

27989 *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.* («BOE» 312, de 30-12-1997.)

JUAN CARLOS I
REI D'ESPANYA

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

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

I

El dia 9 de maig de 1996, les organitzacions sindicals i empresarials més representatives en l'àmbit estatal van considerar urgent i inajornable reprendre algunes qüestions pendents en el marc del diàleg social, així com obrir un debat i reflexió sobre en quina mesura la recuperació econòmica es pot veure acompanyada d'una millora del funcionament del mercat de treball que permeti respondre conjuntament als greus problemes de l'atur, la precarietat i l'alta rotació de l'ocupació.

En una comunicació conjunta dirigida al Govern per les organitzacions empresarials i sindicals esmentades es dona compte que, entre d'altres, s'ha assolit un «acord interconfederal per a l'estabilitat de l'ocupació». En aquesta comunicació assenyalen que el dit Acord interconfederal afecta normes vigents i en proposa modificacions.

Els agents socials manifesten que correspon al Govern afrontar l'elaboració de les corresponents disposicions a fi de connectar la dicció literal de la norma amb els compromisos, objectius i resultats del que preveu aquest Acord.

En el dit Acord interconfederal es reconeix explícitament que el context actual es caracteritza per l'alta taxa de desocupació existent al nostre país (22 per 100 de la població activa), així com per la temporalitat (34 per 100) i rotació de la contractació laboral, que té greus efectes sobre la població treballadora, el creixement econòmic, el funcionament de les empreses i el sistema de protecció social.

Així mateix en l'Acord interconfederal s'indica que l'actual taxa de desocupació juvenil (42 per 100 de la població de menys de vint-i-cinc anys) aconsella l'adopció de mesures específiques per a aquest col·lectiu que, d'una banda, possibilitin rebre o complementar la formació adquirida i aplicar els coneixements esmentats a través dels contractes de formació i pràctiques i, d'altra banda, permetin que es puguin incorporar al mercat laboral en termes de més estabilitat que fins ara.

Així doncs, hi ha una demanda social patent amb vista a la necessitat d'emprendre de manera decidida i urgent les reformes oportunes amb l'objectiu de lluitar contra l'atur, la precarietat laboral i l'alta rotació dels contractes, i potenciar la nostra capacitat generadora d'ocupació, en especial de l'ocupació estable. És evident, segons assenyalen els agents socials, que el funcionament del mercat laboral en l'actualitat no és el més adequat per basar-hi un model de relacions laborals estable, ja que perjudica tant les empreses com els treballadors, per la qual cosa les mesures que es proposen als poders públics pretenen contribuir a la competitivitat de les empreses, a la millora de l'ocupació i a la reducció de la temporalitat i rotació d'aquesta.

Segons la gravetat dels problemes abans assenyalats es va fer necessària l'adopció d'una disposició legislativa, sota la forma de reial decret llei, no solament per la neces-

sitat urgent de donar resposta als que es troben en situació de desocupació, sinó a més per no deixar obert un marc d'expectatives que pugui repercutir desfavorablement en l'ocupació estable. Per això la utilització d'aquesta fórmula legislativa és la més adequada per als propòsits que es van tractar d'assolir.

El Reial decret llei 8/1997, de 16 de maig, va ser sotmès a debat i votació de totalitat pel Congrés dels Diputats en la sessió del dia 5 de juny de 1997, en què se'n va acordar la convalidació, així com la tramitació com a projecte de llei.

A això respon aquesta Llei, en què es recullen els continguts del Reial decret llei convalidat amb les adaptacions formals necessàries per mantenir en el nou text legal la identitat de les mesures incloses en aquell, especialment en relació amb els períodes de vigència d'aquestes.

II

En consideració a les finalitats i circumstàncies anteriorment assenyalades, aquesta norma té com a objectius específics potenciar la contractació indefinida, afavorir la inserció laboral i la formació teoricopràctica dels joves; especificar i delimitar els supòsits d'utilització de la contractació laboral, especialment els contractes d'obra o servei o eventual per circumstàncies de la producció, i millorar l'actual marc de la protecció social del treball a temps parcial, entre d'altres.

