

Sección de Protección Civil, que desempeñará la Jefatura inmediata de los servicios, con los Negociados de:

- Información y Planificación.
- Colaboración Ciudadana.

Sección de Coordinación y Gestión.

4. Gabinete Técnico, con nivel orgánico de Servicio, del que dependerán los Negociados de:

- Estudios e Informes.
- Documentación y Normativa Legal.
- Programación y Seguimiento.
- Coordinación Provincial.

Art. 4.º Las Secretarías Generales de los Gobiernos Civiles de Alicante, Cádiz, Córdoba, La Coruña, Granada, Guipúzcoa, Málaga, Murcia, Oviedo, Pontevedra, Sevilla, Valencia, Vizcaya y Zaragoza se estructuran en las siguientes unidades:

1. Vicesecretaría General, con nivel orgánico de Servicio, que agrupará las siguientes unidades:

Sección de Derechos Ciudadanos, con los Negociados de:

- Ejercicio de Derechos Ciudadanos.
- Extranjería.
- Infracciones Administrativas.

Sección de Autorizaciones Administrativas, con los Negociados de:

- Seguridad Ciudadana.
- Establecimientos y Locales de Pública concurrencia.
- Actividades Recreativas.
- Policía de Espectáculos Públicos.
- Otras autorizaciones.

2. Sección de Asuntos Generales, con los Negociados de:

- Registro General y «Boletín Oficial de la Provincia».
- Habilitación y Administración Económica.
- Personal, Conservación, Régimen Interior y Archivo.
- Oficina de Información, Iniciativas y Reclamaciones.
- Jurado Provincial de Expropiación Forzosa.
- Organos Colegiados.

3. Jefatura de los servicios de Protección Civil, con nivel orgánico de Sección, de la que dependerá un Negociado de apoyo con igual denominación:

4. Gabinete Técnico, con nivel orgánico de Servicio, del que dependerán los Negociados de:

- Estudios e Informes.
- Documentación y Normativa Legal.
- Programación y Seguimiento.
- Coordinación Provincial.

Art. 5.º Las Secretarías Generales de los Gobiernos Civiles de Almería, Badajoz, Baleares, Cáceres, Castellón, Ciudad Real, Gerona, Huelva, Jaén, León, Navarra, Las Palmas, Santa Cruz de Tenerife, Santander, Tarragona, Toledo y Valladolid se estructuran en las siguientes unidades:

1. Vicesecretaría General, con nivel orgánico de Servicio, que agrupará a las siguientes unidades:

Sección de Asuntos Generales y Derechos Ciudadanos, con los Negociados de:

- Registro General, «Boletín Oficial de la Provincia», Expropiación Forzosa y Archivo.
- Personal, Habilitación y Administración Económica.
- Oficina de Información, Iniciativas y Reclamaciones.
- Organos Colegiados.
- Ejercicio de Derechos Ciudadanos y Extranjería.
- Infracciones Administrativas.

Sección de Autorizaciones Administrativas, con los Negociados de:

- Seguridad Ciudadana.
- Actividades Recreativas.
- Policía de Establecimientos y Espectáculos Públicos y otras autorizaciones.

2. Jefatura de los servicios de Protección Civil, con nivel orgánico de Sección, de la que dependerá un Negociado de apoyo con igual denominación.

3. Gabinete Técnico, con nivel orgánico de Sección, del que dependerán los Negociados de:

- Estudios, Informes, Documentación y Normativa Legal.
- Programación y Seguimiento.
- Coordinación Provincial.

Art. 6.º Las Secretarías Generales de los Gobiernos Civiles de Alava, Albacete, Avila, Burgos, Cuenca, Guadalajara, Huesca, Lérida, La Rioja, Lugo, Orense, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Teruel y Zamora se estructuran en las siguientes unidades:

1. Vicesecretaría General, con nivel orgánico de Sección, de la que dependerán los Negociados siguientes:

- Registro General, «Boletín Oficial de la Provincia», Expropiación Forzosa y Archivo.
- Personal, Habilitación y Administración Económica.
- Oficina de Información, Iniciativas y Reclamaciones.

- Ejercicio de Derechos Ciudadanos y Extranjería.
- Organos Colegiados.
- Infracciones Administrativas.

2. Sección de Autorizaciones Administrativas, con los Negociados de:

- Seguridad Ciudadana.
- Actividades Recreativas.
- Establecimientos, Espectáculos y otras autorizaciones.

3. Jefatura de los servicios de Protección Civil, con nivel orgánico de Sección, de la que dependerá un Negociado de apoyo con igual denominación.

