

11609 LLEI 10/1994, de 19 de maig, sobre mesures urgents de foment de l'ocupació. («BOE» 122, de 23-5-1994.)

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

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

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

1

La gravetat de la situació econòmica i la seva incidència en el mercat de treball concedeixen prioritat a la necessitat d'empendre, de manera decidida i urgent, la reforma de les relacions laborals amb l'objectiu de lluitar contra l'atur i potenciar la nostra capacitat generadora d'ocupació.

El Govern, convençut que les polítiques que s'han d'adoptar per aconseguir aquests objectius exigeixen canvis estructurals profunds i l'esforç solidari de tots els agents involucrats en la seva adopció i aplicació, va convocar els agents socials per a la recerca consensuada de solucions, que per endavant sabia que no serien fàcils encara que sí d'aplicació urgent.

És impossible ignorar que per recuperar el camí del creixement econòmic i millorar la competitivitat de les empreses, com a base imprescindible del manteniment i de la creació de llocs de treball, juntament amb mesures de caràcter estrictament econòmic, és necessari abordar la reforma del marc de relacions laborals, per salvaguardar l'equilibri necessari dels qui les protagonitzen i permetre amb la seva intervenció la permanent adaptabilitat a les circumstàncies canviants dels processos productius i les innovacions tecnològiques.

Tot i que els objectius que es persegueixen amb la reforma són globals i exigeixen una profunda modificació de l'Estatut dels treballadors, algunes de les mesures que es proposen en aquest context, tendents a optimitzar les possibilitats de col·locació existents, afavorir la inserció laboral dels joves sense formació professional específica o sense experiència laboral o possibilitar el treball d'un nombre més elevat de persones, van exigir avançar la seva adopció mitjançant un reial decret llei, no només per raons d'urgència sinó, a més, per no deixar obert un marc d'expectatives i un quadre transitori de contractació que repercutissin desfavorablement en l'ocupació.

2

En aquest sentit, aquesta norma té com a finalitat:

a) Millorar els serveis públics d'ocupació, i primer la seva eficàcia sobre inútils càrregues burocràtiques que no milloren en res la seva intermediació en el mercat de treball, sinó que li impedeixen orientar la seva activitat cap als col·lectius que realment necessiten la seva intervenció per garantir la igualtat d'oportunitats en el dret d'accés al treball. En conseqüència, s'elimina l'obligació de l'empresari de contractar a través de l'Institut Nacional d'Ocupació quan el que es requereixi d'aquest no consisteixi en la recerca del treballador adequat, sinó en la simple constatació del prèviament escollit per l'empresari, tal com va passar en més del 90 per 100 dels casos durant l'últim any. No obstant això, es manté a efectes del coneixement necessari del mercat de treball l'obligació posterior de l'empresari de registrar els contractes de treball o de noti-

ficar les contractacions que efectui a l'Institut Nacional d'Ocupació (INEM).

Igualment, i tenint en compte que els serveis públics d'ocupació no poden abraçar la totalitat de les cada vegada més complexes i diversificades ofertes d'ocupació, la resposta adequada a les quals requereix la màxima especialització i proximitat a les fonts d'ocupació, es possibilita l'existència d'agències de col·locació sense fins lucratius i es permet l'activitat de les empreses de treball temporal el funcionament de les quals amb les degudes garanties i controls, tal com preveu el projecte de llei elaborat pel Govern, han de fer més transparent i operatiu el mercat de treball.

b) Facilitar la inserció laboral dels joves, la falta de formació específica o experiència laboral dels quals constitueix sempre l'obstacle més seriós per al seu accés a l'ocupació, accentuat quan les altes taxes d'atur permeten a l'empresari una àmplia elecció entre mà d'obra més rendible.

