

LA CONTRATACION TEMPORAL  
EN EL REAL DECRETO NUMERO 1445/1982,  
DE 25 DE JUNIO DE 1982, MODIFICADO POR LOS  
REALES DECRETOS NUMEROS 3887/82 Y 1451/83,  
DE 29 DE DICIEMBRE DE 1982  
Y 11 DE MAYO DE 1983

SUMARIO

1. Introducción.—2. Antecedentes legislativos.—3. La modalidad de la contratación. 3.1. Contrato temporal. 3.2. Ambito temporal de aplicación. 3.3. Duración de los contratos. 3.4. Extinción. 3.5. Penalizaciones. 3.6. Limitaciones de contratación en función de la plantilla. 3.7. Excepciones de contratación temporal. 3.8. Forma de la contratación. 3.9. Periodo de prueba. 3.10. Representación sindical.—4. Contrato a tiempo parcial. 4.1. Trabajadores con los que se pueden celebrar estos contratos. 4.2. Duración de los contratos. 4.3. Forma de la contratación. 4.4. Condiciones de trabajo. 4.5. Cotizaciones a la Seguridad Social. 4.6. Penalizaciones.—5. Contrato en prácticas. 5.1. Definición. 5.2. Plazo de concertación. 5.3. Forma del contrato. 5.4. Duración. 5.5. Periodo de prueba. 5.6. Derecho al certificado. 5.7. Extinción del contrato. 5.8. Retribución. 5.9. Incompatibilidades. 5.10. Cotización a la Seguridad Social. 5.11. Exclusiones. 5.12. Colaboraciones con el INEM.—6. Contrato para la formación laboral. 6.1. Definición. 6.2. Periodos de enseñanza y trabajo. 6.3. Condiciones personales del trabajador. 6.4. Forma del contrato. 6.5. Duración. 6.6. Derecho al certificado. 6.7. Retribución. 6.8. Incompatibilidades. 6.9. Cotizaciones a la Seguridad Social. 6.10. Exclusiones. 6.11. Colaboraciones con el INEM. 6.12. Extinción. 6.13. Nota sobre el Acuerdo CEOE-INEM.—7. Determinados grupos de trabajadores. 7.1. Desempleados que hayan agotado las prestaciones de desempleo o tengan responsabilidades familiares. 7.2. Clasificación de los trabajadores que originan los beneficios. 7.3. Cuantía de las bonificaciones. 7.4. Exclusiones de las bonificaciones y pérdida del derecho. 7.5. Forma de los contratos.—8. Minusválidos. 8.1. Definición. 8.2. Subvenciones. 8.3. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social. 8.4. Forma del contrato y

tramitación de las subvenciones y bonificaciones. 8.5. Pérdida de las subvenciones y bonificaciones. 8.6. Reconversiones. 8.7. Formación de minusválidos. 8.8. Empleo selectivo.—9. Mujeres con responsabilidades familiares. 9.1. Definición. 9.2. Programas de promoción. 9.3. Solicitudes, competencias y tramitación de los programas.—10. Medidas de fomento de empleo de carácter territorial. 10.1. Beneficios establecidos. 10.2. Requisitos para la percepción de las subvenciones. 10.3. Pérdida de los beneficios. 10.4. Incompatibilidades. 10.5. Sustituciones de trabajadores. 10.6. Forma de la contratación.—Conclusión.

## 1. INTRODUCCION

El propósito de este trabajo es desarrollar las normas contenidas en el Real Decreto 1445/82, de 25 de junio (R. 1.744), sobre medidas de fomento del empleo, entre las que se regulan las contrataciones temporales que están limitadas hasta el 31 de diciembre de 1982. Por ello, en esta colaboración desarrollaremos, asimismo, el Real Decreto 3887/82, de 29 de diciembre (R. 3.511), que tiene por objeto prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1983 las medidas de contratación temporal del Real Decreto 1445/82 y la introducción de ciertas modificaciones sustanciales a las mismas.

Es propósito de este trabajo también dar a conocer de forma sistemática toda la casuística existente sobre las diversas figuras de contratación existentes en la actualidad en nuestro Derecho, con especial énfasis en las que han sido consideradas como vehículo más adecuado para el fomento del empleo, de tal forma que su divulgación entre el empresariado y los profesionales dedicados a la rama social del Derecho, además de ofrecerles una eficaz ayuda a sus empresas y actividades profesionales, en cuanto permite una mayor agilización en la contratación de trabajadores, llegue a ser un instrumento que aumente los niveles de creación de puestos de trabajo.

## 2. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Partiendo de la Ley de Contrato de Trabajo, aprobada por Decreto de 26 de enero de 1944, ya que el período anterior lo estimamos demasiado alejado para extraer del mismo apoyo a la normativa actual, además de haber estado sometido a diversas vicisitudes políticas, incluida la guerra civil que supuso un paréntesis en este tema, vemos que la constante en las relaciones laborales de nuestra patria ha sido la preocupación de los poderes públicos por salvaguardar la estabilidad en el empleo de los trabajadores, lo cual se pone de manifiesto por el hecho de que en todo momento haya impe-

rado la presunción de que todo contrato de trabajo lo era por tiempo indefinido.

Es a raíz de la Ley 16/1976, de 8 de abril (R. 766), cuando podemos decir que se inicia un proceso de permisividad en la contratación temporal, consagrando el artículo 15 de esta Ley, con unos límites precisos de tiempo y presumiéndose siempre el carácter indefinido del contrato, cuatro figuras concretas de contratación temporal, y remitiendo a la regulación legal aquellas otras actividades laborales que, por su naturaleza singular, constituyan un trabajo temporal.