4. Gabinete Técnico, con nivel orgánico de Sección, del que dependerán los Negociados de:

- Estudios, Informes, Documentación y Normativa Legal.
- Programación, Seguimiento y Coordinación Provincial.

Art. 7.º 1. En las Delegaciones del Gobierno de Ceuta y Melilla, las funciones administrativas se organizarán en una Sección de Asuntos Generales, que agrupará a los siguientes Negociados:

- Asuntos Generales.
- Derechos Ciudadanos y Autorizaciones Administrativas.
- Extranjería.
- Gabinete Técnico.

2. Existirá asimismo, con nivel orgánico de Sección, una Jefatura de los servicios de Protección Civil.

Art. 8.º En las Delegaciones del Gobierno de las islas de Ibiza, Menorca y La Palma, las funciones administrativas se organizarán en una Sección de Asuntos Generales, que agrupará los siguientes Negociados:

- Asuntos Generales.
- Derechos Ciudadanos, Extranjería y Autorizaciones Administrativas.
- Estudios y Coordinación Insular.
- Protección Civil.

Art. 9.º En las Delegaciones del Gobierno de las islas de Fuerteventura, Hierro, La Gomera y Lanzarote existirán los siguientes Negociados:

- Asuntos Generales y Coordinación Insular.
- Derechos Ciudadanos y Autorizaciones Administrativas.
- Protección Civil.

Art. 10. La presente reestructuración orgánica no supondrá incremento alguno del gasto público.

Art. 11. Queda derogada la Orden de 13 de diciembre de 1977, reguladora de la estructura orgánica de los Gobiernos Civiles, de 5 de mayo de 1962, sobre organización y funcionamiento de los servicios de Protección Civil, y 6 de julio de 1966, que modificó parcialmente la anterior.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 25 de junio de 1982.

ROSON PEREZ

Ilmo. Sr. Subsecretario del Interior.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16409 REAL DECRETO 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo.

La experiencia obtenida con la aplicación de las diversas medidas de fomento del empleo adoptadas en su día por el Gobierno, ha aconsejado la introducción de algunas modificaciones que agilicen su utilización, en aras de la consecución de unos índices de contratación más elevados, lo que permitirá reducir la tasa de desempleo.

Se ha estimado conveniente asimismo unificar las distintas disposiciones que regulaban diversas modalidades de contratación o establecían determinadas normas de estímulo para fomentar el empleo. Así, se recogen las medidas que afectan a la modalidad de contratación, comprensivas de la temporal, el contrato de trabajo a tiempo parcial y la contratación en prácticas y para la formación; otras que afectan a determinados grupos de trabajadores, como son las relativas a la contratación de trabajadores desempleados que hayan agotado las prestaciones de desempleo o que tengan responsabilidades familiares, contratación de trabajadores minusválidos y programas dirigidos a mujeres con responsabilidades familiares; se adoptan medidas de carácter territorial buscando la incidencia del estímulo al empleo en aquellas zonas en que los índices de desempleo alcanzan tasas más elevadas; se regulan, por último, los trabajos de colaboración social.

La presente disposición viene, pues, a regular de una manera unitaria y coherente el conjunto de medidas de fomento de empleo, dictadas en desarrollo de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley básica de Empleo, en una

sola norma, y ello no sólo porque la naturaleza y finalidad de tales medidas es la misma, sino porque además facilitará un mejor conocimiento y más amplia difusión de ellas y, consiguientemente, una más generalizada utilización.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, oído el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veinticinco de junio de mil novecientos ochenta y dos,

DISPONGO:

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones comunes

Artículo primero.—El presente Real Decreto regula las diversas medidas de fomento del empleo que regirán a partir de su entrada en vigor.

Artículo segundo.—Las medidas de fomento del empleo que se establecen son las siguientes:

Uno. Medidas que afectan a la modalidad de contratación:

Uno.uno. Contratación temporal.

Uno.dos. Contratación a tiempo parcial.

Uno.tres. Contratación en prácticas y para la formación.

Dos. Medidas que afectan a determinados grupos de trabajadores desempleados:

Dos.uno. Desempleados que hayan agotado las prestaciones de desempleo o que tengan responsabilidades familiares.

Dos.dos. Minusválidos.

Dos.tres. Mujeres con responsabilidades familiares.

Tres. Medidas de carácter territorial.

Cuatro. Trabajos de colaboración social.