Figures contractuals com el contracte de pràctiques o d'aprenentatge, que combinen adequadament treball efectiu i formació i valoren en els justos termes les contraprestacions que reben les parts, estan cridades a donar resposta amb caràcter immediat a la desocupació dels joves, que representen més de la tercera part de la població aturada i a convertir-se en un instrument permanent d'integració juvenil i de formació dels recursos humans sense l'adequada qualificació dels quals les nostres empreses mai seran competitives.

c) Convertir el treball a temps parcial, tal com passa en els països del nostre entorn, en un factor que afavoreixi l'increment de les taxes d'ocupació, en permetre, mitjançant el còmput anual de la jornada, adaptar els sistemes d'organització de treball de les empreses a les necessitats productives, així com les circumstàncies personals o familiars del treballador, i valorar les activitats que per la seva escassa durada s'han de considerar marginals i no constitutives de mitjà fonamental de vida.

d) Orientar els futurs programes de foment d'ocupació amb l'objectiu de fomentar la creació de llocs de treball a les petites empreses, donar feina a perceptors de prestacions per desocupació i convertir-les en instruments de polítiques actives.

e) Finalment, la Llei permet la pròrroga durant divuit mesos dels contractes temporals de foment de l'ocupació la durada màxima de tres anys dels quals expira entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 1994, període durant el qual, si no s'adoptés aquesta mesura, s'estima que la decisió empresarial podria no ser procliu al manteniment de l'ocupació.

CAPÍTOL I

De la col·locació

Article 1. *Ingrés al treball.*

1. Els empresaris estan obligats a registrar a l'Oficina Pública d'Ocupació, en el termini dels deu dies següents a la seva formalització, els contractes que s'hagin de subscriure per escrit o a comunicar, dins el mateix termini, les contractacions efectuades, encara que no hi hagi obligació legal de formalitzar-les per escrit.

2. Es prohibeix l'existència d'agències de col·locació amb fins lucratius. El Servei Públic d'Ocupació pot autoritzar, en les condicions que es determinin en el corresponent conveni de col·laboració i amb l'informe previ del Consell General de l'Institut Nacional d'Ocupació, l'existència d'agències de col·locació sense fins lucratius, sempre que la remuneració que rebin de l'empresari o del treballador es limiti exclusivament a les despeses ocasionades pels serveis prestats. Les agències han de garantir, en el

seu àmbit d'actuació, el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació, i no poden establir cap discriminació basada en motius de raça, sexe, edat, estat civil, religió, opinió política, afiliació sindical, origen, condició social i llengua dins de l'Estat.

Article 2. *Cessió de treballadors.*

1. La contractació de treballadors per cedir-los temporalment a una altra empresa només es pot efectuar a través d'empreses de treball temporal degudament autoritzades en els termes que s'estableixin legalment.

2. Els empresaris, cedent i cessionari, que infringeixin el que assenyala l'apartat anterior han de respondre solidàriament de les obligacions concretes amb els treballadors i amb la Seguretat Social, sense perjudici de les altres responsabilitats, fins i tot penals, que siguin procedents per aquests actes.

3. Els treballadors sotmesos al tràfic prohibit tenen dret a adquirir la condició de fixos, a la elecció seva, a l'empresa cedent o cessionària. Els drets i les obligacions del treballador a l'empresa cessionària són els que corresponen en condicions ordinàries a un treballador que presta serveis en el mateix lloc de treball o en un d'equivalent, per bé que l'antiguitat es computa des de l'inici de la cessió il·legal.

CAPÍTOL II

De la contractació

Article 3. *Contractes formatius.*

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

a) El lloc de treball ha de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats.

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

c) Cap treballador pot estar contractat en pràctiques a la mateixa empresa o en una empresa diferent per un temps superior a dos anys en virtut de la mateixa titulació.

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

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

f) Si en finalitzar el contracte el treballador s'incorpora sense solució de continuïtat a l'empresa, no es pot concertar un nou període de prova, i la durada de les pràctiques es computa als efectes d'antiguitat a l'empresa.

2. El contracte d'aprenentatge té com a objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per al desenvolupament adequat d'un ofici o un lloc de treball qualificat i es regeix per les regles següents:

a) Es pot subscriure amb treballadors de més de setze anys i de menys de vint-i-cinc anys que no tinguin la titulació requerida per formalitzar un contracte en pràctiques. No s'aplica el límit màxim d'edat si el contracte se subscriu amb un treballador minusvàlid.

b) S'ha de determinar per reglament el nombre màxim d'aprenents que les empreses poden contractar en funció de la seva plantilla.

c) La durada del contracte no pot ser inferior a sis mesos ni excedir els tres anys, llevat que per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial es fixin durades diferents, atenent les peculiaritats del sector i dels llocs de treball que s'han d'ocupar.

d) Expirada la durada màxima del contracte d'aprenentatge, cap treballador pot ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa empresa o una de diferent.