Amb caràcter transitori s'articula una modalitat per al foment de la contractació indefinida, dirigida a col·lectius específics singularment afectats per la desocupació i la inestabilitat laboral, i s'estableixen algunes particularitats, que tenen una fonamentació sòlida, raonable i objectiva, pel que fa al seu règim indemnitzatori en el supòsit que l'extinció del contracte es produeixi a través d'un acomiadament objectiu declarat improcedent.

També s'atorga més protagonisme a la negociació col·lectiva en la contractació, especialment en els contractes formatius i temporals causals, i, en funció dels acords assolits entre els agents socials, s'introdueix una nova redacció de l'article 52.c) de l'Estatut dels treballadors respecte a les causes organitzatives, tecnològiques i de producció, que es vinculen a la superació de les dificultats que impedeixin el bon funcionament de l'empresa per la seva posició competitiva o per exigències de la demanda a través d'una millor organització dels recursos.

Els principis de causalitat de l'acomiadament i del control judicial imposats per l'ordenament jurídic vigent es mantenen plenament.

Finalment, en relació amb l'extinció de la relació laboral, aquesta norma afegeix a l'actual article 85 de l'Estatut dels treballadors la possibilitat que els convenis col·lectius articulin procediments d'informació i seguiment dels acomiadaments objectius en l'àmbit corresponent.

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 s'especifiquen 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 servei determinat, 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, el contracte es considera subscrit a jornada completa i per un temps indefinit, llevat de prova en contra que acrediti la naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.»

Dos. L'article 11 queda redactat de la manera següent:

«Article 11. *Contractes formatius.*

1. El contracte de treball en pràctiques es pot concertar amb els que tinguin un títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, que habilitin per a l'exercici professional, dins els quatre anys, o de sis anys quan el contracte es concerti amb un treballador minusvàlid, següents a la finalització dels estudis corresponents, d'acord amb les regles següents:

a) El lloc de treball ha de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats. Mitjançant un conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no, en els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es poden determinar els llocs de treball, grups, nivells o categories professionals objecte d'aquest contracte.

b) La durada del contracte no pot ser inferior a sis mesos ni excedir els dos anys, dins d'aquests límits els convenis col·lectius d'àmbit sectorial estatal o, si no, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior poden determinar la durada del contracte, atenent les característiques del sector i de les pràctiques a realitzar.

c) Cap treballador no pot estar contractat en pràctiques a la mateixa o diferent empresa per un temps superior a dos anys en virtut de la mateixa titulació.

d) Llevat del que disposi el conveni col·lectiu, el període de prova no pot ser superior a un mes per als contractes en pràctiques formalitzats amb treballadors que tinguin un títol de grau mitjà, ni a dos mesos per als contractes en pràctiques formalitzats amb treballadors que tinguin un títol de grau superior.

e) La retribució del treballador s'ha de fixar en conveni col·lectiu per als treballadors en pràctiques, sense que, si no n'hi ha, pugui ser inferior al 60 o al 75 per 100 durant el primer o el segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en conveni per a un treballador que ocupi el mateix lloc de treball o un d'equivalent.

f) Si al terme del contracte el treballador continua a l'empresa, no es pot concertar un nou període de prova, i la durada de les pràctiques s'ha de computar a efectes d'antiguitat a l'empresa.

2. El contracte per a la formació té per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació, i es regeix per les regles següents:

a) Es pot formalitzar amb treballadors més grans de setze anys i més petits de vint-i-un anys

que no tinguin la titulació requerida per realitzar un contracte en pràctiques. No s'hi aplica el límit màxim d'edat quan el contracte es concerta amb un treballador minusvàlid.

b) Mitjançant conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no, en els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es pot establir, en funció de la mida de la plantilla, el nombre màxim de contractes a realitzar, així com els llocs de treball objecte d'aquest contracte.