Artículo tercero.—Uno. Los Empresarios podrán contratar con arreglo al presente Real Decreto a trabajadores desempleados que se encuentren inscritos en la Oficina de Empleo en el momento de la contratación, con arreglo a las siguientes condiciones:

a) Solicitar los trabajadores, mediante oferta genérica o nominativa de la correspondiente Oficina de Empleo.

b) El contrato se instrumentará por escrito, en cuadruplicado ejemplar y modelo oficial que se establezca, precisándose las circunstancias personales del trabajador, el carácter de la contratación y el tiempo de vigencia, y se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente.

c) Podrá estipularse en el contrato individual o en los Convenios Colectivos un período de prueba cuya duración será la pactada. En todo caso habrá de respetarse lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Los trabajadores contratados de acuerdo con el presente Real Decreto ejercerán sus derechos de representación conforme a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con la naturaleza y duración del contrato.

CAPITULO II

Medidas que afectan a la modalidad de contratación

SECCION PRIMERA. CONTRATACION TEMPORAL

Artículo cuarto.—A partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto, los contratos temporales que se celebren hasta el treinta y uno de diciembre de mil novecientos ochenta y dos, como medida de fomento del empleo, se regirán por lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo quinto.—Uno. El régimen de los contratos a que se refiere el artículo anterior es el siguiente:

a) Su duración podrá ser de hasta tres años, con un mínimo de tres meses.

b) Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación mediante acuerdo de las partes, que deberá ser comunicado a la Oficina de Empleo correspondiente, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, en su caso, pueda exceder del plazo máximo de duración.

c) Se extinguirán llegado su término, previa denuncia por cualquiera de las partes. Si cumplido el término no mediará denuncia de ninguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido. Caso de denuncia, la parte contratante que la formula deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, si la duración del contrato de trabajo es superior a un año, pudiendo sustituirse el preaviso del Empresario por una indemnización equivalente a dicho período.

Dos. Los contratos temporales se presumirán transformados en contrato por tiempo indefinido cuando el trabajador no hubiese sido dado de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba establecido para la actividad de que se trate o no se hubiesen observado las disposiciones sobre exigencia de celebración por escrito del contrato, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzcan claramente la duración temporal de los mismos.

Tres. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.

Artículo sexto.—Uno. La contratación temporal a que se refiere el presente Real Decreto estará sujeta a limitaciones en función de la plantilla fija del correspondiente centro de trabajo, con arreglo a la siguiente escala:

a) Plantilla de más de mil trabajadores: el diez por ciento.

b) Entre quinientos uno y mil trabajadores: el quince por ciento.

c) Entre doscientos cincuenta y uno y quinientos: el veinte por ciento.

d) Entre cincuenta y uno y doscientos cincuenta: el veinticinco por ciento.

e) Hasta cincuenta trabajadores: el cincuenta por ciento, si bien se podrá llegar hasta el cien por ciento previa comunicación a la Dirección Provincial del INEM.

Dos. Las Comisiones Provinciales del Instituto Nacional de Empleo, dentro de su ámbito geográfico, valorando los distintos sectores de actividad y su situación económica, así como la incidencia de esta medida de fomento del empleo, podrán formular propuesta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previo acuerdo de las partes representadas, modificando las limitaciones contenidas en el apartado anterior.

La Comisión Ejecutiva del Instituto Nacional de Empleo, podrá formular propuestas similares respecto de sectores de ámbito nacional.

Las propuestas tendrán carácter vinculante y se dará cuenta de las mismas al Consejo General del Instituto Nacional de Empleo en la primera sesión que se celebre.

Tres. Se considerará plantilla fija del centro de trabajo, a los efectos de lo establecido en la presente disposición, la integrada por los trabajadores fijos de plantilla y fijos de obra de cada centro de trabajo.

SECCION SEGUNDA. CONTRATACION A TIEMPO PARCIAL

Artículo séptimo.—De conformidad con lo establecido en la disposición transitoria tercera del Estatuto de los Trabajadores, en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo, el régimen de los contratos a tiempo parcial, a que se refieren los artículos doce y treinta y seis punto cuatro de dicha Ley, será el que se establece en los artículos siguientes.

Artículo octavo.—Los trabajadores con los que se podrá celebrar contratos a los que se refiere el artículo anterior son:

a) Trabajadores perceptores de prestaciones de desempleo. En este caso se deducirán de las referidas prestaciones la parte proporcional al tiempo trabajado.

b) Trabajadores que hubieran agotado la percepción de la misma continuando en situación de desempleo.

c) Trabajadores agrarios que hubieran quedado en desempleo.

d) Jóvenes menores de veinticinco años.

Artículo noveno.—Las condiciones de contratación a tiempo parcial serán las siguientes:

a) Los contratos se presumirán celebrados por tiempo indefinido, salvo que, expresamente, y de acuerdo con la legislación vigente, se celebren por tiempo determinado.

b) Los contratos se instrumentarán por escrito, conforme a lo previsto en el artículo tercero, apartado b), y en ellos se consignará necesariamente el número de días al año, al mes o a la semana, o el número de horas en la jornada, respectivamente, inferior, en todo caso, a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo.