No es poden subscriure contractes d'aprenentatge que tinguin per objecte la qualificació per a un lloc de treball que hagi estat ocupat amb anterioritat pel treballador a la mateixa empresa per un temps superior a dotze mesos.

e) Els temps dedicats a formació teòrica s'han d'alternar amb els de treball efectiu, o concentrar-se en els termes que estableixi el conveni col·lectiu corresponent o, si de cas hi manca, el contracte de treball, sense que el temps global corresponent a aquella pugui ser inferior a un 15 per 100 de la jornada màxima prevista en conveni col·lectiu.

Quan l'aprenent no hagi finalitzat els cicles educatius compresos en l'escolaritat obligatòria, la formació teòrica té per objecte immediat completar aquesta educació.

El treball efectiu que presti el treballador en l'empresa ha d'estar relacionat amb les tasques pròpies del nivell ocupacional o ofici objecte de l'aprenentatge.

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

Les empreses que incompleixin les obligacions en relació amb la formació teòrica han d'abonar al treballador, en concepte d'indemnització, una quantitat igual a la diferència que hi hagi entre el salari percebut pel treballador, en virtut del temps de formació teòrica pactada en el contracte, i el salari mínim interprofessional o el pactat o conveni col·lectiu, sense perjudici de la sanció que sigui procedent d'acord amb el que preveu l'article 7 número 5 de la Llei 8/1988, de 7 d'abril, d'infraccions i sancions en l'ordre social.

f) La retribució de l'aprenent és la fixada en conveni col·lectiu, sense que, si de cas hi manca, pugui ser inferior al 70, al 80 o al 90 per 100 del salari mínim interprofessional durant, respectivament, el primer, el segon o el tercer any de vigència del contracte, llevat del que es disposi per reglament en virtut del temps dedicat a formació teòrica. No obstant això, la retribució dels aprenents de menys de divuit anys no pot ser inferior al 85 per 100 del salari mínim interprofessional corresponent a la seva edat.

g) La protecció social de l'aprenent només ha d'incloure les contingències d'accident de treball i malalties professionals, assistència sanitària per contingències comunes, prestació econòmica corresponent als períodes de descans per maternitat, pensions i Fons de garantia salarial.

h) En cas d'incorporació de l'interessat a l'empresa sense solució de continuïtat, cal atènyer-se al que estableix l'apartat 1, paràgraf f), d'aquest article.

Article 4. *Contracte a temps parcial i contracte de relleu.*

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

2. El contracte a temps parcial es pot concertar per un temps indefinit o per una durada determinada en els supòsits previstos a l'article 15 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors.

El contracte a temps parcial s'entén subscrit per un temps indefinit si es formalitza per realitzar treballs fixos i periòdics dins el volum normal d'activitat de l'empresa. Els qui prestin serveis en treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dates certes han de cridar en l'ordre i la forma que es determinin en els respectius convenis col·lectius, i el treballador, en cas d'incompliment, pot reclamar en procediment d'acomiadament davant la jurisdicció competent; el termini per fer-ho s'inicia des del moment que tingui coneixement de la falta de convocatòria.

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

En el cas de treballadors la prestació efectiva de serveis dels quals sigui inferior a dotze hores a la setmana o quaranta-vuit al mes, els drets de protecció social només inclouen les contingències d'accidents de treball i malalties professionals, assistència sanitària per contingències comunes i Fons de garantia salarial i la prestació econòmica corresponent als períodes de descans per maternitat.

Als efectes de determinar els períodes de cotització i de càlcul de la base reguladora de les prestacions de Seguretat Social, inclosa la de protecció per desocupació, només s'han de computar les hores o els dies efectivament treballats. S'ha de determinar per reglament la forma de càlcul dels dies de cotització exigibles, així com dels períodes en què aquests hagin d'estar compresos.

Té la consideració d'hora extraordinària a tots els efectes, inclosos els de Seguretat Social, cada hora de treball que es realitzi sobre la jornada ordinària de treball efectiu en el contracte a temps parcial.

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

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

Article 5. *Foment de l'ocupació.*

1. S'han d'establir programes que fomentin la contractació per petites empreses de treballadors perceptors de prestacions per desocupació. Anualment, la Llei de

pressupostos generals de l'Estat ha de determinar els programes i col·lectius de perceptors per desocupació a què aquells es destinin.