Con la promulgación del Real Decreto-Ley 43/1977, de 25 de noviembre (R. 2.470), sobre política salarial y de empleo, aparecen unas normas sobre contratación temporal dirigidas a los trabajadores que estuvieran acogidos al Seguro de Desempleo y se autoriza al Gobierno para elaborar un programa experimental de fomento del empleo juvenil cuya contratación tendrá carácter temporal por plazo máximo de dos años.

Con fecha 1 de enero de 1978 entraron en vigor los Reales Decretos 3280/77 (R. 2.713) y 3281/77 (R. 2.714), de 9 y 16 de diciembre, respectivamente, sobre contratación de trabajadores perceptores del Subsidio de Desempleo y Fomento del Empleo Juvenil. Estos Reales Decretos fueron publicados en desarrollo del Real Decreto-Ley 43/77 y establecían el límite de dos años como máximo para los contratos temporales; determinando, para el empleo juvenil, un límite mínimo de edad de dieciocho años y máximo de veintitrés o veinticinco años, según fueran titulados universitarios de grado superior (veinticinco años) o de otras titulaciones de menor rango universitarias o no e incluso sin titulación académica o profesional (veintitrés años).

En estos Reales Decretos se establecían los beneficios de bonificación de cuotas a la Seguridad Social, los plazos de duración de dichas bonificaciones en relación con la duración de los contratos y, para el empleo juvenil, unos beneficios de acción formativa.

Por Real Decreto 883/1978, de 2 de mayo (R. 961), se derogó el Real Decreto 3281/77 sobre fomento del empleo juvenil, disminuyendo el límite mínimo de edad a los dieciséis años y manteniendo el máximo en veinticinco años sin hacer distinción alguna sobre titulaciones; se eleva la bonificación de cuotas de la Seguridad Social al 75 por 100 de la base fijando el período de bonificación en el que dure el contrato, que puede ser de seis meses a dos años, desapareciendo la bonificación cuando dicho contrato deje de ser temporal y se convierta en indefinido.

Con fecha 26 de diciembre de 1978 se promulgó el Real Decreto-Ley 49/1978 sobre Ordenación Económica (R. 2.812) que derogó al Real De-

creto-Ley 43/1977, estableciendo en su artículo 5.º, 2 que los contratos a que se referían las disposiciones adicionales del Real Decreto-Ley 43/1977 tendrían siempre la consideración de temporales cualquiera que sea la naturaleza del trabajo a realizar. Esta disposición permite que todos los contratos que se establezcan con perceptores del Seguro de Desempleo y con los jóvenes que accedan al mercado de trabajo sean de duración determinada.

El Real Decreto 2649/1979, de 16 de noviembre (R. 2.781), es la primera norma que aparece en nuestro ordenamiento de fomento del empleo de carácter territorial, con ámbito en las comarcas del Vallés y del Bajo Llobregat. Esta disposición autoriza al INEM a establecer subvenciones para la creación de puestos de trabajo a las empresas que contraten por tiempo indefinido trabajadores en desempleo procedentes de sectores en crisis y que no sean perceptores del Seguro de Desempleo, debiendo estar estas empresas ubicadas, tanto las nuevas como las preexistentes, en el ámbito territorial objeto de este Real Decreto.

El Real Decreto 41/1979, de 5 de enero (R. 93), derogó el Real Decreto 883/1978 sobre fomento del empleo juvenil, aplicando normas y beneficios análogos a éste, pero estableciendo de manera expresa en su artículo 1.º que la contratación de trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiséis años tendrá siempre, como promoción del empleo juvenil, el carácter de contrato temporal y duración determinada, cualquiera que sea la naturaleza del trabajo a realizar. El Real Decreto 41/1979 fue derogado por el Real Decreto 1363/1981, de 3 de julio (R. 1.611), sin que haya sido sustituido por ninguna otra disposición legal o reglamentaria, por lo que, en la actualidad, no existe normativa alguna que premie a las empresas por la contratación de trabajadores catalogados en las normas precedentes como «jóvenes», con la salvedad de lo que en su momento diremos sobre los programas de formación y de los contratos en prácticas y para la formación laboral.

El Real Decreto 3280/1977, de contratación de trabajadores perceptores del Seguro de Desempleo, quedó derogado por el Real Decreto 42/1979, de 5 de enero (R. 94), que establecía en su artículo 1.º que la contratación de estos trabajadores tendrá siempre carácter temporal y de duración determinada, duración que tendrá un límite mínimo de cuatro meses y máximo de dos años, salvo los contratos de obra que podrán ser prorrogados hasta la terminación de la misma. Los beneficios de bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social tendrán una duración equivalente a la del contrato y la prórroga del mismo, en su caso.

La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (R. 607), establece como principio general en el artículo 15.1.1.º, que el contrato de

trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El propio artículo 15.1, *a*), *b*), *c*) y *e*), establece las excepciones al principio general, creando los contratos de obra o servicio determinado; el de eventual por excesos de pedidos, acumulación de tareas, razones de temporada o circunstancias del mercado, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, con una duración máxima de seis meses en un período de doce meses, debiendo expresarse la causa determinante de su duración; el de interinidad y el de trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo. El Real Decreto 2303/1980, de 17 de octubre (R. 2.393), desarrolla reglamentariamente estos tipos de contratos, que están vigentes.

El artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores regula el contrato de trabajo a tiempo parcial y el artículo 36.4 del propio Estatuto regula los contratos de trabajo de empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y festivos, autorizándolas a contratar los trabajadores por equipos que desarrollen su actividad por semanas completas, o a completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana. Estas normas fueron desarrolladas reglamentariamente por el Real Decreto 1362/1981, de 3 de julio (R. 1.610), sobre contrato a tiempo parcial.

El artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores regula el contrato de prácticas y el de formación laboral. Dicho artículo es desarrollado reglamentariamente por el Real Decreto 1361/1981, de 3 de julio (R. 1.609).

Por último el artículo 15.1, *d*), del Estatuto de los Trabajadores, al establecer las excepciones al principio de que todo contrato ha de presumirse por tiempo indefinido, introduce una quiebra más al citado principio, al remitir al artículo 17.3 del propio Estatuto, que autoriza al Gobierno para regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo, que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y de quienes accedan al primer empleo.

Esta autorización al Gobierno supone, en nuestro criterio, una deslegalización de materia, por cuanto al suponer una quiebra al principio de no discriminación establecido en el artículo 17.1 del Estatuto y declarar el artículo 17.2 del propio Estatuto que las posibles excepciones al principio no discriminatorio sólo podrán establecerse por Ley, se deja al Gobierno la regulación de una materia a ella reservada, cuando determinadas circunstancias lo aconsejen.

Como resumen a la breve reseña histórica de las medidas de fomento de empleo dictadas desde la promulgación de la Ley de Contrato de Trabajo a nuestros días, decir que el Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, reco-

piló toda la normativa dispersa sobre contratación temporal, contratación a tiempo parcial, contratación para prácticas y para la formación laboral, medidas que afectan a determinados grupos de trabajadores desempleados, minusválidos, mujeres con responsabilidades familiares, medidas de fomento del empleo de carácter territorial y trabajos temporales de colaboración social.

En cuanto a la contratación temporal, el Real Decreto 1445/1982 establecía un límite de vigencia para este tipo de contrataciones hasta el 31 de diciembre de 1982 por lo que el Gobierno, a la vista de la persistente crisis de empleo, acordó en Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 1982 la aprobación del Real Decreto 3887/82 que prorroga la contratación temporal hasta el 31 de diciembre de 1983 e introduce determinadas modificaciones sobre las limitaciones de este tipo de contrataciones en función de la plantilla de las empresas. La Orden Ministerial de 9 de mayo de 1983 (R. 992) desarrolla los Reales Decretos 1445/82 y 3887/82 y el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo (R. 1.174), deroga la Sección II del Capítulo III del Real Decreto 1445/82 sobre medidas de fomento de empleo de trabajadores minusválidos, dando una nueva regulación a estas medidas y al empleo selectivo de estos trabajadores.

Por tanto nuestra colaboración consistirá en la exposición sistemática de las normas contenidas en las disposiciones enumeradas en el párrafo anterior, de acuerdo con el título que encabeza este trabajo.

### 3. LA MODALIDAD DE LA CONTRATACION

Las modalidades de contratación que regula el Real Decreto 1445/82, sin perjuicio de las modificaciones operadas en las mismas por las disposiciones que se han dictado posteriormente, son:

- 1.º Los contratos temporales.
- 2.º Los contratos a tiempo parcial.
- 3.º Los contratos de prácticas, y
- 4.º Los contratos para la formación laboral.

Pero además de estas modalidades, circunscritas a su utilización para fomentar el empleo, subsisten en nuestro ordenamiento, yuxtapuestas, las proclamadas por el artículo 15.1, *a)*, *b)*, *c)* y *e)* del Estatuto de los Trabajadores y cuyo desarrollo se lleva a cabo por el Real Decreto 2303/1980, que está vigente en su totalidad, y que son las siguientes:

1.<sup>a</sup> El contrato de trabajo para la realización de obra o servicio determinado a que se refiere el artículo 15.1, *a)*, del Estatuto de los Trabajadores. Este contrato deberá constar por escrito, si se prevé que la duración del

mismo exceda de cuatro semanas, en el que se especificará, con precisión y claridad, «el servicio concreto y determinado, objeto y causa de la relación laboral» (STC 17 de abril de 1982, R. 2.270) y que tendrá como duración el tiempo exigido para el cumplimiento de dicho objeto. El objeto de estos contratos «puede ser incluso una unidad de obra determinada y no la totalidad de la misma» (STC de 27 de enero de 1982, R. 391).

2.<sup>a</sup> Contratos eventuales por circunstancias de la producción. Es el tipo de contrato al que se refiere el artículo 15.1, *b*), del Estatuto de los Trabajadores y deberá constar por escrito si tuviera una duración de más de cuatro semanas, «haciendo constar con claridad y precisión la causa determinante de su duración y el objeto del mismo que no ha de comprender tareas permanentes y ordinarias de las que se realizan en la empresa» (STC de 15 de febrero de 1982, R. 850), «sino que se ha de celebrar para cubrir necesidades extraordinarias derivadas de circunstancias de mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, aun tratándose de actividad normal de la empresa» (STC de 21 de abril de 1982, R. 2.339). La duración de estos contratos ha de ser como máximo de seis meses dentro de un período de doce meses; sin embargo, el número 5 del artículo 2.º del Real Decreto 2303/80, utilizando la autorización concedida por el artículo 15.4 del Estatuto, admite que estos contratos podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes realizado antes del vencimiento de su plazo máximo, sin que la duración total del contrato exceda de nueve meses, dentro de un período de doce meses, informando de ello a la Oficina de Colocación.

