les retribucions. Cal determinar reglamentàriament la disminució de jornada de treball i la reducció proporcional de retribucions.»

b) Addició d'un nou paràgraf tercer, i els actuals restants passen a ésser el quart, cinquè i sisè respectivament, a l'apartat 3, que queda redactat de la manera següent:

«En els casos de part prematur i en els casos en què, per qualsevol altra causa, el neonat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el permís es pot computar, a instància de la mare o, en cas de manca, del pare a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen del còmput esmentat les primeres sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria, del contracte de la mare.»

3. Els qui a l'entrada en vigor d'aquesta Llei estiguin gaudint el permís o el període de suspensió amb reserva de lloc de treball amb ocasió de part, i alhora, tinguin hospitalitzats fills prematurs o neonats per qualsevol altra causa, poden sotmetre els períodes de suspensió encara pendents de gaudi al règim jurídic nou que preveu aquesta Llei.

Disposició addicional novena.

La contractació de persones en risc d'exclusió en els casos als quals es refereix l'article 4.1.3 d'aquesta Llei la poden dur a terme empreses dedicades específicament a la promoció i la inserció laboral de persones en situació d'exclusió social, d'acord amb els números següents i el que es determini reglamentàriament.

Es consideren empreses de promoció i inserció laboral de persones en situació d'exclusió social, sigui quina sigui la seva forma jurídica i l'activitat econòmica, les que dediquin habitualment un mínim del 30 per 100 dels seus llocs de treball a l'ocupació de persones que estiguin en algun dels casos als quals es refereix el parà-

graf anterior, per formar-los i ensinistrar-los en l'exercici normalitzat d'una activitat laboral; han de tenir com a finalitat primordial de l'objecte social la integració laboral plena i l'accés a l'ocupació ordinària de les persones indicades. Les empreses esmentades es poden inscriure voluntàriament al registre públic que es determini reglamentàriament a aquest efecte.

Les empreses de promoció i inserció laboral de persones en situació d'exclusió social, a més d'accedir a les bonificacions que preveu l'article 6.4 d'aquesta Llei poden desenvolupar els programes que es determinin en col·laboració amb les administracions i les entitats públiques amb competències en la inserció laboral de les persones en situació d'exclusió social. Especificament, els serveis públics d'ocupació poden establir convenis amb les empreses d'inserció.

Disposició addicional desena.

El número 2 de la disposició addicional setena del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, queda redactat de la manera següent:

«Disposició addicional setena.

2. Les regles que conté l'apartat anterior són aplicables als treballadors amb contracte a temps parcial, contracte de relleu a temps parcial i contracte de treball fix discontinu, de conformitat amb el que estableixen els articles 12 i 15.8 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que estiguin inclosos en el camp d'aplicació del Règim general i del Règim especial de la mineria del carbó, i als que, sent treballadors per compte d'altri, estiguin inclosos en el Règim especial dels treballadors del mar.»

Disposició transitòria primera. Contractes subscrits abans de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

Els contractes subscrits abans de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, inclosos els contractes per al foment de la contractació indefinida formalitzats a l'empara del que preveuen la disposició addicional primera del Reial decret llei 8/1997, de 16 de maig, o la disposició addicional primera de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, es continuen regint per la normativa legal o convencional vigent en la data en la qual es van subscriure.

Disposició transitòria segona. Extincions de contractes.

La indemnització per acabament del contracte a la qual es refereix el primer paràgraf de la lletra c) de l'apartat u de l'article 49 de l'Estatut dels treballadors en la redacció que en fa aquesta Llei, no és aplicable a les extincions de contractes formalitzats abans del 4 de març de 2001, sigui quina en sigui la data d'extinció.

Les extincions de contractes produïdes abans del 4 de març de 2001 es regeixen per les disposicions vigents en la data en què hagin tingut lloc.

Disposició derogatòria única. Abast de la derogació normativa.

Queden derogades totes les disposicions del mateix rang o inferior que s'oposin al que disposa aquesta Llei i, expressament, les següents:

a) La disposició addicional desena de la Llei de l'Estatut dels treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

b) La disposició addicional única del Reial decret llei 15/1998, de 27 de novembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball en relació amb el treball a temps parcial i la millora de la seva estabilitat.

c) Les disposicions addicionals primera i segona de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida.

d) La lletra c) de l'article 2 del Reial decret llei 11/1998, de 4 de setembre, pel qual es regulen les bonificacions de quotes a la Seguretat Social dels contractes d'interinitat que es facin amb persones aturades per substituir treballadors durant els períodes de descans per maternitat, adopció i acolliment.

e) La disposició addicional trenta-unena de la Llei 14/2000, de 29 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.

f) El Reial decret llei 5/2001, de 2 de març, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat.