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

Artículo diez.—Uno. La cotización a la Seguridad Social y las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con ésta, referidas a los trabajadores contratados a tiempo parcial, se efectuarán en razón de las horas o días realmente trabajados. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá cotizaciones distintas para las jornadas que no superen en su contenido horario y cómputo anual la tercera parte de la considerada normal en la actividad. En todo caso, se mantendrá la proporcionalidad de la cotización con las horas trabajadas.

Dos. La inobservancia de la forma contractual escrita comportará la no aplicación del sistema especial de cotización a que se refiere el número anterior.

SECCION TERCERA. CONTRATACION EN PRACTICAS Y PARA LA FORMACION

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

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

Artículo doce.—Uno. El contrato se formalizará siempre por escrito, debiendo constar, al menos, la titulación del trabajador,

el objeto de las prácticas, la duración del contrato y del período de prueba, en su caso, la jornada laboral y la retribución convenida.

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

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

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

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

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

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

Artículo catorce.—La retribución del trabajador en prácticas será la fijada en contrato individual y, en su caso, en los Convenios Colectivos de Trabajo. Como mínimo, se tomará como base de cálculo el ochenta por ciento de la base mínima del grupo de cotización a la Seguridad Social que corresponda al trabajador y se encuentre vigente en cada momento, o el salario mínimo interprofesional, si el porcentaje citado resultara inferior a él, todo ello en proporción a la jornada de trabajo fijada en el contrato.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo diecinueve.—Los contratos de trabajo en prácticas y para formación serán incompatibles con el contrato a tiempo parcial.

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

Se aplicará el coeficiente reductor del cero coma cuarenta y cinco a las cotizaciones a la Seguridad Social a los contratos en formación y los de prácticas formalizados con los trabajadores menores de veintiocho años, aplicándose a la cuota de Empresa el 0,3825 y a la cuota del trabajador el 0,0675, teniendo derecho el trabajador a todas las prestaciones y no computándose el tiempo del contrato a efectos de carencia para la pensión de jubilación. El importe a deducir de la cotización se determinará multiplicando por el anterior coeficiente la cuota íntegra resultante de aplicar el tipo único vigente a las correspondientes bases de cotización.

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

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

CAPITULO III

Medidas que afectan a determinados grupos de trabajadores desempleados

SECCION PRIMERA. DESEMPLEADOS QUE HAYAN AGOTADO LAS PRESTACIONES DE DESEMPLEO O QUE TENGAN RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Artículo veintiuno.—Uno. Las Empresas que contraten a trabajadores desempleados que hayan agotado las prestaciones por desempleo, estén subsidiados o no, y permanezcan inscritos en las Oficinas de Empleo, o a trabajadores asimismo desempleados que no perciban prestaciones por desempleo, pero lleven inscritos como parados en la Oficina de Empleo, al menos, seis meses, tengan responsabilidades familiares y no hubieran rechazado oferta de colocación adecuada, tendrán derecho a bonificaciones en la cuota empresarial de la Seguridad Social respecto a toda clase de contingencias, en las cuantías siguientes:

a) En los contratos cuya duración inicial sea, al menos, de doce meses, la bonificación será del cincuenta por ciento de la cuota.

b) En los contratos cuya duración inicial sea, al menos, de veinticuatro meses, la bonificación será del cincuenta por ciento de la cuota en el primer año y del setenta y cinco por ciento en el segundo año.

c) En los contratos de duración indefinida, la bonificación será del setenta y cinco por ciento durante los dos primeros años.

d) Atendiendo a sus especiales características, en los contratos de más de tres meses y hasta doce meses de duración, en los sectores de hostelería y construcción, procederá una bonificación del veinte por ciento de la cuota.

Dos. No será de aplicación el régimen de bonificaciones establecido en el número anterior para los contratos a tiempo parcial.

Tres. Tampoco procederán las bonificaciones cuando se trate de cubrir un puesto de trabajo que haya quedado vacante por despido improcedente.

Cuatro. En ningún caso procederá la bonificación respecto de los trabajadores contratados de nuevo por la misma Empresa una vez extinguido el contrato anterior.

Cinco. A los efectos previstos en este artículo se entenderá por responsabilidades familiares el tener, al menos, un familiar a su cargo por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado, inclusive.

