

**Article 8. Règim pressupostari.**

1. L'agència elaborarà anualment un avantprojecte de pressupost amb l'estructura que assenyale el Ministeri d'Hisenda, i el remetrà al Ministeri de Sanitat i Consum per a la seua presentació al Govern i posterior remissió a les Corts Generals, com a part dels Pressupostos Generals de l'Estat.

2. El règim pressupostari de l'agència serà l'establert en la Llei General Pressupostària per als Organismes Autònoms.

**Article 9. Intervenció i comptabilitat.**

1. L'agència estarà sotmesa a control per la Intervenció General de l'Administració de l'Estat, en la forma prevista en la Llei General Pressupostària per als Organismes Autònoms.

2. L'agència estarà sotmesa al règim de comptabilitat pública.

**Article 10. Estatut i constitució de l'agència.**

1. Correspon al Govern aprovar l'Estatut de l'Agència Espanyola de Seguretat Alimentària, per mitjà de reial decret, a iniciativa dels ministres de Sanitat i Consum i d'Agricultura, Pesca i Alimentació i a proposta conjunta dels ministres d'Administracions Públiques i d'Hisenda.

2. La constitució efectiva de l'agència tindrà lloc en el moment i amb els terminis que assenyale el reial decret d'aprovació del seu estatut. Este reial decret haurà de sotmetre's a l'aprovació del Consell de Ministres en un termini no superior a sis mesos des de l'entrada en vigor de la present llei.

3. En el citat reial decret es determinarà els òrgans, centres i servicis de l'Administració general de l'Estat que quedaran integrats en l'agència amb les modificacions que siguen necessàries.

4. Es determinarà, igualment, la participació d'altres departaments ministerials en els òrgans de l'agència.

**Disposició addicional primera. Títol competencial.**

La present llei es dicta a l'empara de l'article 149.1.16a, relatiu a les bases i coordinació general de la sanitat, de la Constitució espanyola.

**Disposició addicional segona. Règim jurídic aplicable a la resolució administrativa de determinades matèries.**

En compliment del que disposa l'apartat 2 de la disposició addicional primera de la Llei 4/1999, de modificació de la Llei 30/1992, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú, s'inclourà en l'excepció prevista en l'apartat 2 de l'article 43 de la Llei 30/1992 els procediments següents:

Homologació i registre de plaguicides d'ús en la indústria alimentària i d'ús ambiental. (Reial Decret 3349/1983, pel qual s'aprova la reglamentació tecnosanitària per a la fabricació, comercialització i utilització de plaguicides, modificat per Reial Decret 162/1991, i Reial Decret 443/1994).

Autorització sanitària de mercaderies. (Reial Decret 1977/1999, pel qual s'establixen els principis relatius a l'organització dels controls veterinaris sobre els productes de països tercers, i Orde ministerial de 20 de gener de 1994).

Autorització sanitària d'establiment per a repartir carn i productes carnis als Estats Units d'Amèrica (Orde ministerial de 4 d'abril de 1995, per la qual es regulen les condicions tecnosanitàries i d'autorització aplicables als establiments de carns i productes carnis per a la seua exportació als Estats Units d'Amèrica).

Autorització sanitària de producció i comercialització amb països tercers de carns fresques, productes carnis i altres determinats productes d'origen animal. (Reial Decret 218/1999, pel qual s'establixen les condicions sanitàries de producció i comercialització amb països tercers de carns fresques, productes carnis i altres determinats productes d'origen animal).

Avaluació i registre de preparats alimentaris per a règims especials (Reial Decret 2695/1976, pel qual s'aprova la reglamentació tecnosanitària per a l'elaboració, circulació i comerç de preparats alimentaris per a règims dietètics i especials, i Reial Decret 1712/1991 sobre Registre General Sanitari d'Aliments).

**Disposició final primera. Desplegament reglamentari.**

Es faculta el Govern per a dictar totes les disposicions que siguen necessàries per al desplegament i l'execució de la present llei.

**Disposició final segona. Entrada en vigor.**

La present llei entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el «Boletín Oficial del Estado».

Per tant,

Mane a tots els espanyols, particulars i autoritats, que complisquen esta llei i que la facen complir.

Madrid, 5 de juliol del 2001.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,  
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

**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 seua qualitat. («BOE» 164, de 10-7-2001.)

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els que vegem i entenguen esta llei.

Sapieu: Que les Corts Generals han aprovat la llei següent i jo la sancione.

**EXPOSICIÓ DE MOTIUS**

La política d'ocupació desplegada 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 seua estabilitat, que reflectix 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 nou contracte per al foment de la contractació indefinida, dirigit a determinats col·lectius amb dificultats especials per a l'accés al mercat de treball, caracteritzat per la previsió d'una indemnització, en cas d'extinció, inferior a la de caràcter general, i amb un període inicial d'aplicació de quatre anys, estant prevista la seua continuïtat eventual més enllà del dit període. D'altra banda, el Reial Decret Llei 15/1998 va donar una nova regulació al contracte a temps parcial establint, tant elements de major garantia i protecció social per als treballadors com uns altres de major flexibilitat en el seu règim jurídic, per exemple amb la creació de les hores complementàries.

El temps transcorregut des d'estes reformes ha posat en relleu uns efectes globalment positius que se'n deriven, traduïts en l'increment del nombre de contractes indefinits i a temps parcial, i ha posat també en relleu problemes pràctics o disfuncions en determinades matèries, com el treball a temps parcial, dels quals s'ha derivat probablement el fet que no s'hagen aconseguit plenament totes les possibilitats de desplegament de la contractació que es podria esperar.

Tant per la necessitat de decidir sobre la continuïtat del contracte per al foment de l'ocupació, com per la necessitat de corregir les disfuncions observades, s'ha posat en relleu la necessitat de plantejar una nova regulació d'estes qüestions, la importància de la qual per a l'equilibri de la política d'ocupació pareix innecessari ressaltar. A més, amb caràcter més general, l'evolució positiva de l'ocupació en estos últims anys ha mostrat també la necessitat de plantejar noves reformes que continuen afavorint esta evolució i que s'orienten, particularment, a reduir les encara excessives taxes de temporalitat existents.

En este sentit, este conjunt de noves reformes manté la seua orientació cap al foment d'una ocupació més estable i de major qualitat tant utilitzant, amb les millores o les correccions necessàries, les fórmules contractuals ja experimentades en els últims anys, com per exemple el contracte de treball a temps parcial o el de foment de la contractació indefinida, com introduint noves regulacions en els molt diversos aspectes de la contractació laboral i del desenrotllament de les relacions laborals que puguen incidir positivament en el creixement de l'ocupació i la millora de la seua qualitat.