Així mateix, els convenis col·lectius d'empresa poden establir el nombre màxim de contractes a realitzar en funció de la mida de la plantilla, en el supòsit que hi hagi un pla formatiu d'empresa.

Si els convenis col·lectius a què es refereixen els paràgrafs anteriors no determinen el nombre màxim de contractes que cada empresa pot realitzar en funció de la seva plantilla, aquest nombre ha de ser el determinat per reglament.

c) La durada mínima del contracte és de sis mesos i la màxima, de dos anys. Mitjançant conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no, en els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es poden establir altres durades atenent les característiques de l'ofici o lloc de treball a ocupar i els requeriments formatius d'aquest, sense que, en cap cas, la durada mínima pugui ser inferior a sis mesos ni la màxima superior a tres anys, o a quatre anys quan el contracte es concerta amb una persona minusvàlida, tenint en compte el tipus o grau de minusvalidesa i les característiques del procés formatiu a realitzar.

d) Expirada la durada màxima del contracte per a la formació, el treballador no pot ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa empresa o una de diferent.

No es poden formalitzar contractes per a la formació que tinguin per objecte la qualificació per a un lloc de treball que hagi estat ocupat anteriorment pel treballador a la mateixa empresa per un temps superior a dotze mesos.

e) El temps dedicat a la formació teòrica depèn de les característiques de l'ofici o lloc de treball a ocupar i del nombre d'hores establert per al mòdul formatiu adequat a aquest lloc o ofici, i, en cap cas, no pot ser inferior al 15 per 100 de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu o, si no, de la jornada màxima legal.

Respectant el límit anterior, els convenis col·lectius poden establir el temps dedicat a la formació teòrica i la seva distribució, i establir, si s'escau, el règim d'alternança o concentració d'aquest respecte del temps de treball efectiu.

Quan el treballador contractat per a la formació no hagi finalitzat els cicles educatius que comprèn l'escolaritat obligatòria, la formació teòrica ha de tenir per objecte immediat completar aquesta educació.

S'entén complert el requisit de formació teòrica quan el treballador acrediti, mitjançant un certificat de l'Administració pública competent, que ha realitzat un curs de formació professional per a l'ocupació adequat a l'ofici o lloc de treball objecte del contracte. En aquest cas, la retribució del treballador s'ha d'incrementar proporcionalment al temps no dedicat a la formació teòrica.

f) El treball efectiu que presti el treballador a l'empresa ha d'estar relacionat amb les tasques pròpies del nivell ocupacional, ofici o lloc de treball objecte del contracte.

g) En finalitzar el contracte, l'empresari ha de lliurar al treballador un certificat en què consti la durada de la formació teòrica i el nivell de la formació pràctica adquirida. El treballador pot sol·licitar a

l'Administració pública competent que, amb les proves necessàries prèvies, li expedeixi el certificat de professionalitat corresponent.

h) La retribució del treballador contractat per a la formació ha de ser la fixada en conveni col·lectiu, i, si no, no pot ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

i) L'acció protectora de la Seguretat Social del treballador contractat per a la formació comprèn, com a contingències, situacions protegibles i prestacions, les derivades d'accidents de treball i malalties professionals, l'assistència sanitària en els casos de malaltia comuna, accident no laboral i maternitat, les prestacions econòmiques per incapacitat temporal derivades de riscos comuns i per maternitat, i les pensions. Així mateix, es té dret a la cobertura del Fons de Garantia Salarial.

j) En el supòsit que el treballador continuï a l'empresa al terme del contracte, cal atènyer-se al que estableix l'apartat 1, paràgraf f), d'aquest article.

k) El contracte per a la formació es presumeix de caràcter comú o ordinari quan l'empresari incompleix en la seva totalitat les seves obligacions en matèria de formació teòrica.

3. En la negociació col·lectiva es poden establir compromisos de conversió dels contractes formatius en contractes per temps indefinit.»

Tres. L'article 12 queda redactat de la manera següent:

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

1. El treballador s'entén contractat a temps parcial quan presti serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior al considerat com a habitual en l'activitat de què es tracti en aquests períodes de temps.