Disposició final primera. *Disposicions d'aplicació i desplegament.*

S'autoritza el Govern per dictar les disposicions que siguin necessàries per a l'aplicació i el desplegament d'aquesta Llei.

Disposició final segona. *Entrada en vigor.*

U. Aquesta Llei entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Dos. La regulació del contracte d'inserció que preveu la lletra d) de l'article 15.1 de l'Estatut dels treballadors en la redacció que en fa aquesta Llei entra en vigor el dia 1 de gener de 2002.

Per tant,

Mano a tots els espanyols, particulars i autoritats, que compleixin aquesta Llei i que la facin complir.

Madrid, 9 de juliol de 2001.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

13266 *LLEI 13/2001, de 9 de juliol, sobre concessió d'un crèdit extraordinari, per import de 8.229.849.001 pessetes, per atendre el pagament d'obligacions derivades de la compensació a les universitats públiques per la reducció o l'exempció en els preus públics per serveis acadèmics a alumnes de famílies nombroses corresponents als cursos 1996-1997 i 1997-1998. («BOE» 164, de 10-7-2001.)*

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots el qui vegeu i entengueu aquesta Llei.
Sapigueu: Que les Corts Generals han aprovat la Llei següent i jo la sanciono.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

El Ministeri d'Educació, Cultura i Esport necessita crèdits addicionals als consignats en el pressupost per fer

pagaments que no es poden demorar a exercicis posteriors, destinats a compensar les universitats públiques per la reducció o l'exempció en els preus públics, durant els cursos 1996-1997 i 1997-1998, per serveis acadèmics corresponents a alumnes de famílies nombroses.

La Llei 42/1994, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, va ampliar en la disposició final quarta el concepte de família nombrosa, que s'havia establert en la Llei 25/1971, de 19 de juny, fins a comprendre les famílies que tinguessin tres fills o més. En aquest sentit, la disposició addicional vint-i-tresena de la Llei 12/1996, de 30 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a 1997, va disposar que el Govern estudiés les fórmules per compensar les universitats per l'aplicació de la normativa esmentada.

L'article 63 del text refós de la Llei general pressupostària, segons la redacció que fa la Llei 11/1996, de 27 de desembre, de mesures de disciplina pressupostària, disposa que, amb càrrec als crèdits de cada pressupost, només es poden contreure obligacions derivades d'adquisicions, obres, serveis i altres prestacions o despeses en general que es facin l'any natural del mateix exercici pressupostari.

D'aquesta manera, mitjançant el crèdit extraordinari recollit en aquest Projecte de Llei s'ha d'atendre el pagament d'obligacions procedents d'exercicis anteriors que estan pendents d'imputar-se pressupostàriament i que no es poden aplicar a l'exercici corrent perquè no hi concorren els requisits a què fa referència l'article 63 esmentat.

Les compensacions per preus públics corresponents al curs 1996-1997 pugen a 331.258.605 pessetes. En el cas de les compensacions per preus públics corresponents al curs 1997-1998, l'import certificat pendent d'atendre puja a 7.898.590.396 pessetes.

Atès que les obligacions esmentades no es poden aplicar al pressupost en vigor i que la disciplina pressupostària exigeix que no se'n demori l'aplicació a pressupost, s'ha de dictar la norma oportuna amb rang de llei per dotar la cobertura creditícia necessària per cancel·lar-les.

Per atendre el pagament de les obligacions esmentades es tramita aquest crèdit extraordinari, d'acord amb el Consell d'Estat, amb l'informe favorable previ de la Direcció General de Pressupostos.

Article 1. *Concessió d'un crèdit extraordinari.*

Es concedeix un crèdit extraordinari, per un import de 8.229.849.001 pessetes, a la Secció 18, «Ministeri d'Educació, Cultura i Esport»; Servei 03, «Direcció General de Cooperació Territorial i Alta Inspecció»; Programa 423 A, «Beques i ajuts a estudiants»; Capítol 4, «Transferències corrents»; Article 48, «A famílies i institucions sense finalitats de lucre», i Concepte 489, «Compensació a les universitats públiques per la reducció o l'exempció dels preus públics per serveis acadèmics a alumnes de famílies nombroses de tres fills corresponents als cursos 1996-1997 i 1997-1998».

Article 2. *Finançament del crèdit extraordinari.*

El crèdit extraordinari al qual es refereix l'article anterior s'ha de finançar amb deute públic, de conformitat amb el que disposa l'article 101 del text refós de la Llei general pressupostària, aprovat pel Reial decret legislatiu 1091/1988, de 23 de setembre.