D'esta manera, s'introdueixen diverses modificacions en l'Estatut dels Treballadors referides, en primer lloc, a la forma, duració i modalitats del contracte de treball. Entre elles, cal destacar les dirigides a reforçar el principi d'estabilitat en l'ocupació, introduint limitacions i garanties addicionals en els contractes temporals i de duració determinada. De la mateixa manera, s'introdueixen modificacions en el règim jurídic del contracte a temps parcial, a fi d'aconseguir un impuls i un dinamisme major d'esta modalitat contractual, el paper rellevant de la qual en el creixement de l'ocupació estable i en l'adaptació a les necessitats d'empreses i de treballadors ha sigut posat en relleu per tots els protagonistes de les relacions laborals en el context de la Unió Europea, i en el del contracte de relleu, a fi d'adequar-lo a les modificacions introduïdes per la mateixa llei en el contracte a temps parcial i d'afavorir que s'utilitze més. D'altra banda, l'ampliació dels col·lectius que poden beneficiar-se dels contractes formatius, i la concreció i formalització, a través d'un nou contracte temporal d'inserció, dels programes de contractació de treballadors desocupats per a la realització d'obres i servicis d'interés general i social, constitueixen mesures dirigides a efectuar d'una forma més adequada les polítiques actives d'ocupació.

Altres modificacions es dirigixen 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 de consulta dels treballadors, i dels seus representants, que permeta dotar estes situacions laborals de la transparència i la seguretat jurídica degudes.

El manteniment del contracte per al foment de la contractació indefinida, que tants resultats excel·lents ha obtingut en els últims anys després de la seua creació, en 1997, pels interlocutors socials en l'acord interconfederal per a l'estabilitat de l'ocupació, i la incorporació del programa per al foment d'ocupació per a l'any 2001, constitueixen altres elements rellevants de la present llei. Així mateix, a fi d'evitar la utilització abusiva de la contractació temporal de curta duració, s'incrementa un 36 per 100 la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes, en els contractes temporals amb una duració efectiva inferior a set dies. També es modifica la regulació de les modalitats de contractació laboral previstes en la Llei 13/1986, de 14 d'abril, 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 a 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 en consideració al supòsit específic de naixement de fills prematurs o que requereixen hospitalització després del part, possibilitant l'atenció materna o paterna al nounat mentre estiga ingressat, podent absentar-se del treball durant una hora i tenint, així mateix, el dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional del salari. En relació amb això, el període de suspensió o el permís podrà computar-se, exceptuant-ne 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. Tal excepció al 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 cura del xiquet no prevista expressament en esta, però sí d'acord amb el seu esperit de millorar-ne el benestar.

A més 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 seua retirada del mercat de treball, com a instrument d'una política d'ocupació inspirada en concepcions i en realitats demogràfiques i del mercat de treball distintes de les actuals.

Amb esta llei es procedix, a més, a incorporar 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 referent 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, en relació amb l'acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de duració determinada.

## CAPÍTOL I

### **Modificacions que s'introdueixen en la Llei de l'Estatut dels Treballadors, text refós aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març**

**Article primer.** *Forma, duració 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'assenyalen a continuació, queden modificats en els termes següents:

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

«2. Hauran de constar per escrit els contractes de treball quan així ho exigisca una disposició legal i, en qualsevol 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 servici determinat, els contractes d'inserció, així com els dels treballadors contractats a Espanya al servici d'empreses espanyoles en l'estranger. Igualment constaran per escrit els contractes per temps determinat la duració dels quals siga superior a quatre setmanes. Si no s'observa esta exigència, el contracte es considerarà realitzat per temps indefinit i a jornada completa, excepte prova en contra que acredite la seua naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels servicis.»

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

«a) Es podrà efectuar amb treballadors majors de setze anys i menors de vint-i-un anys que no tinguen la titulació requerida per a realitzar un contracte en pràctiques. El límit màxim d'edat no s'aplicarà quan el contracte es concerte amb desocupats inclosos en algun dels col·lectius següents:

Minusvàlids.

Treballadors estrangers, durant els dos primers anys de vigència del seu permís de treball, excepte que s'acredite la formació i l'experiència necessàries per a l'acompliment del lloc de treball.

Aquelles persones que porten més de tres anys sense activitat laboral.

Els qui es troben en situació d'exclusió social.

Els qui s'incorporen 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 forma següent:

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

1. El contracte de treball s'entendrà realitzat a temps parcial quan s'haja acordat la prestació de servicis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, es considerarà «treballador a temps complet comparable» un treballador a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que realitze un treball idèntic o semblant. Si en l'empresa no hi haguera cap treballador comparable a temps complet, es considerarà la jornada a temps complet prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació o, si no n'hi ha, la jornada màxima legal.»

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

«3. Sense perjudi del que assenjala l'apartat anterior, el contracte a temps parcial es considerarà realitzat per temps indefinit quan es concerte per a realitzar treballs fixos i periòdics 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 forma següent:

«a) El contracte, d'acord amb el que disposa l'apartat 2 de l'article 8 d'esta llei, s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit, en el model que s'establisca. En el contracte hauran de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seua distribució.

Si no s'observen estes exigències, el contracte es considerarà realitzat a jornada completa, excepte prova en contra que acredite el caràcter parcial dels servicis.»

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

«5. Es consideren hores complementàries aquelles la possibilitat de realització de les quals s'haja acordat, com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, d'acord amb el règim jurídic establert en el present apartat i, si és el cas, en els convenis col·lectius sectorials o, si no n'hi ha, d'àmbit inferior.

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

a) L'empresari només podrà exigir la realització d'hores complementàries quan així ho haguera pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries podrà acordar-se en el moment de la realització del contracte a temps parcial o amb posterioritat a este, però constituirà, en qualsevol cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte es formalitzarà necessàriament per escrit, en el model oficial que a este efecte serà establert.

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

c) El pacte d'hores complementàries haurà d'arreglar el nombre d'hores complementàries la realització de les quals podrà requerir l'empresari.

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

d) La distribució i la forma de realització de les hores complementàries pactades haurà d'ajustar-se al que estableix, respecte a això, el conveni col·lectiu d'aplicació i el pacte d'hores complementàries. Excepte que s'establisca una altra cosa en el conveni, el treballador haurà 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 haurà de respectar, en qualsevol cas, els límits en matèria de jornada i descansos establerts en els articles 34, apartats 3 i 4; 36, apartat 1, i 37, apartat 1, d'esta llei.

f) Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuiran com a ordinàries, i es computaran als efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A este efecte, el nombre

i la retribució de les hores complementàries realitzades s'haurà de reflectir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.

g) El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, per mitjà d'un preavis de quinze dies, una vegada complit un any des de la seua realització, quan concórreguen les circumstàncies següents:

L'atenció de les responsabilitats familiars enunciatades en l'article 37.5 d'esta llei.

Per necessitats formatives, en la forma que reglamentàriament es determine, sempre que s'acredite la incompatibilitat horària.

Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

h) El pacte d'hores complementàries i les condicions de realització d'estes estaran subjectes al compliment dels requisits establits en les lletres anteriors i, si és el cas, al règim previst en els convenis col·lectius d'aplicació. En cas d'incompliment de tals requisits i del règim jurídic, la negativa del treballador a la realització de les hores complementàries, a pesar d'haver sigut pactades, no constituirà conducta laboral digna de sanció.»

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

«6. Així mateix, s'entendrà com a contracte a temps parcial el realitzat pel treballador que concerte amb la seua empresa, en les condicions establides en el present article, una reducció de la seua jornada de treball i del seu salari entre un mínim d'un 25 per 100 i un màxim d'un 85 per 100, quan reunisca les condicions generals exigides per a tindre dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social a excepció de l'edat, que haurà de ser inferior en, com a màxim, cinc anys a l'exigida, o quan, reunint igualment les citades condicions generals, haja complit ja la dita edat. L'execució d'este contracte de treball a temps parcial, i la seua retribució, seran compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconega al treballador en concepte de jubilació parcial, i s'extingirà la relació laboral al produir-se la jubilació total.

Per a poder realitzar este contracte en el cas de treballadors que no hagen aconseguit encara l'edat de jubilació, l'empresa haurà de realitzar simultàniament un contracte de treball amb un treballador en situació de desocupació o que tinguera concertat amb l'empresa un contracte de duració determinada, a fi de substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador que es jubila parcialment. Este contracte de treball, que es podrà celebrar també per a substituir els treballadors que s'hagen jubilat parcialment després d'haver complit l'edat de jubilació, es denominarà contracte de relleu i tindrà les particularitats següents:

a) La duració del contracte serà indefinida o igual a la del temps que falte al treballador substituït per a aconseguir l'edat de jubilació a què es referix el primer paràgraf d'este apartat. Si, al complir la dita edat, el treballador jubilat parcialment continua en l'empresa, el contracte de relleu que s'haguera realitzat per duració determinada podrà prorrogar-se, per mitjà d'un acord de les parts, per períodes anuals, i s'extingirà, en qualsevol cas, al finalitzar el període corresponent a l'any en què es produísca la jubilació total del treballador rellevat.

En el cas del treballador jubilat parcialment després d'haver aconseguit l'edat de jubilació, la duració del contracte de relleu que podrà realitzar l'empresa per a substituir la part de jornada deixada vacant per este podrà ser indefinida o anual. En este segon cas, el contracte es prorrogarà automàticament per períodes anuals, i s'extingirà en la forma assenyalada en el paràgraf anterior.

b) El contracte de relleu podrà realitzar-se a jornada completa o a temps parcial. En qualsevol cas, la duració de la jornada haurà de ser, com a mínim, igual a la reducció de jornada acordada pel treballador substituït. L'horari de treball del treballador rellevista podrà completar el del treballador substituït o simultaniejar-se amb ell.

c) El lloc de treball del treballador rellevista podrà ser el mateix del treballador substituït o un de semblant, és a dir l'acompliment de tasques corresponents al mateix grup professional o de categoria equivalent.

d) En la negociació col·lectiva es podran establir mesures per a impulsar la realització de contractes de relleu.»

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

«b) Quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes així ho exigiren, inclús tractant-se de l'activitat normal de l'empresa. En tals casos, els contractes podran tindre una duració màxima de sis mesos, dins d'un període de dotze mesos, comptats a partir del moment en què es produïsquen les dites causes. Per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior, podrà modificar-se la duració màxima d'estos contractes i el període dins del qual es puguen realitzar en consideració al caràcter estacional de l'activitat en què les dites circumstàncies es puguen produir. En tal supòsit, el període màxim dins del qual es podran realitzar serà de díhuit mesos, i no podrà superar la duració del contracte les tres quartes parts del període de referència establert ni, com a màxim, dotze mesos.

En el cas que el contracte s'haguera concertat per una duració inferior a la màxima legal o convencionalment establida, podrà prorrogar-se per mitjà d'acord de les parts, per una única vegada, sense que la duració total del contracte pugua excedir la dita duració màxima.

Per conveni col·lectiu es podran determinar les activitats en què puguen contractar-se treballadors eventuais, així com fixar criteris generals relatius a la relació adequada entre el volum d'esta 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 següent tenor literal:

«d) Quan es contracte un treballador desocupat, inscrit en l'oficina d'ocupació, per part d'una Administració pública o entitat sense ànim de lucre i l'objecte del dit contracte temporal d'inserció siga el de realitzar una obra o servici d'interés general o social, com a mitjà d'adquisició d'experiència laboral i millora de l'ocupabilitat del desocupat participant, dins de l'àmbit dels programes públics que es determinen reglamentàriament. Els treballadors que siguen part en estos contractes no podran repetir la seua participació fins transcorreguts tres anys des de la finalització de l'anterior contracte d'esta naturalesa, sempre que el treballador haja sigut

contractat amb esta modalitat per un període superior a nou mesos en els últims tres anys.

Els servicis públics d'ocupació competents finançaràn, a través de les partides de gasto que corresponguen, els costos salarials i de Seguretat Social d'estes contractacions, subvencionant, als efectes de salari, la quantia equivalent a la base mínima del grup de cotització a què corresponga la categoria professional exercida pel treballador i, als efectes de Seguretat Social, les quotes derivades dels dits salaris, tot això amb independència de la retribució que finalment perceba el treballador.

La retribució dels treballadors que s'incorporen a estos programes serà la que s'acorde entre les parts, sense que pugui ser inferior a l'establida, si és el cas, per a estos contractes d'inserció en el conveni col·lectiu aplicable.

La incorporació de desocupats a esta modalitat contractual estarà d'acord amb les prioritats de l'Estatut per a complir les directrius de l'estratègia europea per l'ocupació.»

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

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

6. Els treballadors amb contractes temporals i de duració determinada tindran els mateixos drets que els treballadors amb contractes de duració indefinida, sense perjudi de les particularitats específiques de cada una de les modalitats contractuals en matèria d'extinció del contracte i d'aquelles expressament previstes en la llei en relació amb els contractes formatius i amb el contracte d'inserció. Quan corresponga en consideració a la seua naturalesa, tals drets seran 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 condició de treball estiga atribuït en les disposicions legals o reglamentàries i en els convenis col·lectius en funció d'una antiguitat prèvia del treballador, esta haurà de computar-se segons els mateixos criteris per a tots els treballadors, siga quina siga la seua modalitat de contractació.

7. L'empresari haurà d'informar els treballadors de l'empresa amb contractes de duració 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 els altres treballadors. Esta informació podrà facilitar-se per mitjà d'un anunci públic en un lloc adequat de l'empresa o del centre de treball, o per mitjà d'altres mitjans previstos en la negociació col·lectiva, que asseguren la transmissió de la informació.