Artículo veintidós.—Uno. No tendrán derecho a la bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social a que se refiere el artículo anterior los empresarios que contraten trabajadores acogidos a este Real Decreto, cuando durante el año inmediatamente anterior a la contratación hayan sido autorizados a la extinción o suspensión de contratos de trabajo con todos o parte de los trabajadores de la plantilla, en virtud de expediente de regulación de empleo, y respecto del Centro de que se trate, salvo que la categoría profesional sea distinta a la de los contratos extinguidos o en suspensión.

Dos. En los supuestos de despido declarado improcedente, o asimilados al mismo, de trabajadores contratados con las bonificaciones del artículo anterior, el empresario, si no readmite, quedará obligado a reintegrar al Instituto Nacional de Empleo la fracción de la cuota empresarial a la Seguridad Social objeto de bonificación.

Tres. En el supuesto de que durante el período de la bonificación se produjeran despidos improcedentes de trabajadores de la misma categoría profesional, perderá el empresario la bonificación correspondiente a igual número de trabajadores contratados conforme a este Real Decreto, salvo que se haya optado por la readmisión.

Artículo veintitrés.—Las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social serán abonadas con cargo a los recursos del Instituto Nacional de Empleo para el Seguro de Desempleo.

SECCION SEGUNDA. MINUSVALIDOS

Artículo veinticuatro.—Los trabajadores minusválidos a los que se refiere el presente Real Decreto son aquellas personas comprendidas en edad laboral que estén afectadas por una disminución de su capacidad física o psíquica en el grado que reglamentariamente se determine, sin que en ningún caso pueda ser inferior al treinta y tres por ciento, que les impida obtener o conservar empleo adecuado, precisamente a causa de su limitada capacidad laboral, y que se encuentren incluidos en el Registro de Trabajadores Minusválidos de las Oficinas de Empleo.

Artículo veinticinco. Uno.—Las Empresas que contraten por tiempo indefinido y jornada completa trabajadores minusválidos tendrán derecho a una subvención de trescientas mil pesetas por cada contrato de trabajo celebrado con cargo a los fondos previstos en el artículo segundo, apartado a), del Real Decreto mil setecientos diez/mil novecientos ochenta, de cuatro de julio, sobre la distribución de la tasa sobre el juego, y bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, en la siguiente cuantía:

- a) Setenta por ciento por cada trabajador minusválido contratado menor de cuarenta y cinco años.
- b) Noventa por ciento por cada trabajador minusválido contratado mayor de cuarenta y cinco años.

Dos. Tanto las subvenciones como las bonificaciones serán incompatibles con las que, en su caso, otorgue la Unidad Administradora del Fondo Nacional de Protección al Trabajo.

Artículo veintiséis.—Uno. Las Empresas deberán solicitar los trabajadores minusválidos de la correspondiente Oficina de Empleo, con descripción detallada de los puestos a cubrir, características técnicas de los mismos, así como capacidad física que debe tener el trabajador para cubrir dicho puesto. La presentación del contrato en modelo oficial y por cuadruplicado ejemplar, acompañado de la solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social y del certificado de minivalía, expedido por el Organismo competente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, surtirá los efectos de solicitud de las subvenciones y bonificaciones a que hace referencia el artículo anterior.

Dos. Si se trata de Empresa de nueva creación deberá acompañarse proyecto y Memoria de la Empresa a crear, en los que se hará constar expresamente las características del proceso productivo y la plantilla de la Empresa, determinando el porcentaje de la misma que será cubierta por minusválidos que no podrá exceder del cincuenta y uno por ciento.

El INEM solicitará, además, los siguientes informes:

- De los equipos multiprofesionales, sobre la adecuación del puesto de trabajo a la minivalía de los trabajadores que, teniendo tal condición, se encuentren inscritos en la Oficina de Empleo.
- De la Dirección Provincial de Trabajo sobre la viabilidad económica y técnica del proyecto, recabando cuantos documentos e informes estime oportunos.

Para las Empresas que no sean de nueva creación sólo se requerirá el informe del equipo multiprofesional.

Completada la documentación, el Instituto Nacional de Empleo comunicará a las Empresas la concesión de las subvenciones o bonificaciones en el plazo de un mes a partir de la fecha de la presentación. Transcurrido dicho plazo sin resolución expresa se entenderán denegadas.

Artículo veintisiete.—Para hacer efectivas las bonificaciones de la Seguridad Social, las Empresas formularán sus documentos de cotización a la misma en la forma establecida con carácter general y con sujeción a las normas que lo regulan. Al propio tiempo utilizarán boletín anexo, específico para el reflejo de la bonificación, en el que se harán constar los trabajadores objeto de la bonificación, la cuantía de las bonificaciones correspondientes a cada uno y el importe de la bonificación total de la Empresa, para deducir su importe del total resultante para ingresar en la Seguridad Social. El Instituto Nacional de Empleo, con cargo a sus recursos, efectuará las transferencias oportunas a la Seguridad Social.