2. El contracte a temps parcial es pot concertar per un temps indefinit o per una durada determinada en els supòsits en què legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contractació, excepte en el contracte per a la formació.

3. Sense perjudici del que assenyalava l'apartat anterior, el contracte a temps parcial s'entén subscrit per un temps indefinit quan:

a) Es concerta per dur a terme feines fixes i periòdiques dins el volum normal d'activitat de l'empresa.

b) Es concerta per dur a terme feines que tinguin el caràcter de fixes discontinues i no es repeteixin en dates certes, dins el volum normal d'activitat de l'empresa. En aquest cas, els treballadors han de ser cridats en l'ordre i la forma que determinin els respectius convenis col·lectius, i el treballador, en el cas d'incompliment, pot reclamar en procediment d'acomiadament davant la jurisdicció competent, i el termini per fer-ho s'inicia des del moment en què va tenir coneixement de la falta de convocatòria.

4. La base de cotització a la Seguretat Social i altres aportacions que es recaptin conjuntament amb aquella ha d'estar constituïda per les retribucions efectivament percebudes en funció de les hores treballades.

Per determinar els períodes de cotització i de càlcul de la base reguladora de les prestacions de Seguretat Social, incloent-hi la de protecció per desocupació, s'han de computar exclusivament les hores treballades. S'ha de determinar per reglament la forma de càlcul dels dies de cotització exigibles, equivalents a la jornada habitual diària en l'activitat de què es tracti, així com els períodes en què aquests hagin d'estar compresos.

Tenen la consideració d'hores extraordinàries a tots els efectes, inclosos els de Seguretat Social, cada hora de treball que es realitzi sobre la jornada de treball pactada en el contracte de treball.

5. Així mateix, s'entén com a contracte a temps parcial el formalitzat pel treballador que concerta amb la seva empresa, en les condicions que estableix aquest article, una reducció de la jornada de treball i del seu salari del 50 per 100, quan reuneixi les condicions generals exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social a excepció de l'edat, que ha de ser inferior a tres anys, com a màxim, a l'exigida. Per poder realitzar aquest contracte, l'empresa ha de concertar simultàniament un contracte de treball amb un altre treballador en situació de desocupació i queda obligada a mantenir coberta, com a mínim, la jornada de treball substituïda fins a la data de jubilació que preveu el paràgraf següent. El contracte de treball pel qual se substitueix la jornada que deixa vacant el treballador que redueix la jornada s'anomena contracte de relleu.

L'execució del contracte de treball a temps parcial a què es refereix aquest apartat, i la seva retribució, són compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconegui al treballador fins que compleixi l'edat establerta amb caràcter general pel sistema de la Seguretat Social per causar dret a la pensió de jubilació, i la relació laboral s'extingeix en arribar a l'edat esmentada.»

Quatre. L'apartat 1 de l'article 15 queda redactat de la manera següent:

«1. El contracte de treball es pot concertar per un temps indefinit o per una durada determinada.

Es poden formalitzar contractes de durada determinada en els supòsits següents:

a) Quan es contracti el treballador per a la realització d'una obra o servei determinats, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució dels quals, encara que limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta. Els convenis col·lectius sectorials estatals i d'àmbit inferior, inclosos els convenis d'empresa, poden identificar els treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa que es puguin cobrir amb contractes d'aquesta naturalesa.

b) Quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes 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 produeixin les causes esmentades. Mitjançant un conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no, mitjançant un conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior, es pot modificar la durada màxima d'aquests contractes i el període dins el qual es poden realitzar tenint en compte el caràcter estacional de l'activitat en què es poden produir les circumstàncies esmentades. En aquest supòsit, el període màxim dins el 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.

Mitjançant un conveni col·lectiu es poden determinar les activitats en què 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.

c) Quan es tracti de substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que en el contracte de treball s'especifiqui el nom del substituït i la causa de la substitució.»