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

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

8. El contracte per temps indefinit de fixos discontinus es concertarà per a realitzar treballs que tinguen el caràcter de fixos discontinus i no es repetisquen en dates certes, dins del volum normal d'ac-

tivitat de l'empresa. Als supòsits de treballs discontinus que es repetisquen en dates certes se'ls aplicarà la regulació del contracte a temps parcial realitzat per temps indefinit. Els treballadors fixos discontinus seran cridats en l'orde i la forma que es determine en els respectius convenis col·lectius, podent el treballador, en cas d'incompliment, reclamar en procediment d'acomiadament davant de la jurisdicció competent, i s'iniciarà el termini per a això des del moment en què tinguera coneixement de la falta de convocatòria.

Este contracte s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit en el model que s'establisca, i haurà de figurar-hi una indicació sobre la duració estimada de l'activitat, així com sobre la forma i l'orde de crida que establisca el conveni col·lectiu aplicable, fent constar igualment, de manera orientativa, la jornada laboral estimada i la seua distribució horària.

Els convenis col·lectius d'àmbit sectorial podran acordar, quan les peculiaritats de l'activitat del sector així ho justifiquen, 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 forma següent:

#### «Article 42. *Subcontractació d'obres i servicis.*

1. Els empresaris que contracten o subcontracten amb uns altres la realització d'obres o servicis corresponents a la mateixa activitat d'estos hauran de comprovar que els dits contractistes estan al corrent en el pagament de les quotes de la Seguretat Social. A este efecte, demanaran per escrit, amb identificació de l'empresa afectada, un certificat negatiu per descoberts en la Tresoreria General de la Seguretat Social, que haurà de lliurar inexcusablement el dit certificat en el termini de trenta dies improrrogables i en els termes que reglamentàriament s'establisquen. Transcorregut este termini, quedarà exonerat de responsabilitat l'empresari sol·licitant.

2. L'empresari principal, excepte el transcurs del termini abans assenyalat respecte a la Seguretat Social, i durant l'any següent a la terminació del seu càrrec, respondrà solidàriament de les obligacions de naturalesa salarial concretes dels contractistes i subcontractistes amb els seus treballadors i de les referides a la Seguretat Social durant el període de vigència de la contracta.

No hi haurà responsabilitat pels actes del contractista quan l'activitat contractada es referisca exclusivament a la construcció o reparació que pugui contractar un cap de família respecte de la seua vivenda, així com quan el propietari de l'obra o indústria no contracte la seua realització per raó d'una activitat empresarial.

3. Els treballadors del contractista o subcontractista hauran de ser informats per escrit, pel seu empresari, de la identitat de l'empresa principal per a la qual estiguen prestant servicis en cada moment. La dita informació haurà de facilitar-se abans de l'inici de la respectiva prestació de servicis i inclourà el nom o raó social de l'empresari principal, el seu domicili social i el seu número d'iden-

tificació fiscal. Així mateix, el contractista o subcontractista hauran d'informar de la identitat de l'empresa principal a la Tresoreria General de la Seguretat Social en els termes que reglamentàriament es determinen.

4. Sense perjudi de la informació sobre previsions en matèria de subcontractació a què es referix l'article 64.1.1r d'esta llei, quan l'empresa concerte un contracte de prestació d'obres o servicis amb una empresa contractista o subcontractista, haurà d'informar els representants legals dels seus treballadors sobre els aspectes següents:

- a) Nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista.
- b) Objecte i duració de la contracta.
- c) Lloc d'execució de la contracta.
- d) Si és el cas, nombre de treballadors que seran ocupats per la contracta o 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. L'empresa contractista o subcontractista haurà d'informar igualment els representants legals dels seus treballadors, abans de l'inici de l'execució de la contracta, sobre els mateixos aspectes a què es referixen 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 pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda redactat de la forma 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 extingirà per si mateix la relació laboral, i el nou empresari quedarà subrogat en els drets i obligacions laborals i de Seguretat Social de l'anterior, incloent-hi els compromisos de pensions, en els termes previstos en la seua normativa específica, i, en general, totes les obligacions en matèria de protecció social complementària que haguera adquirit el cedent.

2. Als efectes del que preveu el present article, es considerarà que hi ha successió d'empresa quan la transmissió afecte una entitat econòmica que mantinga la seua identitat, entesa com un conjunt de mitjans organitzats a fi de dur a terme una activitat econòmica, essencial o accessòria.

3. Sense perjudi del que estableix la legislació de Seguretat Social, el cedent i el cessionari, en les transmissions que tinguen lloc per actes «inter vivos», respondran solidàriament durant tres anys de les obligacions laborals nascudes amb anterioritat a la transmissió i que no hagueren sigut satisfetes.

El cedent i el cessionari també respondran solidàriament de les obligacions nascudes amb posterioritat a la transmissió, quan la cessió fóra declarada delictiva.

4. Excepte amb un pacte en contra, establert una vegada consumada la successió per mitjà d'acord d'empresa entre el cessionari i els representants dels treballadors, les relacions laborals dels treballadors afectats per la successió continuaran regint-se pel conveni col·lectiu que, en el moment de la transmissió, s'aplicara en l'empresa, centre de treball o unitat productiva autònoma transferida.

Esta aplicació es mantindrà fins a la data d'extinció del conveni col·lectiu d'origen o fins a l'entrada en vigor d'un altre conveni col·lectiu nou que resulte aplicable a l'entitat econòmica transmesa.

5. Quan l'empresa, el centre de treball o la unitat productiva objecte de la transmissió conserve la seua autonomia, el canvi de titularitat de l'empresari no extingirà per si mateix el mandat dels representants legals dels treballadors, que continuaran exercint les seues funcions en els mateixos termes i sotmesos a les mateixes condicions que regien amb anterioritat.

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

- a) Data prevista de la transmissió;
- b) Motius de la transmissió;
- c) Conseqüències jurídiques, econòmiques i socials, per als treballadors, de la transmissió, i
- d) Mesures previstes respecte dels treballadors.

7. Si no hi ha representants legals dels treballadors, el cedent i el cessionari hauran de facilitar la informació mencionada en l'apartat anterior als treballadors que pogueren resultar afectats per la transmissió.

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

En els supòsits de fusió i escissió de societats, el cedent i el cessionari hauran de proporcionar la informació indicada, en tot cas, en el moment de publicar-se la convocatòria de les juntes generals que han d'adoptar els acords respectius.

9. El cedent o el cessionari que prevera adoptar, amb motiu de la transmissió, mesures laborals en relació amb els seus treballadors estarà obligat a iniciar un període de consultes amb els representants legals dels treballadors sobre les mesures previstes i les seues conseqüències per als treballadors. El dit període de consultes haurà de celebrar-se amb l'antelació suficient, abans que les mesures es porten a efecte. Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. Quan les mesures previstes consistiren en trasllats col·lectius o en modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter col·lectiu, el procediment del període de consultes a què es referix el paràgraf anterior s'ajustarà al que estableixen els articles 40.2 i 41.4 de la present llei.

10. Les obligacions d'informació i de consulta establides en el present article s'aplicaran amb independència que la decisió relativa a la transmissió haja sigut adoptada pels empresaris cedent i cessionari o per les empreses que exercisquen el control sobre ells. Qualsevol justificació d'estos basada en el fet que l'empresa que va prendre la decisió no els ha facilitat la informació necessària no podrà ser presa en consideració a este 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 s'assenyalen a continuació queden modificats en els termes següents:

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

«c) Per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servici objecte del contracte. A la finalització del contracte, excepte en els casos del contracte d'interinitat, del contracte d'inserció i dels contractes formatius, el treballador tindrà dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar huit dies de salari per cada any de servici, o l'establida, si és el cas, en la normativa específica que siga d'aplicació.

Els contractes de duració determinada que tinguen establert un termini màxim de duració, inclosos els contractes en pràctiques i per a la formació, concertats per una duració inferior a la màxima legalment establida, s'entendran prorrogats automàticament fins al dit termini quan no hi haja una denúncia o pròrroga expressa i el treballador continue prestant servicis.

Expirada la dita duració màxima o realitzada l'obra o servici objecte del contracte, si no hi haguera cap denúncia i es continuara en la prestació laboral, el contracte es considerarà prorrogat tàcitament per temps indefinit, excepte amb una prova en contra que acredite la naturalesa temporal de la prestació.

Si el contracte de treball de duració determinada és superior a un any, la part del contracte que formule la denúncia està obligada a notificar a l'altra la seua terminació d'este amb una antelació mínima de quinze dies.»

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

«e) En el cas de contractes per temps indefinit concertats directament per les administracions públiques o per entitats sense ànim de lucre per a l'execució de plans i programes públics determinats, sense dotació econòmica estable i finançats per mitjà de 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 tracte.

Quan l'extinció afecte un nombre de treballadors igual o superior a l'establert en l'article 51.1 d'esta llei s'haurà de seguir el procediment previst en el dit article.»

**CAPÍTOL II****Programa de foment d'ocupació per a l'any 2001****Article quart.** *Àmbit d'aplicació.*

1. Podran acollir-se a les bonificacions establides per al programa de foment d'ocupació:

1.1 Les empreses que contracten indefinidament, inclosa la contractació de treballadors fixos discontinus i d'acord amb els requisits i condicions que s'assenyalen

en esta norma, treballadors desocupats, inscrits en l'oficina d'ocupació i inclosos en alguns dels col·lectius següents:

- a) Dones desocupades, entre setze i quaranta-cinc anys.
- b) Dones desocupades, quan es contracten per a prestar servicis en professions o ocupacions amb menor índex d'ocupació femení.
- c) Desocupats inscrits ininterrompudament en l'oficina d'ocupació durant sis mesos o més.
- d) Desocupats majors de quaranta-cinc anys i fins als cinquanta-cinc.
- e) Desocupats majors de cinquanta-cinc anys i fins als seixanta-cinc.
- f) Desocupats perceptors de prestacions o subsidis per desocupació, als quals els reste un any o més de percepció en el moment de la contractació.
- g) Desocupats perceptors del subsidi per desocupació en favor dels treballadors inclosos en el règim especial agrari de la Seguretat Social.
- h) Desocupats admesos en el programa que preveu l'ajuda específica denominada renda activa d'inserció.
- i) Dones desocupades inscrites durant un període de dotze mesos o més en l'oficina d'ocupació, que siguen 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 treballadors autònoms, donats d'alta en este almenys des de l'1 de gener del 2000, que no hagen tingut assalariats a càrrec seu per a l'acompliment de la seua activitat professional en els dotze mesos anteriors a la contractació i contracten, indefinidament, el seu primer treballador, inclosa la contractació de treballadors fixos discontinus, quan este pertanga a algun dels col·lectius definits en l'apartat anterior.

1.3 Les empreses i les entitats sense ànim de lucre que contracten, indefinidament, inclosa la contractació de treballadors fixos discontinus, o temporalment, treballadors desocupats en situació d'exclusió social, podran acollir-se a les bonificacions previstes en esta norma en els termes que s'hi indiquen. La situació d'exclusió social s'acreditarà pels servicis 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 igual o semblant, segons la denominació adoptada en cada comunitat autònoma.
- b) Persones que no puguen accedir a les prestacions a què es fa referència en 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 esgotat el període màxim de percepció legalment establert.

c) Jòvens majors de díhuit anys i menors de trenta, procedents d'institucions de protecció de menors.

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

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

2. Igualment s'incentivarà, en els termes previstos en esta norma, la transformació en indefinits, inclosa la modalitat de fix discontinu, dels contractes de duració determinada o temporals, celebrats amb anterioritat a

la seua entrada en vigor. A més, s'incentivarà la transformació en indefinits dels contractes formatius, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació, siga quina siga la data de la seua realització.

#### **Article quint.** *Requisits dels beneficiaris.*

Els beneficiaris de les ajudes previstes en esta norma hauran de reunir els requisits següents:

a) Trobar-se al corrent en el compliment de les seues obligacions tributàries i amb la Seguretat Social tant en la data de la concessió de les bonificacions com durant la seua percepció. La falta d'ingrés en termini reglamentari de les dites obligacions donarà lloc a la pèrdua automàtica de les bonificacions regulades en el present programa, respecte de les quotes corresponents a períodes no ingressats en el dit termini.

b) No haver sigut 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'Orde Social.

#### **Article sext.** *Incentius.*

1. Els contractes indefinits inicials, inclosos els fixos discontinus, a temps complet o parcial, realitzats durant el període comprés entre el 4 de març i el 31 de desembre de l'any 2001, donaran dret, a partir de la data de la contractació, a les següents bonificacions de la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes:

a) Contractació de dones desocupades 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 a prestar servicis en professions i ocupacions establides en l'Orde Ministerial de 16 de setembre de 1998, per al foment de l'ocupació estable de dones en les professions i ocupacions amb menor índex d'ocupació femenina, que reunisquen, a més, el requisit de quedar inscrites ininterrompudament en l'oficina d'ocupació, per un període mínim de sis mesos, o bé siguen 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 d'este. Si no reuniren algun dels requisits addicionals anteriors, la bonificació serà del 35 per 100 durant el període dels vint-i-quatre mesos següents a l'inici de la vigència del contracte.

c) Contractacions de desocupats inscrits ininterrompudament en 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 de desocupats 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 d'este.

e) Contractacions de desocupats 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 d'este.

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

g) Contractacions de desocupats 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 d'este.

h) Contractació de desocupats admesos en el 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 desocupades inscrites durant un període de dotze mesos o més en l'oficina d'ocupació que siguen 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 realitze un treballador autònom dels referits en el número 1.2 de l'article quart, amb un treballador desocupat donarà lloc a l'aplicació de les bonificacions en la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes previstes en el número 1 d'este article, amb un increment de cinc punts respecte d'allò que s'ha previst per a cada cas, excepte en el supòsit de l'apartat i).