Artículo veintiocho.—Uno. Las Empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados, al amparo de la presente disposición, por un tiempo mínimo de tres años, no pudiendo despedir sin causa justificada a estos trabajadores, y en caso de despido procedente, o de extinción del contrato por causas objetivas, deberán sustituirlos por otros trabajadores minusválidos, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota de la Seguridad Social por los sustitutos.

Dos. El incumplimiento por las Empresas beneficiarias de estas condiciones supondrá la obligación de reintegrar al Tesoro las cantidades percibidas.

Artículo veintinueve.—Las Empresas podrán solicitar del Instituto Nacional de Empleo la formación o reconversión profesional de los trabajadores de nuevo ingreso.

Las Empresas y el Instituto Nacional de Empleo concertarán los términos en los que se hayan de desarrollar las acciones de formación.

SECCION TERCERA. MUJERES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Artículo treinta.—Se considera mujer con responsabilidades familiares aquella que tuviere a su cargo cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el tercer grado inclusive, y, en su caso, por adopción.

Artículo treinta y uno.—A los efectos de promover el empleo de la mujer con responsabilidades familiares, se establecen los siguientes programas:

a) Programa de formación profesional, con carácter preferente y gratuito, para aquellas mujeres que busquen empleo, que precisen de una reconversión en su actividad profesional o quieran acceder a un puesto de trabajo de mayor cualificación dentro de su Empresa.

b) Programa de promoción de cooperativas de trabajo asociado, cuya finalidad sea la realización de aquellos servicios que la mujer necesita como consecuencia de su incorporación al trabajo, especialmente guarderías infantiles, que podrán obtener una subvención de cien mil pesetas por cada puesto de trabajo ocupado en la cooperativa creada, por mujer con responsabilidades familiares.

Además de esta subvención, las cooperativas a que se refiere en el punto anterior se beneficiarán de las ayudas establecidas en los programas anuales a desarrollar por la Unidad Administrativa del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, con las siguientes particularidades: el interés de los préstamos será de un seis por ciento anual y el plazo de amortización de diez años.

c) Programa de promoción del trabajo autónomo de la mujer con cargas familiares, a la que se podrán conceder préstamos de hasta quinientas mil pesetas, al seis por ciento de interés y con ocho años de amortización, teniendo en cuenta la actividad a que se destinen.

Artículo treinta y uno.—Uno. El programa de formación profesional será desarrollado por el Instituto Nacional de Empleo, que establecerá los cursos de formación profesional en función de las necesidades de aquéllas a quienes van dirigidos.

Dos. Las peticiones derivadas de la aplicación del programa de promoción de cooperativas destinadas a potenciar servicios comunitarios se presentarán en las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, aportando la misma documentación exigida para la solicitud de préstamos a cooperativas, y serán resueltas de acuerdo con el procedimiento de urgencia.

Tres. Las peticiones de préstamos para promover el trabajo autónomo de la mujer se presentarán ante las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social en modelo oficial.

Cuatro. La financiación de las ayudas que se establecen en el artículo anterior serán con cargo a los programas de la Unidad Administrativa del Fondo Nacional de Protección al Trabajo.

CAPITULO IV

Medidas de fomento del empleo de carácter territorial

Artículo treinta y tres.—Uno. Se autoriza al Instituto Nacional de Empleo y a la Unidad Administradora del Fondo Nacional de Protección al Trabajo a establecer subvenciones para la creación de puestos de trabajo a Empresas que contraten por tiempo indefinido trabajadores, en desempleo inscritos en las Oficinas de Empleo.

Dos. Podrán solicitar los beneficios aquellas Empresas que realicen inversiones, ya sean de nueva creación o por ampliación de las establecidas.

Artículo treinta y cuatro.—Uno. Los beneficios que se establecen son los siguientes:

a) Una subvención de trescientas mil pesetas a cargo del Instituto Nacional de Empleo, por cada puesto de trabajo creado.

b) Formación Profesional gratuita y prioritaria a cargo del Instituto Nacional de Empleo para los trabajadores contratados cuando la Empresa así lo solicite.

c) Una bonificación equivalente al cincuenta por ciento a la cuota empresarial a la Seguridad Social, por trabajador contratado, durante tres años.

Dos. Se autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previo acuerdo de las Comisiones Provinciales del INEM o, en su caso, de la Comisión Ejecutiva del INEM, para modificar la cuantía de las ayudas valorando los distintos sectores de actividad y su situación económica así como la incidencia del paro en una zona geográfica concreta.