Cinc. Els apartats 2, 3 i 4 de la disposició addicional segona queden redactats de la manera següent:

«2. Els treballadors minusvàlids contractats per a la formació no s'han de computar per determinar el nombre màxim d'aquests contractes que les empreses poden subscriure en funció de la seva plantilla.

3. Les empreses que subscriuguin contractes per a la formació amb treballadors minusvàlids tenen dret a una reducció del 50 per 100 en les quotes empresarials a la Seguretat Social previstes per als contractes per a la formació.

4. Continuen sent aplicables als contractes per a la formació que se subscriuguin amb treballadors minusvàlids que treballin en centres especials d'ocupació les peculiaritats que per a aquests contractes preveu l'article 7 del Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin als centres especials d'ocupació.»

Article segon. *Drets i deures derivats del contracte.*

L'apartat 3 de l'article 17 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:

«3. No obstant el que disposa l'apartat anterior, el Govern pot regular mesures de reserva, durada o preferència en l'ocupació que tinguin per objecte facilitar la col·locació de treballadors demandants d'ocupació.

Així mateix, el Govern pot atorgar subvencions, desgravacions i altres mesures per fomentar l'ocupació de grups específics de treballadors que trobin dificultats especials per accedir a l'ocupació. La regulació d'aquestes mesures s'ha de fer amb la consulta prèvia a les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives.

Les mesures a què es refereixen els paràgrafs anteriors s'han d'orientar prioritàriament a fomentar l'ocupació estable dels treballadors desocupats i la conversió de contractes temporals en contractes per un temps indefinit.»

Article tercer. *Extinció del contracte de treball.*

L'apartat c) de l'article 52 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:

«c) Quan hi hagi la necessitat objectivament acreditada d'amortitzar llocs de treball per alguna de les causes que preveu l'article 51.1 d'aquesta Llei i en un nombre inferior al que aquest estableix. A aquest efecte, l'empresari ha d'acreditar la decisió extintiva en causes econòmiques, amb la finalitat de contribuir a la superació de situacions econòmiques negatives, o en causes tècniques, organitzatives o de producció, per superar les dificultats que impedeixin el bon funcionament de l'empresa, ja sigui per la seva posició competitiva en el mercat o per exigències de la demanda, a través d'una millor organització dels recursos.

Els representants dels treballadors tenen prioritat de permanència en l'empresa en el supòsit a què es refereix aquest apartat.»

Article quart. *Negociació col·lectiva.*

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

U. L'apartat 2 de l'article 85 manté la seva actual redacció com a nou apartat 3 del mateix article.

Dos. L'apartat 2 de l'article 85 queda redactat de la manera següent:

«2. A través de la negociació col·lectiva es poden articular procediments d'informació i seguiment dels acomiadaments objectius, en l'àmbit corresponent.»

CAPÍTOL II

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

Article cinquè. *Empreses de treball temporal.*

L'apartat 1 de l'article 17 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, queda redactat de la manera següent:

«1. Els treballadors posats a disposició tenen dret a presentar a través dels representants dels treballadors de l'empresa usuària reclamacions en relació amb les condicions d'execució de la seva activitat laboral.

Els representants dels treballadors de l'empresa usuària tenen atribuïda la representació dels treballadors en missió, mentre aquesta duri, a l'efecte de formular qualsevol reclamació en relació amb les condicions d'execució de l'activitat laboral, en tot el que afecta la prestació dels seus serveis en aquestes, sense que això pugui suposar una ampliació del crèdit d'hores mensuals retribuïdes a què tinguin dret els representants, de conformitat amb el que disposa l'apartat e) de l'article 68 de l'Estatut dels treballadors.

El que disposen els paràgrafs anteriors no és aplicable a les reclamacions del treballador respecte de l'empresa de treball temporal de la qual depèn.»

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

1. Per tal de facilitar la col·locació estable de treballadors desocupats i d'empleats subjectes a contractes temporals, durant els quatre anys següents a l'entrada en vigor del Reial decret llei 8/1997, de 16 de maig, es pot concertar el contracte de treball per al foment de la contractació indefinida que regula aquesta disposició, en les condicions que aquesta preveu.

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

a) Treballadors desocupats en què concorri alguna de les condicions següents:

Joves des de divuit fins a vint-i-nou anys d'edat, tots dos inclosos.

Aturats de llarga durada, que portin, almenys, un any inscrits com a demandants d'ocupació.

Més grans de quaranta-cinc anys d'edat.

Minusvàlids.

b) Treballadors que, en la data de subscripció del nou contracte, estiguin ocupats en la mateixa empresa mitjançant un contracte de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, existents en la data

d'entrada en vigor del Reial decret llei 8/1997, de 16 de maig, o que se subscrigui fins transcorregut un any des d'aquesta. Transcorregut aquest termini d'un any, la conversió d'aquests contractes en el contracte per al foment de la contractació indefinida s'articula a través de la negociació col·lectiva.

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

El règim jurídic del contracte i els drets i 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 es declari improcedent, la quantia de la indemnització a què es refereix l'article 53.5 de l'Estatut dels treballadors, en la seva 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 es prorrategen per mesos els períodes de temps inferiors a un any i fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats.

5. No pot concertar el contracte per al foment de la contractació indefinida a què es refereix aquesta disposició l'empresa que els dotze mesos anteriors a la formalització del contracte hagi realitzat extincions de contractes de treball per causes objectives declarades improcedents per sentència judicial o hagi procedit a un acomiadament col·lectiu. En els dos supòsits, la limitació únicament afecta les extincions i acomiadaments produïts després de l'entrada en vigor del Reial decret llei 8/1997, de 16 de maig, i per a la cobertura dels llocs de treball de la mateixa categoria o grup professional que els afectats per l'extinció o acomiadament i per al mateix centre o centres de treball.

Aquesta limitació no és aplicable en el supòsit d'acomiadament col·lectiu quan la realització dels contractes a què 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. Dins el termini de quatre anys a què es refereix l'apartat 1 d'aquesta disposició, el Govern ha de procedir a avaluar, juntament amb les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, els efectes d'aquesta mesura per al foment de la contractació indefinida, a fi de proposar-ne, si s'escau, la continuïtat eventual més enllà del període de temps esmentat.

7. La finalització de la vigència temporal de la mesura que preveu aquesta disposició no afecta el règim jurídic dels contractes realitzats a l'empara d'aquesta, tal com es defineix als apartats 3 i 4, que continua vigent durant tota la vida dels contractes llevat que sigui expressament modificat per una disposició legal a aquest efecte.

Disposició addicional segona. *Contractes per a la formació en escoles taller, cases d'oficis i programes de garantia social dependents de les administracions públiques educatives competents.*

Els contractes per a la formació que es realitzin en el marc dels programes públics d'ocupació-formació d'escoles taller, cases d'oficis i programes de garantia social es poden formalitzar amb treballadors més grans de setze anys i més petits de vint-i-quatre anys.

Disposició transitòria primera. *Normes transitòries en matèria de modalitats de contractació.*

1. Els contractes formalitzats abans de l'entrada en vigor d'aquesta llei es continuen regint per la normativa legal o convencional vigent en la data en què es van formalitzar.

Les contractacions eventuales realitzades a l'empara dels convenis col·lectius vigents en la data d'entrada en vigor del Reial decret llei 8/1997, de 16 de maig, es continuen regint pel que aquests preveuen fins a la finalització de la vigència inicial pactada d'aquests.

2. Els contractes d'aprenentatge formalitzats abans de l'entrada en vigor d'aquesta llei s'equiparen als contractes per a la formació als efectes del que disposa l'article 11.2.d) de l'Estatut dels treballadors. Si la durada del contracte ha estat inferior a dos anys, es pot contractar per a la formació el mateix treballador exclusivament pel temps que resti fins a completar la durada màxima de dos anys esmentada o la que estableixin, si s'escau, els convenis col·lectius, de conformitat amb el que disposa l'article 11.2.c) de la llei esmentada.

Les referències al contracte d'aprenentatge que contenen qualssevol disposicions jurídiques en vigor s'entenen fetes al contracte per a la formació que regula aquesta norma.

Disposició transitòria segona. *Extincions de contractes produïdes abans de l'entrada en vigor d'aquesta llei.*

Les extincions de contractes per la causa objectiva que preveu l'article 52.c) de l'Estatut dels treballadors produïdes abans de l'entrada en vigor d'aquesta llei es regeixen per les disposicions vigents en la data en què hagin tingut lloc.

Disposició transitòria tercera. *Retribució dels treballadors més petits de divuit anys contractats per a la formació.*

Fins que no es produeixi l'equiparació del salari mínim interprofessional dels treballadors més petits de divuit anys d'edat amb el dels més grans d'aquesta edat, la retribució dels menors contractats per a la formació a què es refereix l'article 11.2.h) de l'Estatut dels treballadors té com a garantia mínima, sigui quina sigui el temps de formació teòrica, la del 85 per 100 del salari mínim interprofessional corresponent a la seva edat. L'aplicació d'aquesta garantia només té efectes fins a l'obtenció, com a màxim, d'un salari igual al que correspondria a un treballador contractat per a la formació més gran de divuit anys per la mateixa jornada de treball.

Disposició transitòria quarta. *Protecció social dels treballadors amb contractes per a la formació i a temps parcial.*

1. En el termini màxim de tres mesos, comptats des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el Govern ha de procedir, amb la consulta prèvia a les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, a adoptar les disposicions necessàries per fer efectiu el dret a la prestació d'incapacitat temporal dels treballadors contractats per a la formació i a la cobertura de la totalitat de les contingències dels contractes a temps parcial per una durada inferior a dotze hores a la setmana o quaranta-vuit hores al mes.

L'ampliació que estableix aquesta norma de l'acció protectora de la Seguretat Social corresponent als dos contractes respecte a l'establerta sobre la base de la normativa anterior comença a tenir efectes a partir de l'entrada en vigor de les disposicions esmentades.

2. S'autoritza el Govern a establir en les disposicions reglamentàries a què es refereix l'apartat anterior la cotització a la Seguretat Social que correspongui efectuar en aquests contractes.

Fins que no entrin en vigor les disposicions esmentades, la cotització a la Seguretat Social en els contractes per a la formació es regeix per les regles establertes per als contractes d'aprenentatge. Respecte a la cotització en

els contractes a temps parcial per una durada inferior a dotze hores a la setmana o quaranta-vuit hores al mes, es continuen aplicant, fins a la data indicada, les normes en vigor referents a la modalitat de contractació esmentada.

Disposició derogatòria única. *Abast de la derogació normativa.*

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

a) Les disposicions addicionals primera i tercera 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 sisena de la Llei 13/1996, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, pel que fa als apartats u i dos de l'article 44 de la Llei 42/1994, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, llevat del que fa referència a treballadors minusvàlids.

c) L'últim paràgraf de l'apartat u de l'article 144 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, sense perjudici de la seva aplicació als contractes d'aprenentatge formalitzats abans de l'entrada en vigor del Reial decret llei 8/1997, de 16 de maig, així com els nous contractes per a la formació fins a la data en què, de conformitat amb el que disposa la disposició transitòria quarta, tingui efectes la incorporació de la prestació econòmica per incapacitat temporal al règim de protecció social d'aquests.

d) Els articles 1, paràgraf d), 5 i 6, pel que fa al contracte per llançament d'una nova activitat, del Reial decret 2546/1994, de 29 de desembre, pel qual es desplega l'article 15 de l'Estatut dels treballadors en matèria de contractació.

e) El Reial decret llei 8/1997, de 16 de maig, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida.

Disposició final primera. *Disposicions de desplegament.*

El Govern ha de dictar les disposicions que siguin necessàries per al desplegament d'aquesta Llei.

Disposició final segona. *Entrada en vigor.*

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

Per tant,

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

Madrid, 26 de desembre de 1997.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