Queden expressament excloses les contractacions portades a terme pel cònjuge o familiars per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament, de l'empresari o dels qui tinguin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les empreses que revesteixin la forma jurídica de societat, així com les que es produeixin amb aquests últims.

2. L'Institut Nacional d'Ocupació ha de promoure la formalització de concerts amb administracions públiques i entitats sense ànim de lucre perquè els perceptors de prestacions per desocupació prestin serveis d'utilitat social que redundin en benefici de la comunitat.

Aquests serveis tenen la consideració de treballs de col·laboració social, als efectes del que estableix la Llei 31/1984, de 2 d'agost, de protecció per desocupació, i la seva prestació no implica l'existència de relació laboral entre l'aturat i l'entitat amb la qual es formalitzen, i el treballador manté el dret a percebre la prestació o el subsidi per desocupació que li correspongui.

Disposició addicional primera. *Foment de la contractació indefinida dels contractes en pràctiques i d'aprenentatge.*

Els beneficis i les condicions que estableix la Llei 22/1992, de 30 de juliol, de mesures urgents sobre foment de l'ocupació i protecció per desocupació, per a la transformació en indefinits dels contractes en pràctiques i per a la formació, s'apliquen a la conversió en indefinits dels contractes formatius regulats a l'article 3 d'aquesta Llei.

Disposició addicional segona. *Contractes formatius subscrits amb treballadors minusvàlids.*

1. Les empreses que subscriuguin contractes en pràctiques a temps complet amb treballadors minusvàlids tenen dret a una reducció, durant la durada del contracte, del 50 per 100 de la quota empresarial de la Seguretat Social corresponent a les contingències comunes.

2. Els treballadors minusvàlids contractats en aprenentatge no es computen per determinar el nombre màxim d'aprenents que les empreses poden contractar en funció de la plantilla.

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

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

5. Els beneficiaris de la pensió no contributiva d'invalidesa, que preveu la Llei 26/1990, de 20 de desembre, que siguin contractats com a aprenents, han de recuperar automàticament la pensió quan se'ls extingeixi el contracte, i a aquest efecte no s'han de tenir en compte en el còmput anual de les rendes les que hagin percebut en virtut del seu treball com a aprenents.

Disposició addicional tercera. *Pròrroga dels contractes temporals de foment de l'ocupació.*

Els contractes temporals de foment de l'ocupació subscrits a l'empara del Reial decret 1989/1984, de 17 d'octubre, pel qual es regula la contractació temporal com a mesura de foment de l'ocupació, la durada màxima de

tres anys dels quals expiri entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 1994, poden ser objecte de dues prorrogues com a màxim fins a un termini de divuit mesos.

Disposició addicional quarta. *Repertori de certificacions professionals.*

El Govern, als efectes de millorar la implantació del contracte d'aprenentatge, ha d'aprovar, en el termini màxim d'un any, el repertori de certificacions professionals i regular les correspondències o convalidacions dels coneixements adquirits en la pràctica laboral.

Disposició addicional cinquena. *Còmput dels aprenents a efectes fiscals.*

Els treballadors amb contracte d'aprenentatge es computen en un 60 per 100 als efectes de determinar el rendiment net mitjançant la modalitat de signes, índexs o mòduls del mètode d'estimació objectiva en l'impost sobre la renda de les persones físiques.

Disposició addicional sisena. *Foment de l'ocupació durant l'any 1994.*

U. 1. De conformitat amb el que estableixen l'article 5 d'aquesta Llei i l'article 17.3 de l'Estatut dels treballadors, a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, i fins al 31 de desembre de 1994, les empreses poden contractar temporalment, per a la realització de les seves activitats sigui quina sigui la seva naturalesa, treballadors aturats inclosos en algun dels col·lectius següents:

- a) Treballadors de més de quaranta-cinc anys.
- b) Treballadors minusvàlids.
- c) Beneficiaris de prestacions per desocupació, de nivell contributiu o assistencial, en els casos que preveu l'apartat dos.1.

Els empresaris han de contractar els treballadors a través de l'oficina d'ocupació corresponent i formalitzar el contracte per escrit en el model oficial que ha de facilitar l'oficina d'ocupació. La contractació de perceptors de desocupació s'ha de portar a terme mitjançant la presentació d'una oferta genèrica d'ocupació.