Artículo treinta y cinco.—Los requisitos para la percepción de las subvenciones son los siguientes:

a) Presentación por la Empresa acreedora de la subvención del alta del trabajador contratado y justificante de estar al corriente en el pago de sus obligaciones a la Seguridad Social.

b) Compromiso de mantener el nivel de empleo durante tres años de manera que la plantilla se incremente, al menos, con los trabajadores subvencionados.

c) Los trabajadores que den derecho a subvención serán incorporados a la Empresa en régimen de contrato indefinido. Si la Empresa acreedora de la subvención incumpliese alguno de estos requisitos deberá reintegrar al Tesoro el importe de la misma.

Artículo treinta y seis.—Uno. No podrán acogerse a los beneficios establecidos en la presente disposición las Empresas

que en el plazo de un año anterior a la contratación hayan amortizado puesto de trabajo por expediente de regulación de empleo o por despido declarado improcedente por sentencia de Magistratura de Trabajo o por conciliación ante el IMAC.

Dos. En ningún caso podrán contratarse los cónyuges, descendientes, ascendientes o demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el tercer grado inclusive, del empresario o de quienes ocupen puestos de dirección en la Empresa.

Artículo treinta y siete.—Uno. En el supuesto de que se produzca el cese del trabajador contratado durante los tres primeros años de contratación será obligatoria la sustitución del mismo por otro trabajador con contrato indefinido, viniendo el empresario, en caso contrario, obligado a reintegrar las cantidades recibidas, salvo causas de fuerza mayor apreciadas por la autoridad laboral, producidas con posterioridad a la fecha de contratación.

Dos. En el caso de que se produzca la sustitución a que se refiere el apartado anterior, el empresario sólo tendrá derecho a la bonificación de las cuotas de Seguridad Social por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de los tres años contados desde el momento en que se produjo la primera contratación.

CAPITULO V

Trabajos temporales de colaboración social

Artículo treinta y ocho.—Uno. Las Administraciones Públicas podrán utilizar trabajadores perceptores de las prestaciones por desempleo sin pérdida para éstos de las cantidades que en tal concepto vinieran percibiendo, en trabajos de colaboración temporal que cumplan los siguientes requisitos:

- Que sean de utilidad social y redunden en beneficio de la comunidad.
- Que tengan una duración máxima de cinco meses.
- Que se realice en el ámbito de la Oficina de Empleo en que el trabajador esté registrado.
- Que coincida con las aptitudes físicas y profesionales del trabajador desempleado.

Dos. A los efectos consignados en el número anterior, las Administraciones Públicas deberán solicitar de las correspondientes Oficinas de Empleo los trabajadores desempleados que necesiten, con indicación de sus especialidades o categorías. Las Oficinas de Empleo seleccionarán a los trabajadores desempleados necesarios para atender a la referida solicitud, pudiendo determinar, en su caso, la rotación de los mismos o su sustitución en caso de colocación.

Tres. Los trabajadores perceptores de las prestaciones por desempleo vendrán obligados a realizar los trabajos de colaboración social para los que hubieran sido seleccionados. La renuncia no motivada de los mismos dará lugar a la suspensión de las prestaciones por desempleo durante un período de seis meses, de acuerdo con lo establecido en el artículo veintidós punto dos de la Ley Básica de Empleo.

Cuatro. Los trabajadores que participen en la realización de las obras, trabajos o servicios a que se refiere el número uno de este artículo tendrán derecho a percibir con cargo al INEM las correspondientes prestaciones por desempleo. Las Administraciones Públicas completarán, mientras realicen tales trabajos, las referidas prestaciones hasta el importe total de la base para el cálculo de las mismas.

Cinco. Las Administraciones Públicas que realicen trabajos de colaboración social mediante los servicios prestados por trabajadores desempleados deberán ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social las cuotas correspondientes por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo treinta y nueve.—Uno. Las Administraciones Públicas que pretendan realizar una obra, trabajo o servicio de las características antes reseñadas, deberán acompañar junto con su solicitud documentación acreditativa de los siguientes extremos:

- La obra, trabajo o servicio que se vaya a realizar y su exacta localización.
- La utilidad social de tales obras, trabajos o servicios.
- La duración prevista tanto del total de la obra, trabajo o servicio, como de la actuación de los trabajadores por especialidades y categorías.
- El compromiso de abonar a los trabajadores la diferencia entre las cantidades que perciben en concepto de prestaciones por desempleo y el importe total de la base para el cálculo de las mismas, así como de costear los desplazamientos que los trabajadores tuvieren que realizar.