3. Quan les contractacions previstes en les lletres c), d), e), f) i h) del número 1 d'este article es realitzen a temps complet amb dones desocupades, les bonificacions de quotes s'incrementaran deu punts. El dit increment també s'aplicarà a les contractacions a què es refereix el número anterior.

4. Les empreses i les entitats que contracten indefinidament, inclosa la contractació de treballadors fixos discontinus, o temporalment, bé per mitjà de contractacions a temps complet o parcial, treballadors desocupats en situació d'exclusió social, en els termes del número 1.3 de l'article quart, podran 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 efectue distints contractes de treball, ja siga amb una mateixa empresa o entitat, o amb una altra de distinta, amb solució de continuïtat o sense, s'aplicarà igualment el màxim de vint-i-quatre mesos des de la data inicial del primer contracte.

5. Les transformacions en indefinits, incloses les que es facen d'acord amb la modalitat de fix discontinu, que es realitzen fins al 31 de desembre del 2001 dels contractes de duració determinada o temporals realitzats a temps complet o parcial amb anterioritat a l'entrada en vigor d'esta norma, així com la dels contractes formatius, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació concertats, d'acord amb allò que disposa la seua normativa reguladora, a temps complet o parcial, siga quina siga la data de la seua realització, donaran lloc a una bonificació del 25 per 100 durant el període dels vint-i-quatre mesos següents a l'inici de la vigència del nou contracte.

Donaran dret a la mateixa bonificació les transformacions de contractes de pràctiques i de relleu realitzats inicialment a temps parcial, en indefinits a temps parcial. En este supòsit la jornada del nou contracte indefinit serà com a mínim igual a la del contracte de pràctiques o de relleu que es transforma.

6. Els contractes acollits al present programa de foment de l'ocupació estable es formalitzaran en el model oficial que dispose l'Institut Nacional d'Ocupació.



**Article setètim.** *Concurrència de bonificacions.*

En el supòsit que la contractació indefinida d'un treballador desocupat efectuada en virtut d'este programa de foment d'ocupació poguera donar lloc simultàniament a la seua inclusió en més d'un dels supòsits per als quals estan previstos bonificacions, només serà possible aplicar-les respecte d'un d'ells, i correspondrà l'opció al beneficiari de les deduccions previstes en esta norma.

**Article octau.** *Exclusions.*

1. Les bonificacions previstes en este programa no s'aplicaran en els supòsits següents:

a) Relacions laborals de caràcter especial previstes en 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, a excepció de la relació laboral especial dels condemnats en institucions penitenciàries, a què es pot aplicar el règim de bonificacions establides per als treballadors desocupats en situació d'exclusió social.

b) Contractacions que afecten el cònjuge, ascendents, descendents i la resta de parents, per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament, de l'empresari o dels que ocupen càrrecs de direcció o siguen membres dels òrgans d'administració de les entitats o de les empreses que revestisquen la forma jurídica de societat, així com les que es produïsquen amb estos últims.

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

El que disposa el paràgraf precedent s'aplicarà també en el supòsit de vinculació laboral anterior del treballador amb empreses a les quals el sol·licitant dels beneficis haja succeït en virtut del que estableix l'article 44 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.

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

2. Les empreses o entitats que hagen extingit o extingisquen, per acomiadament declarat improcedent o per acomiadament col·lectiu, contractes bonificats a l'empresari de la present norma, 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, quedaran exclosos, per un període de dotze mesos, de les bonificacions previstes en la present disposició. La citada exclusió afectarà 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 nové.** *Incompatibilitats.*

Les bonificacions ací previstes no podran, en concurrència amb altres mesures de suport públic establides per a la mateixa finalitat, superar el 60 per 100 del cost salarial anual corresponent al contracte que es bonifica.

**Article deu.** *Finançament i control dels incentius.*

1. Les bonificacions previstes per a la contractació, establides en la present norma, es finançaran a càrrec de la corresponent partida pressupostària de l'Institut Nacional d'Ocupació.

2. La Tresoreria General de la Seguretat Social facilitarà 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 seues respectives bases de cotització i les deduccions que s'apliquen com a conseqüència del que preveu la present norma.

3. Amb la mateixa periodicitat, la Direcció General de l'Institut Nacional d'Ocupació, facilitarà 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 relativa a les cotitzacions i deduccions aplicades a estos que siga necessària, a l'efecte de facilitar a este centre directiu la planificació i la programació de l'actuació inspectora que permeta vigilar l'aplicació adequada de les bonificacions previstes en esta norma pels subjectes beneficiaris d'esta.

**Article onze.** *Reintegrant dels beneficis.*

1. En els supòsits d'obtenció de les bonificacions sense reunir els requisits exigits, caldrà fer 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 establida en el número anterior s'entén sense perjudi 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'Orde Social.

## CAPÍTOL III

**Modificacions que s'introdueixen en la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal****Article dotze.** *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 forma següent:

«c) Quan en els dotze mesos immediatament anteriors a la contractació, l'empresa haja amortitzat els llocs de treball que es pretenguen cobrir per acomiadament improcedent o per les causes previstes en els articles 50, 51 i 52, apartat c), de l'Estatut dels Treballadors, excepte en els supòsits de força major, o quan en els díhuit mesos anteriors a la dita contractació els citats llocs de treball hagueren estat coberts durant un període de temps superior a dotze mesos, de forma contínua o discontinua, per treballadors posats a disposició per empreses de treball temporal.»

**Article tretze.** *Forma i duració del contracte de treball temporal.*

En 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 podrà efectuar també 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 estos contractes de posada a disposició estiguen plenament determinats en el moment de la firma del contracte de treball i responguen en tots els casos a un supòsit de contractació eventual dels previstos en la lletra b) de l'apartat 1 de l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors, i s'haurà de formalitzar en el contracte de treball cada posada a disposició amb els mateixos requisits previstos en l'apartat 1 d'este article i en les seues normes de desplegament reglamentari.»

#### CAPÍTOL IV

### **Modificacions que s'introdueixen en la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Orde Social, text refós aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost**

Article catorzé. Infraccions i sancions.

U. L'apartat 5 de l'article 6 de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Orde Social, text refós aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, queda redactat de la forma que a continuació s'indica, i s'addiciona, a més, al citat article un nou apartat 6; tot això del tenor literal següent:

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

6. Qualsevol altre incompliment que afecte obligacions merament formals o documentals.»

Dos. L'apartat 5 de l'article 7 de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Orde Social, text refós aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, queda redactat de la forma que a continuació s'indica, i s'addiciona, a més, al citat article un nou apartat 11, 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 referixen els articles 12, 23 i 34 a 38 de l'Estatut dels Treballadors.»

«11. L'incompliment del deure d'informació als treballadors en els supòsits de contractes a què es referix l'article 42.3 de l'Estatut dels Treballadors, així com del deure d'informació als treballadors afectats per una successió d'empresa establert en 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'Orde Social, text refós aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, queda redactat de la forma següent:

«e) Formalitzar contractes de posada a disposició per a la cobertura de llocs o funcions que, en els dotze mesos anteriors, hagen sigut objecte d'amortització per acomiadament improcedent, acomiadament col·lectiu o per causes objectives, o per a la cobertura de llocs que en els diu-huit mesos anteriors hagueren estat ja coberts per més de dot-

ze mesos, de forma contínua o discontinua, per treballadors posats a disposició per empreses de treball temporal, entenent-se en estos dos casos comesa una infracció per cada treballador afectat.»

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

1. A fi de facilitar la col·locació estable de treballadors desocupats i d'empleats subjectes a contractes temporals, podrà concertar-se, a partir del 4 de març del 2001, el contracte de treball per al foment de la contractació indefinida que es regula en esta disposició, en les condicions que s'hi preveuen.

2. El contracte podrà concertar-se amb treballadors inclosos en un dels grups següents:

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

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

Dones desocupades quan es contracten per a prestar servicis en professions o ocupacions amb menor índex d'ocupació femenina.

Majors de quaranta-cinc anys d'edat.

Desocupats que porten, almenys, sis mesos inscrits ininterrompudament com a demandants d'ocupació.

Minusvàlids.

b) Treballadors que, en la data de realització del nou contracte de foment de la contractació indefinida, estigueren empleats en la mateixa empresa per mitjà d'un contracte de duració determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, celebrat amb anterioritat al 31 de desembre del 2003.

3. El contracte es concertarà per temps indefinit i es formalitzarà per escrit, en el model que s'establisca.

El règim jurídic del contracte i els drets i les obligacions que se'n deriven es regiran, amb caràcter general, pel que disposa la llei i els convenis col·lectius per als contractes per temps indefinit, exceptuant-ne únicament el que disposen els apartats següents.

4. Quan el contracte s'extingisca per causes objectives i l'extinció siga declarada improcedent, la quantia de la indemnització a què es referix l'article 53.5 de l'Estatut dels Treballadors, en la seua remissió als efectes de l'acomiadament disciplinari previstos en l'article 56 del mateix text legal, serà de trenta-tres dies de salari per any de servicis, i es prorratejaran per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats.

5. No podrà concertar el contracte per al foment de la contractació indefinida a què es referix la disposició present l'empresa que, en els sis mesos anteriors a la realització del contracte, haguera realitzat extincions de contractes de treball per causes objectives declarades improcedents per sentència judicial o haguera procedit a un acomiadament col·lectiu. En ambdós supòsits, la limitació afectarà únicament la cobertura d'aquells 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.

Esta limitació no serà d'aplicació en el supòsit d'acomiadament col·lectiu quan la realització dels contractes a què es referix la present disposició haja sigut acordada amb els representants dels treballadors en el període de consultes previst en l'apartat 4 de l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors.

6. En el marc del disseny dels plans i programes de política d'ocupació i de l'anàlisi del funcionament del mercat de treball, el Govern procedirà a avaluar els efectes d'esta mesura per al foment de la contractació indefinida, a fi de determinar la necessitat o no de mantindre-la i proposar, si és el cas, les modificacions que siguen procedents.

**Disposició adicional 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, per mitjà dels contractes d'interinitat bonificats, efectuats amb desocupats, a què es referix el Reial Decret Llei 11/1998, de 4 de setembre, se'ls aplicarà 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.

Només s'aplicarà esta bonificació mentre coincidixquen en el temps la suspensió d'activitat per les dites causes i el contracte d'interinitat del substituït.

La duració màxima de les bonificacions previstes per als treballadors o socis substituïts coincidirà amb la situació de suspensió de la seua relació professional, amb el límit màxim que siga procedent segons els casos.

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

Durant l'any 2001 es continuarà aplicant la disposició adicional sexta de la Llei 13/1996, de 30 de desembre, de Mesures Fiscals, Administratives i d'Orde Social, en relació amb l'article 44 de la Llei 42/1994, de 30 de desembre, de Mesures Fiscals, Administratives i d'Orde Social, quant als treballadors discapacitats.

**Disposició adicional quarta.** *Nova disposició adicional quinze de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, text refós aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.*

1. Als efectes prevists en 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, s'acreditarà pels corresponents servicis 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 semblant, segons la denominació adoptada en cada comunitat autònoma.

b) Persones que no puguen accedir a les prestacions a què es fa referència en 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 esgotat el període màxim de percepció legalment establert.

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

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

e) Interns de centres penitenciaris la situació penitenciària dels quals els permeta accedir a un ocupació, així com alliberats condicionals i exreclusos.

2. El Govern podrà 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 a la política d'ocupació de cada moment.

**Disposició adicional quinta.** *Nova disposició adicional setze 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 a què es referix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors són els que actualment es regulen en l'Orde Ministerial de 19 de desembre de 1997, per la qual s'establixen 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 contracten treballadors desocupats per a la realització d'obres i servicis d'interés general i social, i en l'Orde Ministerial de 26 d'octubre de 1998, per la qual s'establixen 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 a la contractació de treballadors desocupats en la realització d'obres i servicis d'interés general i social.

2. El ministre de Treball i Assumptes Socials podrà modificar el contingut dels programes previstos en l'apartat anterior, establir nous programes públics de millora de l'ocupabilitat o excepcionar-los, als efectes del que disposa la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors.

**Disposició adicional sexta.** *Cotització a la Seguretat Social en els contractes temporals de curta duració.*

En els contractes de caràcter temporal la duració efectiva dels quals siga inferior a set dies, la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes s'incrementarà un 36 per 100. El dit increment no s'aplicarà als contractes d'interinitat.

**Disposició adicional setètima.** *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 tindrà la redacció següent:

1. Els organismes públics d'investigació podran realitzar, a càrrec dels seus pressupostos administratius o comercials, i d'acord amb el que establixquen els respectius estatuts, els contractes laborals següents:

a) Contractes per a la realització d'un projecte específic d'investigació. Estos contractes es regiran pel que

disposa l'article 15.1.a) de l'Estatut dels Treballadors, amb les particularitats següents:

Podran formalitzar-se amb personal investigador, o personal científic o tècnic.

L'activitat realitzada pels investigadors, o pel personal científic o tècnic, serà avaluada anualment i el contracte es podrà resoldre en el supòsit de no superar-se favorablement la dita avaluació.

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

Només podran concertar-se amb els que estigueren en possessió del títol de doctor, sense que s'aplique el límit de quatre anys a què es referix el precepte abans citat.

El treball a efectuar consistirà en la realització d'activitats, programes o projectes d'investigació que permeten ampliar, perfeccionar o completar l'experiència científica dels interessats.

L'activitat realitzada pels investigadors serà avaluada, almenys, cada dos anys, i el contracte es podrà resoldre en el supòsit de no superar-se favorablement la dita avaluació.

La duració del contracte no podrà ser inferior a un any, ni excedir els cinc anys. Quan el contracte s'haguera concertat per una duració inferior a cinc anys, podrà prorrogar-se successivament sense que, en cap cas, les prorroques puguen tindre una duració inferior a l'any.

Cap investigador podrà ser contractat, en el mateix organisme o en un de distint i d'acord amb esta modalitat, per un temps superior a cinc anys.

La retribució d'estos investigadors no podrà ser inferior a la que corresponga al personal investigador que realitze activitats idèntiques o anàlogues.

2. Els organismes públics i les institucions sense ànim de lucre que realitzen activitats d'investigació i desenvolupament tecnològic, a què es referix l'article 11 d'esta llei, podran contractar personal investigador, o personal científic o tècnic, d'acord amb el que disposa l'apartat anterior.

Les universitats públiques únicament podran efectuar els contractes a què es referix el paràgraf anterior quan siguen beneficiàries d'ajudes o de subvencions públiques per a la contractació temporal de personal investigador, científic o tècnic, per al desenvolupament de nous programes o projectes singulars d'investigació que no puguen dur a terme amb personal propi.

**Disposició addicional octava.** *Regulació de permisos de maternitat o paternitat en casos de naixements prematurs o que requerisquen 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 forma següent:

«4.bis En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de quedar hospitalitzats després del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb

la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'este permís s'hauran d'ajustar al que preveu l'apartat 6 d'este article.»

b) Addició d'un nou paràgraf tercer, passant els actuals restants a ser el quart, quint, sext i setè respectivament, a l'article 48.4, que queda redactat de la forma següent:

«En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de quedar hospitalitzat després del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare o, si no n'hi ha, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen del dit còmput 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) en l'apartat 1, que queda redactat de la forma següent:

«e.bis) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagen de quedar hospitalitzats després del part, la funcionària o el funcionari tindrà dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindrà dret a reduir la seua jornada de treball fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional de les seues retribucions.

Reglamentàriament es determinarà la disminució de jornada de treball i la reducció proporcional de retribucions.»

b) Addició d'un nou paràgraf tercer, passant els actuals restants a ser el quart, quint i sext respectivament, en l'apartat 3, que queda redactat de la forma següent:

«En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat haja de quedar hospitalitzat després del part, el permís, podrà computar-se, a instància de la mare o, si no n'hi ha, del pare a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen del dit còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria, del contracte de la mare.»

3. Els que a l'entrada en vigor de la present llei estigueren gaudint el permís o el període de suspensió amb reserva de lloc de treball en ocasió d'un part i, al mateix temps, tingueren hospitalitzats fills prematurs o nounats per qualsevol altra causa, podran sotmetre aquells períodes de suspensió encara pendents de gaudi al nou règim jurídic previst en la present llei.

**Disposició addicional novena.**

La contractació de persones en risc d'exclusió en els supòsits a què es referix l'article 4.1.3 de la present llei podrà realitzar-se per empreses específicament dedicades a la promoció i la inserció laboral de persones en situació d'exclusió social, conforme als números següents i al que reglamentàriament es determine.

Es consideraran empreses de promoció i inserció laboral de persones en situació d'exclusió social, siga quina siga la seua forma jurídica i activitat econòmica, aquelles que dediquen habitualment no menys del 30 per 100 dels seus llocs de treball a l'ocupació de persones que

estiguen en algun dels supòsits a què es referix el paràgraf anterior, per a formar-los i ensinistrar-los en l'exercici normalitzat d'una activitat laboral; i tindran com a fi primordial del seu objecte social la plena integració laboral i l'accés a l'ocupació ordinària de les persones indicades. Les dites empreses podran inscriure's voluntàriament en el registre públic que a este efecte es determine reglamentàriament.

Les empreses de promoció i inserció laboral de persones en situació d'exclusió social, a més d'accedir a les bonificacions previstes en l'article 6.4 de la present llei podran realitzar els programes que es determinen en col·laboració amb les administracions i les entitats públiques amb competències en la inserció laboral de les persones en situació d'exclusió social. Específicament, els servicis públics d'ocupació podran establir convenis amb les empreses d'inserció.

#### **Disposició adicional deu.**

El número 2 de la disposició adicional sèptima 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 adicional sèptima.

2. Les regles contingudes en l'apartat anterior s'aplicaran 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 estiguen 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, estiguen inclosos en el règim especial dels treballadors del mar.»

#### **Disposició transitòria primera. Contractes realitzats abans de l'entrada en vigor d'esta llei.**

Els contractes realitzats abans de l'entrada en vigor d'esta llei, inclosos els contractes per al foment de la contractació indefinida celebrats a l'empara del que preveu la disposició adicional primera del Reial Decret Llei 8/1997, de 16 de maig, o en la disposició adicional primera de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, continuaran regint-se per la normativa legal o convencional vigent en la data en què es van realitzar.

#### **Disposició transitòria segona. Extincions de contractes.**

La indemnització per finalització del contracte a què es referix el primer paràgraf de la lletra c) de l'apartat u de l'article 49 de l'Estatut dels Treballadors en la redacció donada per esta llei, no s'aplicarà a les extincions de contractes celebrats amb anterioritat al 4 de març del 2001, siga quina siga la data de la seua extinció.

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

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

Queden derogades totes les disposicions de rang igual o inferior que s'oposen al que disposa la present llei i, expressament, les següents:

a) La disposició adicional deu de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, text refós aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.

b) La disposició adicional 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 seua estabilitat.

c) Les disposicions additionals 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 realitzen amb persones desocupades per a substituir treballadors durant els períodes de descans per maternitat, adopció i acolliment.

e) La disposició adicional trenta-una de la Llei 14/2000, de 29 de desembre, de Mesures Fiscals, Administratives i de l'Orde 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 seua Qualitat.

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

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

#### **Disposició final segona. Entrada en vigor.**

U. La present llei entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el «Boletín Oficial del Estado».

Dos. La regulació del contracte d'inserció previst en la lletra d) de l'article 15.1 de l'Estatut dels Treballadors en la redacció donada per esta llei entrarà en vigor el dia 1 de gener del 2002.

Per tant,

Mane a tots els espanyols, particulars i autoritats, que complisquen esta llei i que la facen complir.

Madrid, 9 de juliol del 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 un import de 8.229.849.001 pessetes, per a atendre el pagament d'obligacions derivades de la compensació a les universitats públiques per la reducció o l'exempció en els preus públics per servicis 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 els que vegem i entenguen esta llei.  
Sapieu: Que les Corts Generals han aprovat la llei següent i jo la sancione.