2. La durada d'aquests contractes no pot ser inferior a dotze mesos ni superior a tres anys. Quan es concertin per un termini inferior al màxim establert, es poden prorrogar abans de la seva terminació per períodes no inferiors als dotze mesos.

3. A la terminació del contracte, el treballador té dret a percebre una compensació econòmica equivalent a dotze dies de salari per any de servei.

4. No poden contractar temporalment a l'empared d'aquesta disposició les empreses que hagin amortitzat llocs de treball per acomiadament declarat improcedent, expedient de regulació d'ocupació o per la causa que preveu l'apartat c) de l'article 52 de l'Estatut dels treballadors, amb posterioritat al 31 de maig de 1993.

Dos 1. Si les contractacions previstes en el número u es fan a jornada completa amb beneficiaris de prestacions per desocupació, donen lloc, durant un període màxim de tres anys, als beneficis següents:

a) Les empreses, sigui quin sigui el seu nombre de treballadors en plantilla, que contractin beneficiaris de prestacions per desocupació de més de quaranta-cinc anys o minusvàlids, tenen dret a una reducció del 75 per 100 de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes.

b) Les empreses de fins a vint-i-cinc treballadors que contractin beneficiaris de prestacions per desocupació, de menys de quaranta-cinc anys, inscrits almenys un any com a aturats a l'oficina d'ocupació, tenen dret a una

reducció del 50 per 100 de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes.

c) Les reduccions que estableixen els apartats a) i b) anteriors s'elevan al 100 per 100 i al 75 per 100, respectivament, per al primer treballador contractat per empreses, sigui quina sigui la seva forma jurídica, que no tinguin cap treballador al seu servei des de l'1 de gener de 1994.

En els supòsits anteriors, l'empresari ha de poder acreditar que està donat d'alta en l'impost d'activitats econòmiques des d'almenys el 31 de maig de 1993.

2. Les reduccions de quotes anteriors no són aplicables als contractes d'aprenentatge; a les contractacions realitzades amb treballadors que hagin estat contractats en l'empresa amb posterioritat al 31 de maig de 1993; així com a les contractacions que afectin el cònjuge, ascendents, descendents i altres parents per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament de l'empresari o dels qui tinguin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les empreses, que revesteixin la forma jurídica de societat, i les que es produeixin amb aquests últims.

3. Si durant la vigència de les contractacions realitzades de conformitat amb el que preveu aquest número dos, l'empresa amortitza llocs de treball per acomiadament improcedent, expedient de regulació d'ocupació o per la causa que preveu l'apartat c) de l'article 52, perd automàticament el dret a la reducció de quotes derivades de les contractacions, i ha d'ingressar, a partir del moment en què s'hagi produït l'amortització, les quotes empresarials per contingències comunes establertes amb caràcter general.

4. L'Institut Nacional d'Ocupació ha de compensar la Tresoreria General de la Seguretat Social, amb càrrec a les aplicacions 480 i 487 del «Programa 312-A, Prestacions d'aturats», la disminució d'ingressos que s'origini per les reduccions de quotes empresarials derivades de contractacions de beneficiaris de prestacions per desocupació, i s'autoritza el Ministeri d'Economia i Hisenda per realitzar les modificacions de crèdit necessàries per al seu compliment.

Tres. 1. La transformació dels contractes de durada determinada regulats en aquesta disposició en contractes indefinits dóna dret a l'obtenció dels beneficis establerts a la Llei 22/1992, de 30 de juliol, de mesures urgents sobre foment de l'ocupació i protecció per desocupació, així com el Reial decret 1451/1983, d'11 de maig, pel qual, en compliment del que preveu la Llei 13/1982, de 7 d'abril, es regula l'ocupació selectiva i les mesures de foment de l'ocupació dels treballadors minusvàlids, sempre que en el moment de la transformació, que es pot produir al venciment de la durada inicial del contracte o de les prorrogues corresponents, els treballadors segueixin reunint els requisits exigits en aquestes normes, excepte el relatiu a la inscripció com a aturats a l'oficina d'ocupació.

2. Formalitzada la transformació en contracte indefinit en el model oficial corresponent, es concedeixen els beneficis següents:

a) Joves de menys de vint-i-cinc anys, una subvenció de 400.000 pessetes.

b) Persones de més de quaranta-cinc anys, una subvenció de 500.000 pessetes i una bonificació del 50 per 100 de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes durant tota la vigència del contracte.

c) Dones contractades en les professions o oficis esmentats a l'annex III de l'Ordre ministerial de 6 d'agost de 1992 («Butlletí Oficial de l'Estat» del 15), en els quals el col·lectiu estigui subrepresentat, una subvenció de 500.000 pessetes.

d) Minusvàlids, una subvenció de 500.000 pessetes i bonificacions, durant tota la vigència del contracte, del 70

o 90 per 100 de les quotes empresarials a la Seguretat Social incloses les d'accidents de treball i malaltia professional i les quotes de recaptació conjunta, si el treballador té menys o més de quaranta-cinc anys, respectivament.

Disposició addicional setena. *Supressió dels registres especials de treballadors portuaris.*

1. Queden suprimits els registres especials de treballadors portuaris creats a l'empareda del que disposa el Reial decret llei 2/1986, de 23 de maig, sobre el servei públic d'estiba i desestiba de vaixells.

Específicament s'entenen suprimides les referències normatives als esmentats registres recollides en els articles 9, 10 i 12 de l'esmentat Reial decret llei 2/1986, amb les modificacions introduïdes per la disposició addicional tretzena de la Llei 27/1992, de 24 de desembre, de ports de l'Estat i de la marina mercant.

2. L'Institut Nacional d'Ocupació ha d'expedir a favor dels treballadors inscrits en els registres suprimits el certificat acreditatiu de la professionalitat que tinguin reconeguda.

Disposició transitòria primera. *Contractes d'aprenentatge.*

No obstant el que disposa l'article 3.2, lletra d), els treballadors que hagin estat vinculats a l'empareda per un contracte per a la formació que no hagi esgotat el termini màxim de tres anys només poden ser contractats novament per la mateixa empareda amb un contracte d'aprenentatge pel temps que resti fins als tres anys, i la durada del contracte de formació es computa als efectes de determinar la retribució que correspon a l'aprenent.

Disposició transitòria segona. *Contractes subscrits abans d'aquesta Llei.*

Els contractes subscrits amb anterioritat a l'entrada en vigor del Reial decret llei 18/1993, de 3 de desembre, de mesures urgents de foment de l'ocupació, es continuen regint per la normativa anterior a l'empareda de la qual es van subscriure.

És aplicable el que disposa aquesta Llei als contractes subscrits a l'empareda de l'esmentat Reial decret llei 18/1993, de 3 de desembre, excepte el que disposa el segon paràgraf de la lletra d) del número 2 de l'article 3.

Disposició transitòria tercera. *Vigència de disposicions reglamentàries.*

Mentre no es procedeixi al desplegament reglamentari d'aquesta Llei, continuen sent aplicables, en tot el que no s'oposi al que aquest estableixi, el Reial decret 1991/1984, de 31 d'octubre, pel qual es regula el contracte a temps parcial, el contracte de relleu i la jubilació parcial, i el Reial decret 2104/1984, de 21 de novembre, pel qual es regulen diversos contractes de treball de durada determinada i el contracte de treballadors fixos discontinus.

Disposició derogatòria única. *Derogació normativa.*

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

1. Els articles 11; 12; 15, apartat 6; 16, apartats 1, 2 i 3, i 43 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors.

2. Els articles 40, apartat 2; 42, apartat 1, i 44, apartat 2, de la Llei 51/1980, de 8 d'octubre, bàsica d'ocupació.

3. Els articles 26, apartats 3 i 4, i 27, apartats 1 i 2, de la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social.

4. Reial decret 1989/1984, de 17 d'octubre, pel qual es regula la contractació temporal com a mesura de foment de l'ocupació.

5. Reial decret llei 18/1993, de 3 de desembre, de mesures urgents de foment de l'ocupació.

Disposició final primera. *Facultats de desplegament.*

Es faculta el Govern per dictar totes les disposicions que siguin necessàries per a l'aplicació i el desplegament d'aquesta Llei.

Disposició final segona. *Entrada en vigor.*

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

Per tant,

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

Madrid, 19 de maig de 1994.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,
FELIPE GONZÁLEZ MÁRQUEZ