Dos. Las Administraciones Públicas podrán solicitar del Instituto Nacional de Empleo, en su caso, la formación profesional necesaria para la adaptación de los trabajadores a las tareas que se les asignen. Esta prestación será siempre gratuita y prioritaria.

DISPOSICION TRANSITORIA

Uno.—El régimen de cotización a la Seguridad Social y desempleo en la contratación a tiempo parcial, con carácter provisional, será el establecido en la Orden de veinte de enero de mil novecientos ochenta y dos y ello sin perjuicio de la competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para modificar dicho régimen.

Dos.—Los modelos oficiales de contrato serán los que estu-

viesen establecidos a la entrada en vigor de este Real Decreto.

Tres. A efectos de los contratos de trabajo en prácticas y para la formación continuará en vigor el Acuerdo INEM-CEOE, publicado por Orden ministerial de dieciséis de abril de mil novecientos ochenta y dos.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—El Consejo General del INEM recibirá la información necesaria, a fin de valorar la efectividad de lo dispuesto en el presente Real Decreto y formular, en su caso, las propuestas oportunas.

Segunda.—Los Convenios Colectivos podrán incluir cláusulas sobre las distintas modalidades de contratación a que se refiere este Real Decreto.

Tercera.—El Comité de Empresa o delegados de personal, a fin de poder desarrollar la labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas de empleo, deberán recibir información sobre las distintas formas de contratación efectuadas por la Empresa.

Cuarta.—Uno. Quedan derogadas cuantas disposiciones reglamentarias se opongan a lo establecido en el presente Real Decreto y en particular los Reales Decretos mil trescientos sesenta y uno/mil novecientos ochenta y uno, mil trescientos sesenta y dos/mil novecientos ochenta y uno, mil trescientos sesenta y tres/mil novecientos ochenta y uno, mil trescientos sesenta y cuatro/mil novecientos ochenta y uno, de tres de julio; el Real Decreto mil ochocientos treinta y ocho/mil novecientos ochenta y uno, de tres de agosto; Real Decreto mil trescientos veintisiete/mil novecientos ochenta y uno, de diecinueve de junio; Real Decreto setecientos veintitrés/mil novecientos ochenta, de once de abril; Real Decreto dos mil quinientos cuarenta y cuatro/mil novecientos setenta y nueve, de diecinueve de octubre; Real Decreto cuatrocientos veintinueve/mil novecientos ochenta, de ocho de febrero; Real Decreto dos mil seiscientos cuarenta y nueve/mil novecientos setenta y nueve, de dieciséis de noviembre; Real Decreto ochocientos siete/mil novecientos ochenta, de veintinueve de febrero; Reales Decretos mil quinientos noventa y uno/mil novecientos ochenta, mil quinientos noventa y dos/mil novecientos ochenta, mil quinientos noventa y tres/mil novecientos ochenta, mil quinientos noventa y cuatro/mil novecientos ochenta, mil quinientos noventa y cinco/mil novecientos ochenta, mil quinientos noventa y seis/mil novecientos ochenta, mil quinientos noventa y siete/mil novecientos ochenta, mil quinientos noventa y ocho/mil novecientos ochenta, de once de julio; Real Decreto dos mil doscientos noventa y tres/mil novecientos ochenta, de tres de octubre, y Real Decreto dos mil quinientos setenta y ocho/mil novecientos ochenta, de siete de noviembre.

Dos. No obstante la derogación expresa que se lleva a cabo en el número anterior, dichas normas seguirán siendo de aplicación a los contratos que se hubiesen celebrado al amparo de las mismas.

Quinta.—Se autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa audiencia del Consejo General del INEM, para dictar cuantas normas sean precisas para desarrollar el presente Real Decreto, así como para firmar y poner en marcha los acuerdos con las organizaciones empresariales para la formación profesional, en los que se establecerán los términos de la colaboración así como la cuantía y clase de estímulos a la participación empresarial en los mismos.

Sexta.—Las bonificaciones que en materia de cotización a la Seguridad Social se establecen en este Real Decreto, y cuya financiación no esté determinada, se entenderán con cargo a los recursos del Instituto Nacional de Empleo.

Séptima.—El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid a veinticinco de junio de mil novecientos ochenta y dos.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,
SANTIAGO RODRIGUEZ MIRANDA GOMEZ

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

16410 *CORRECCION de errores de la Orden de 9 de marzo de 1982 por la que se aprueba la instrucción técnica complementaria MIE-APQ-001, «Almacenamiento de líquidos inflamables y combustibles», del Reglamento de Almacenamiento de Productos Químicos.*

Advertidos errores en el texto de la citada Orden, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 120, del 20 de mayo de 1982, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones: