

Los avances tecnológicos y su influencia en la táctica han incrementado la importancia de los idiomas para el estudio de cuestiones militares y para el perfeccionamiento en la formación de los mandos y especialistas a todos los niveles. Todo ello, unido a la necesidad de unificar los criterios derivados del desarrollo del citado Decreto en el ámbito de cada Ejército y a la experiencia acumulada durante los últimos años, aconsejan actualizar el contenido de dicho Decreto de veinticinco de septiembre de mil novecientos cincuenta y tres en su aspecto funcional.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Defensa, con la aprobación de la Presidencia del Gobierno y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día cinco de junio de mil novecientos ochenta y uno,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se reconocerá la aptitud en idiomas extranjeros a los Oficiales Generales y particulares y Suboficiales que acrediten tener los niveles de conocimientos necesarios de uno o varios idiomas.

Artículo segundo.—La aptitud se podrá reconocer, en los grados que se establezcan, en los idiomas alemán, árabe, chino, francés, inglés, italiano, japonés, portugués, ruso y cualquier otro cuando sea considerado de interés para las Fuerzas Armadas.

Artículo tercero.—Los conocimientos de cada idioma se acreditarán mediante la superación de un examen ante un Tribunal constituido al efecto. Dicho examen comprenderá las pruebas orales y escritas que se señalen.

Artículo cuarto.—El periodo de validez de las aptitudes será como máximo de cinco años, transcurrido el cual se podrá mantener superando el correspondiente examen de revalidación. Una vez revalidada una aptitud, el número de veces que se establezca, se reconocerá con carácter permanente.

Artículo quinto.—Aquellos que tengan reconocida la aptitud en uno o varios idiomas extranjeros percibirán las gratificaciones por especial preparación que se señalan en la legislación vigente.

DISPOSICION TRANSITORIA

Aquellos que han obtenido o revalidado la aptitud en idiomas con anterioridad a la fecha de publicación del presente Real Decreto podrán acogerse, por una sola vez, al plazo de validez de siete años establecido por el Decreto de veinticinco de septiembre de mil novecientos cincuenta y tres.

DISPOSICION FINAL

Por el Ministerio de Defensa se dictarán las normas para el cumplimiento y desarrollo de este Real Decreto.

DISPOSICION DEROGATORIA

Queda derogado el Decreto de la Presidencia del Gobierno de veinticinco de septiembre de mil novecientos cincuenta y tres y todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido por este Real Decreto.

Dado en Madrid a veinte de junio de mil novecientos ochenta y uno.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Defensa,
ALBERTO OLIART SAUSSOL

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

15425

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

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

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

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo, Sanidad

y Seguridad Social, oído el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día tres de julio de mil novecientos ochenta y uno,

DISPONGO:

CAPITULO PRIMERO

Contrato de trabajo en prácticas

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

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

Artículo segundo.—Uno. El contrato se formalizará siempre por escrito, debiendo constar, al menos, la titulación del trabajador, el objeto de las prácticas, la duración del contrato y del periodo de prueba en su caso, la jornada laboral y la retribución convenida.

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO SEGUNDO

Contrato de trabajo para la formación

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

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

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

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

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

Artículo séptimo.—Uno. La duración del contrato para la formación laboral será la que se fije por las partes, sin que puedan exceder de dos años. Las faltas de puntualidad o de asistencia a las enseñanzas teóricas que se programen, así como las faltas de aprovechamiento, serán calificadas, respectivamente, como faltas al trabajo o como disminución del rendimiento o como ineptitud a todos los efectos.

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

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

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

CAPITULO TERCERO

Disposiciones comunes

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

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

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

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

DISPOSICION ADICIONAL

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

Se aplicará el coeficiente reductor del 0,45 a las cotizaciones a la Seguridad Social a los contratos en formación y los de prácticas formalizados con los trabajadores menores de veintiocho años, aplicándose a la cuota de Empresa el 0,3825 y a la cuota del trabajador el 0,0875, teniendo derecho el trabajador a todas las prestaciones y no computándose el tiempo del contrato a efectos de carencia para la pensión de jubilación. El importe a deducir de la cotización se determinará multiplicando por el anterior coeficiente la cuota íntegra resultante de aplicar el tipo único vigente a las correspondientes bases de cotización.

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

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

DISPOSICION FINAL

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

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

Dado en Madrid a tres de julio de mil novecientos ochenta y uno.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo, Sanidad
y Seguridad Social,
JESÚS SANCHO RÓF

15426

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

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

Así pues, se configura la disposición como una de las medidas de fomento del empleo de los colectivos arriba mencionados, constituyendo un importante avance al permitir el pleno desarrollo de esta modalidad contractual, frenado hasta el momento presente por la aplicación de las normas relativas a cotización a la Seguridad Social en lo que se refiere a la determinación de la base mínima de cotización, mediante el establecimiento de la oportuna relación entre salario percibido y base de cotización.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, oído el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día tres de julio de mil novecientos ochenta y uno,

DISPONGO:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Los contratos de trabajo a tiempo parcial existentes en la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto, celebrados con trabajadores a los que se refiere la disposición transitoria tercera del Estatuto de los Trabajadores, habrán de instrumen-