3.<sup>a</sup> Contrato de interinidad, que es el que contempla el artículo 15.1, *c*), del Estatuto de los Trabajadores y que deberá constar por escrito, especificando el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, teniendo en cuenta que el trabajador sustituido ha de ser de los que tienen derecho a reserva del puesto de trabajo al tenor de lo que proclaman los artículos 42 y 45 del Estatuto de los Trabajadores.

4.<sup>a</sup> Contrato para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo. Es el contemplado por el artículo 15.1, *e*), del Estatuto de los Trabajadores y deberá instrumentarse por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas.

### 3.1. *Contrato temporal*

La redacción dada por el Real Decreto 1445/1982 a los artículos que desarrollaban la contratación temporal, podía confundir sobre qué contratos debían tener esta consideración. La confusión se presentaba porque al no

derogar expresamente el Real Decreto 1445/82 al Real Decreto 2303/80, coexistían los tipos de contratos de duración determinada regulados por esta última disposición con los contratos temporales del Real Decreto 1445/1982, planteándose una cuestión de prevalencia normativa que había que resolver con apoyo en el artículo 30 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado de 26 de julio de 1957, que proclama que las resoluciones administrativas de carácter particular no podrán vulnerar lo establecido en una disposición de carácter general aunque aquéllas tengan grado igual o superior a éstas. En este sentido, el Real Decreto 1445/82, que es disposición de carácter particular, no podía oponerse a lo dispuesto en el Real Decreto 2303/80, que es disposición de carácter general, al reglamentar los contratos de duración determinada del artículo 15.1, *a)*, *b)*, *c)* y *e)* del Estatuto de los Trabajadores.

La nueva redacción dada al artículo 4.º del Real Decreto 1445/82 por el Real Decreto 3887/82, despeja cualquier duda que pudiera existir, al aludir expresamente dicho artículo a que la contratación temporal, como medida de fomento del empleo, es la que corresponde al amparo del artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, la contratación temporal de la que estamos tratando no tiene la misma causa que la regulada por el Real Decreto 2303/80, al depender el carácter temporal de las relaciones de trabajo que se establezcan de acuerdo con esta última norma de la naturaleza del trabajo a realizar; imprimiéndole el carácter de temporalidad, de acuerdo con el Real Decreto 3887/82, las circunstancias en las que se encuentre el trabajador que se contrate.

Por tanto, sólo podrán establecerse contratos de trabajo temporales, al amparo de las normas reguladas por el Real Decreto 3887/82, con los siguientes trabajadores:

1.º Trabajadores de edad avanzada; que de acuerdo con el Real Decreto 1363/1981, antecedente de esta normativa, son los de más de cuarenta y cinco años.

2.º Trabajadores minusválidos o con capacidad disminuida por consecuencia de invalidez permanente parcial o total, de acuerdo con lo expuesto en el Real Decreto 1363/1981.

3.º Trabajadores desempleados, debiendo entenderse el término calificador en sentido amplio, abarcando tanto a los que perciben prestaciones cualesquiera que sean éstas, como a los que sin percibir las son demandantes de empleo con demanda registrada en la oportuna Oficina de Empleo, haciéndose depender de la cualificación del desempleo, en función de cualquier percepción y del tiempo en que se esté en dicha situación, la concesión de

beneficios al empleador, con independencia del carácter temporal o indefinido del contrato. También se incluyen aquí, al tenor de la disposición transitoria de la Orden Ministerial de 9 de mayo de 1983, quienes hubiesen percibido prestaciones complementarias, ayudas del Fondo Especial de Protección al Desempleo o ayudas sustitutivas de la prestación de desempleo previstas en el Real Decreto 2448/1981, de 19 de octubre, para los afectados por el síndrome tóxico.

4.º Quienes con anterioridad no hayan realizado actividades laborales por cuenta ajena de forma habitual y quienes las hayan realizado por cuenta propia habiendo abandonado dicha actividad con tres meses de antelación y estén inscritos como parados en las Oficinas de Empleo.

Esta relación, que no pretende ser exhaustiva, abarca todos los supuestos contemplados en el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### 3.2. *Ambito temporal de aplicación*

Los contratos a los que nos hemos venido refiriendo bajo la denominación de temporales, de acuerdo con el artículo 4.º reformado del Real Decreto 1445/82, podrán concertarse desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1983.

### 3.3. *Duración de los contratos*

La duración máxima podrá ser de hasta dos años.

La duración mínima deberá ser, como norma general, de seis meses, excepto en los sectores de construcción y hostelería en los que dicha duración podrá ser de tres meses.

Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo de dos años 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 dos años.

### 3.4. *Extinción*

Se extinguirán llegado su término, previa denuncia por cualquiera de las partes. Si, cumplido el término, no mediara denuncia de ninguna de las par-

tes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido. Caso de denuncia, la parte contratante que la formule deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, si la duración del contrato es superior a un año, pudiéndose sustituir el preaviso del empresario por una indemnización equivalente a dicho período.

Sobre los efectos de la omisión del preaviso, la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de fecha 19 de abril de 1982 (R. 2.285), establece como doctrina general que la omisión del plazo de preaviso, sólo obliga a la empresa a su sustitución por el abono de los salarios correspondientes a los días que debió guardar. Por tanto, hay que tener en cuenta que la denuncia es siempre obligatoria cualquiera que sea la duración del contrato, teniendo en cuenta que, si el contrato se concertó por un año o menos tiempo, la denuncia se puede hacer en cualquier momento antes del término y, si dicha duración es superior a un año, el preaviso hay que formularlo con quince días de antelación al día final, permitiéndose al empresario sustituir la «omisión del plazo» de preaviso por una indemnización de quince días de salarios; pero hay que realizar la denuncia, aunque sea fuera de plazo.

### 3.5. *Penalizaciones*

Los contratos temporales se presumirán transformados en contratos 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.

Los contratos temporales celebrados en fraude de ley, se presumirán por tiempo indefinido.

### 3.6. *Limitaciones de contratación en función de la plantilla*

Los contratos temporales a los que nos hemos referido en el epígrafe 3.1 y los que trataremos en el epígrafe 7.2 estarán sujetos a limitaciones en función a la plantilla fija del correspondiente centro de trabajo, con arreglo a la siguiente escala:

- a) Plantilla de más de 1.000 trabajadores: 5 por 100.
- b) Entre 501 y 1.000 trabajadores: 10 por 100.
- c) Entre 251 y 500 trabajadores: 15 por 100.

- d) Entre 101 y 250 trabajadores: 20 por 100.
- e) Entre 51 y 100 trabajadores: 25 por 100.
- f) Entre 26 y 50 trabajadores: 40 por 100.
- g) Entre 1 y 25 trabajadores: 50 por 100, pudiendo llegar hasta el 100 por 100 previa comunicación a la Dirección Provincial del INEM.

Se considerará plantilla fija del centro de trabajo, a los efectos establecidos en el Real Decreto 1445/82 reformado, la integrada por los trabajadores fijos de plantilla y fijos de obra de cada centro de trabajo.

### 3.7. *Excepciones de contratación temporal*

No se podrán realizar contratos temporales para cubrir puestos de trabajo que hayan quedado vacantes por terminación de otro contrato temporal, despido improcedente o expediente de regulación de empleo durante el año inmediatamente anterior a la fecha de la contratación, en el bien entendido que esta prohibición se refiere exclusivamente al mismo puesto de trabajo.

### 3.8. *Forma de la contratación*

a) Solicitar los empresarios a los trabajadores mediante oferta genérica o nominativa de la Oficina de Empleo correspondiente al domicilio del centro de trabajo.

b) El contrato se instrumentará por escrito y en cuadruplicado ejemplar, en el modelo normalizado que figura como anexo número 2 de la Orden Ministerial de 9 de mayo de 1983, publicada en el *BOE* de fecha 14 de mayo de 1983, número 115. Los contratos, en los que debe hacerse constar las circunstancias personales del trabajador, el carácter de la contratación y el tiempo de vigencia, se registrarán en la Oficina de Empleo correspondiente, facilitando un ejemplar al empresario y otro al trabajador.

### 3.9. *Período de prueba*

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 que establece que las partes contratantes quedan en libertad de establecer o

no un período de prueba; pero si lo acuerdan, nunca podrá exceder dicho período de los siguientes plazos:

- 1.º De seis meses para los técnicos titulados.
- 2.º De tres meses para trabajadores cualificados no incluidos en el punto 1.º
- 3.º De quince días laborables para trabajadores no cualificados.

En cuanto a los efectos que producirá el contrato si durante el período de prueba no se produce desistimiento (art. 14.3 Estatuto) se está refiriendo a los de cada modalidad de contrato que se celebre en aplicación de las normas de fomento de empleo que estamos comentando, en cualquiera de sus modalidades de contratación.

### 3.10. *Representación sindical*

Los trabajadores que se contraten de acuerdo con las normas sobre fomento de empleo en cualquiera de sus modalidades, 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, por lo que estas normas de representación son de aplicación a todas las modalidades de contratación que se utilicen dentro de las que se comentan para el fomento del empleo.

## 4. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Al referirse a esta modalidad de contratación, el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores dispone que el trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo.

Es decir, que el trabajo a tiempo parcial tiene lugar cuando el tiempo contratado sea inferior a los dos tercios de los tiempos considerados habituales en la actividad, en el día, la semana, el mes o el año, debiéndose entender por habituales los que fijan las normas legales o convencionales aplicables a dicha actividad o, en su defecto, los que con carácter general establece el propio Estatuto.

Si la contratación se hace por tiempo igual o superior a dos tercios, pero

sin llegar al tiempo habitual, estaremos ante un contrato de trabajo normal, con jornada reducida.

Asimismo el artículo 36.4 del Estatuto de los Trabajadores dispone que las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana. Se trata de los llamados corretornos.

Al propio tiempo la disposición transitoria tercera del Estatuto de los Trabajadores establece que a efectos de lo dispuesto en los artículos 12 y 36.4 del propio Estatuto, en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo, sólo pueden contratarse a tiempo parcial los trabajadores perceptores de prestación de desempleo, los que hubieran agotado la percepción de la misma continuando en situación de desempleo, los trabajadores agrarios que hubieran quedado en desempleo y los jóvenes menores de veinticinco años.

Basándose en los preceptos enunciados del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1445/1982, hace una relación exhaustiva de los trabajadores que pueden ser contratados a tiempo parcial y la Orden Ministerial de 9 de mayo de 1983 en su disposición transitoria dispone que se entenderá que han agotado prestaciones de desempleo quienes hubiesen percibido prestaciones complementarias, ayudas del Fondo Especial de Protección al Desempleo o ayudas sustitutivas de la prestación de desempleo previstas en el Real Decreto 2448/1981, de 19 de octubre, para los afectados por el síndrome tóxico.

#### 4.1. *Trabajadores con los que se pueden celebrar estos contratos*

a) Trabajadores perceptores de prestaciones de desempleo. En este caso se deducirá 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 situación de desempleo.

d) Jóvenes menores de veinticinco años.

Además de esta relación, damos por reproducido el contenido de la Orden Ministerial de 9 de mayo de 1983 sobre los afectados por el síndrome tóxico, expuesto en el epígrafe 4 *in fine*.

#### 4.2. *Duración de los contratos*

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

En el epígrafe 3.1, al hablar del contrato temporal, se relacionaba bajo el ordinal 3.º de la relación de trabajadores con los que se podía concertar ese tipo de contratos, a los desempleados en sentido amplio, concepto en el que quedan comprendidos totalmente los trabajadores de los subgrupos *a)*, *b)* y *c)*, y todos aquellos del *d)* que reúnan los requisitos del ordinal 4.º del epígrafe 3.1.

Por tanto, con estos trabajadores se podrá concertar el contrato a tiempo parcial, por tiempo determinado.

#### 4.3. *Forma de la contratación*

Los contratos se instrumentarán por escrito, conforme a lo establecido en el epígrafe 3.8 de este trabajo, que son normas comunes a todos los contratos que se concierten como medidas de fomento de empleo.

El modelo de contrato normalizado para este tipo de contratación es el que figura como anexo número 4 de la Orden Ministerial de 9 de mayo de 1983 publicada en el *BOE*, número 115, de 14 de mayo de 1983.

En los contratos hay que consignar 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 habituales en la actividad de que se trate en el mismo período de tiempo.

#### 4.4. *Condiciones de trabajo*

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.

#### 4.5. *Cotizaciones a la Seguridad Social*

Hasta la publicación del Estatuto de los Trabajadores, este tipo de contratos, que no estaba recogido en nuestro ordenamiento jurídico, en virtud

del artículo 74.4 de la Ley General de la Seguridad Social, estaba sometido a unas bases de cotización que se establecían sobre el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, cualquiera que fuera el número de horas que se trabajaran diariamente. El artículo 12.2.º del Estatuto de los Trabajadores y, en su desarrollo, el artículo 10 del Real Decreto 1445/1982, establece las siguientes normas sobre tan interesante cuestión:

1.ª Las cotizaciones a la Seguridad Social y las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con ésta, referidas a los trabajadores contratados a tiempo parcial, se efectuarán a las horas o días realmente trabajados.

2.ª 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.

Con fecha 20 de enero de 1982 se publicó una Orden Ministerial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre cotizaciones por trabajadores contratados a tiempo parcial, la cual fue derogada por la Orden Ministerial de 19 de febrero de 1983 (R. 421), que regula en la actualidad las normas para determinar la base de cotización mensual correspondiente a las contingencias de Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

La expresada Orden Ministerial establece en su artículo 4.º que a partir de 1 de enero de 1983 las bases mínimas diarias y por horas aplicables a los contratos de trabajo a tiempo parcial serán las siguientes:

<i>Grupo de cotización</i>	<i>Categoría profesional</i>	<i>Base mínima diaria</i>	<i>Base mínima por hora</i>
1	Ingenieros y licenciados ... ..	2.468	345
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados ...	2.046	286
3	Jefes administrativos o de taller ... ..	1.779	248
4	Ayudantes no titulados ... ..	1.583	221
5	Oficiales administrativos ... ..	1.583	221
6	Subalternos ... ..	1.583	221
7	Auxiliares administrativos ... ..	1.583	221
8	Oficiales de 1.ª y de 2.ª ... ..	1.583	221
9	Oficiales de 3.ª y especialistas ... ..	1.583	221
10	De dieciocho años en adelante, no cualificados ...	1.583	221
11	De diecisiete años ... ..	969	135
12	Hasta diecisiete años ... ..	613	86

#### 4.5. *Penalizaciones*

La inobservancia de la forma contractual escrita comportará la inaplicación del sistema especial de cotización a la Seguridad Social establecido para esta clase de contratación, rigiéndose, por tanto, por las normas comunes de la Ley General de Seguridad Social.

### 5. CONTRATO EN PRACTICAS

Siguiendo a Alonso García hemos de convenir en que el contrato de aprendizaje ha tenido gran arraigo y virtualidad tanto en el Derecho histórico como en el hasta hace poco vigente Derecho positivo. Por medio de dicho contrato el empresario se obligaba a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, a la vez que utilizaba el trabajo del aprendiz, por tiempo determinado, y mediando o no una retribución. Se trataba, por tanto, de un contrato de intercambio de servicios.

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 11 establece los contratos de prácticas y para la formación, cambiando la anterior naturaleza de contrato de intercambio de servicios por la de contrato de trabajo, ya que aparece como requisito obligatorio la remuneración del que hace las prácticas o recibe la formación, en cuanto a su trabajo para el empresario.

#### 5.1. *Definición*

El 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.

#### 5.2. *Plazos de concertación*

Estos contratos podrán celebrarse dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de la titulación de que se trate. Este plazo se contará desde la fecha en que el titulado concluyó los estudios correspondien-

tes para solicitar la expedición del título, cualquiera que fuera la fecha en que llevó a cabo dicha solicitud, debiendo acreditar la expedición de dicho título o, en su defecto, la terminación de los estudios que den derecho a la obtención del mismo mediante la oportuna certificación académica.

El cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, del trabajador durante dicho período, interrumpe el cómputo del mismo.

### 5.3. *Forma del contrato*

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 pruebas, en su caso, la jornada laboral y la retribución convenida.

El modelo de contrato normalizado para este tipo de contrataciones es el que se publica como anexo número 6 de la Orden Ministerial de 9 de mayo de 1983. Los contratos que se concierten al amparo del acuerdo CEOE-INEM, se formalizarán en el modelo normalizado publicado como anexo número 1 de la Orden Ministerial de 2 de abril de 1982, que está en vigor por imperativo de la disposición transitoria número 3 del Real Decreto 1445/1982.

Estos contratos, una vez suscritos por las partes, deberán ser registrados en la Oficina de Empleo correspondiente.

### 5.4. *Duración*

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.

### 5.5. *Período de prueba*

Podrá establecerse un período de prueba conforme al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

### 5.6. *Derecho al certificado*

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.

### 5.7. *Extinción del contrato*

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 primeras prácticas, el tiempo de éstas se deducirá del período de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

### 5.8. *Retribución*

La retribución del trabajador en prácticas será fijada en contrato individual y, en su caso, en los convenios colectivos de trabajo. Como mínimo se tomará como base de cálculo el 80 por 100 de la base mínima del grupo de cotización de 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.

### 5.9. *Incompatibilidades*

El contrato de trabajo en prácticas será incompatible con el trabajo a tiempo parcial.

### 5.10. *Cotizaciones a la Seguridad Social*

La base de cotización a la Seguridad Social será el salario realmente percibido por el trabajador, sin que pueda ser inferior al importe del salario mínimo interprofesional, cualquiera que sea el número de horas que se tra-

baje diariamente. A estas cotizaciones se aplicará el coeficiente reductor del 0,45 en los contratos formalizados con 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 coeficiente reductor del 0,45 supone una bonificación total del 45 por 100; de la cuota a ingresar, una vez aplicado el coeficiente reductor, corresponde el 85 por 100 al empresario y el 15 por 100 al trabajador.

El importe a deducir de la cotización se determinará multiplicando por el coeficiente reductor la cuota íntegra resultante de aplicar el tipo único vigente a las correspondientes bases de cotización.

#### 5.11. *Exclusiones*

Quedan expresamente excluidas de las normas que preceden las prácticas profesionales realizadas por estudiantes al amparo de la legislación educativa vigente como parte integrante de sus estudios académicos, así como las enseñanzas especializadas a que se refiere el Real Decreto-Ley 1/1981, de 16 de enero.

#### 5.12. *Colaboraciones con el INEM*

Para el mejor desarrollo de las prácticas profesionales en la empresa, se celebrarán acuerdos a través del INEM, 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 INEM.

Como ejemplo de estos acuerdos se aprobó la Orden Ministerial de 2 de abril de 1982 por la que se aprueba y asume el acuerdo suscrito entre el INEM y la CEOE sobre el programa de contratación del trabajo en prácticas y de formación laboral (R. 955 y 1.216).

### 6. CONTRATO PARA LA FORMACION LABORAL

Sobre este tipo de contrato, damos por reproducidos los comentarios realizados al principio del apartado correspondiente al contrato en prácti-

cas, sobre la naturaleza jurídica del mismo que es la misma que la del que ahora vamos a definir.

### 6.1. *Definición*

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

### 6.2. *Períodos de enseñanza y trabajo*

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 INEM.

Dicho período será el adecuado para cada tipo de trabajo. En todo caso, la retribución del contrato corresponderá sólo a las horas efectivamente trabajadas.

### 6.3. *Condiciones personales del trabajador*

Podrán concertar el contrato para la formación laboral los mayores de dieciséis años y menores de dieciocho cumplidos, que reúnan las condiciones exigidas por los apartados *a)* y *b)* del artículo 7.º del Estatuto de los Trabajadores.

El apartado *a)* del citado artículo exige contar con plena capacidad de obrar de acuerdo con el Código civil y el apartado *b)* del mismo artículo establece que pueden contratar la prestación de su trabajo: *a)* Los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que los tenga a su cargo.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se deriven de su contrato y para su cesación.

Al no ser citados por el Real Decreto 1445/1982 quedan excluidos para estos contratos los extranjeros.

#### 6.4. *Forma del contrato*

Estos contratos deben formalizarse en el modelo normalizado que se acompaña como anexo número 7 de la Orden Ministerial de 9 de mayo de 1983. Para los contratos que se celebren al amparo del acuerdo INEM-CEOE, se deberá utilizar el modelo normalizado que se acompaña a la Orden Ministerial de 2 de abril de 1982 como anexo número 2.

En la formalización del contrato se observará, en lo que proceda, lo dispuesto en su lugar para el contrato de prácticas. Particularmente se consignará o acompañará el consentimiento o autorización de los padres, tutores o guardadores, cuando se precise legalmente.

#### 6.5. *Duración*

La duración de estos contratos 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.

#### 6.6. *Derecho al certificado*

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.

#### 6.7. *Retribución*

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

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 60 por 100 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.

#### 6.8. *Incompatibilidades*

Los contratos de trabajo para la formación laboral serán incompatibles con el contrato de trabajo a tiempo parcial.

#### 6.9. *Cotizaciones a la Seguridad Social*

La base de cotización a la Seguridad Social será el salario realmente percibido por el trabajador.

A estas cotizaciones se aplicarán los mismos coeficientes de reducción y en la misma forma que para los contratos de trabajo en prácticas, suponiendo las bonificaciones de aquéllos los mismos niveles que para éstos y las mismas proporciones entre empresa y trabajador, de acuerdo con lo expuesto en el epígrafe 5.10.

#### 6.10. *Exclusiones*

Para este tipo de contratos damos por reproducido lo expuesto en el punto 5.11 para el contrato de trabajo en prácticas, por ser disposiciones comunes a ambos tipos de contratos las que sobre este tema dicta el Real Decreto 1445/1982.

#### 6.11. *Colaboraciones con el INEM*

También remitimos en este epígrafe al número 5.12 de esta colaboración al ser de aplicación lo expuesto allí para este tipo de contratos.

### 6.12. *Extinción*

Al no hacer referencia a esta importante cuestión el Real Decreto 1445/1982 al regular este contrato, hemos de entender que el contrato de formación laboral se extingue:

1. Por cualquiera de las causas de extinción previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, salvo la de finalización de la obra o servicio determinado y la de jubilación del trabajador, como resulta obvio de la naturaleza de este contrato.

2. Por cumplimiento de la edad de dieciocho años. Sobre este particular habrá que tener muy en cuenta lo que establezcan las reglamentaciones vigentes, ordenanzas laborales y convenios colectivos, sobre la permanencia en la empresa de los aprendices (término que emplean los textos enunciados en su gran mayoría), porque de acuerdo con dichas normas estatales o pactadas, como por ejemplo la Ordenanza de las Industrias de la Madera aprobada por Orden de 28 de julio de 1969, se establece que el aprendiz seguirá en la empresa si al cumplir la edad existieran vacantes de la categoría profesional a la que le habilita la formación impartida. Véase la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 9 de diciembre de 1981 que cita, entre otras, las Sentencias de fechas 4 de junio de 1976 y 23 de febrero de 1979.

3. Por el transcurso del término de duración fijado por las partes, nunca superior a dos años ni por encima de los dieciocho años de edad del trabajador.

### 6.13. *Nota sobre el acuerdo CEOE-INEM*

Este acuerdo publicado en la Orden Ministerial de 2 de abril de 1982 dispone:

a) El plan de formación fijará en todo caso el número de horas destinadas a la capacitación tecnológica, que no será nunca inferior al 33 por 100 ni superior al 66 por 100 del número total de la jornada establecida.

b) Cuando el joven contratante acredite una formación profesional de primer grado o equivalente, el tiempo de capacitación tecnológica podrá reducirse en los términos que se convengan, respetando el mínimo de un tercio de la jornada establecida en el convenio aplicable.

c) En la cláusula 4.ª 4 se establecen los títulos válidos para la contratación de trabajo en prácticas.

d) La base de cotización a la Seguridad Social será el salario realmente percibido por el trabajador, sin que en el contrato en prácticas pueda ser

inferior al importe del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. Además en los contratos de formación laboral las empresas recibirán del INEM una compensación económica equivalente al 30 por 100 de la cuota debida por la empresa a la Seguridad Social de modo que se garantice una reducción final del 75 por 100 de la cuota íntegra a la Seguridad Social.

e) Cuando se precise el medio de locomoción en centros de formación de la empresa o se curse la formación en centros autorizados, el alumno percibirá con cargo al INEM 100 pesetas diarias para esos gastos.

f) Cuando la formación tecnológica supere el 33 por 100 de las horas de la jornada y la retribución a pagar por la empresa sea inferior al 60 por 100 del salario mínimo, el trabajador percibirá una beca con cargo al INEM para compensar hasta el 60 por 100 de dicho salario durante los doce primeros meses y hasta el 100 por 100 desde el mes trece al veinticuatro, ambos inclusive.

g) La compensación a la empresa cuando la formación se realice en sus propias dependencias, será equivalente a la que el INEM facilita a los centros colaboradores.

h) En los contratos de trabajo en prácticas, cuando la jornada total sea la considerada normal en el sector y el contrato se formalice con un trabajador menor de veintiocho años, se estará a lo previsto siguiente: las empresas recibirán del INEM una compensación económica igual al 30 por 100 de la cuota debida por la empresa a la Seguridad Social, de modo que se garantice una reducción final del 75 por 100 de la cuota íntegra de la Seguridad Social. Las empresas percibirán además una compensación económica con cargo al INEM por cada hora de trabajo en prácticas que supere las treinta semanales, equivalente al 30 por 100 del valor hora del salario asignado al propio trabajador.

i) Cuando los contratos se resuelvan por causas ajenas a la voluntad de ambas partes o por decisión del empresario fundada en causas disciplinarias o por abandono del trabajador, las ayudas económicas a prorrata del tiempo ya transcurrido y redondeándose al mes las fracciones de tiempo inferiores, se entenderán adquiridas en firme por la empresa. Cuando el incumplimiento contractual constatado mutuamente en acta de conciliación judicial o ante el IMAC o en sentencia firme sea imputable al empresario, éste deberá reintegrar las cantidades ya percibidas, sin perjuicio de las otras responsabilidades que procedan.

j) Este acuerdo se aplicará a los contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 1985 y se entenderá prorrogado por períodos de dos años si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación, al menos, de un año.

## 7. DETERMINADOS GRUPOS DE TRABAJADORES

Bajo este epígrafe vamos a desarrollar una serie de normas que regulan diversos beneficios otorgados a las empresas que contraten a determinada clase de trabajadores, en función a sus condiciones personales de estado civil, físico o mental y a las circunstancias en que se encuentren en relación al empleo, de forma que se fomente la contratación de los mismos, al estimarse que, tanto por su estado como por sus circunstancias, o bien estos trabajadores tendrían dificultades para encontrar empleo o sus necesidades aconsejan el que sean contratados con preferencia a otros, respectivamente, desde un punto de vista de necesidad social a remediar.

### *7.1. Desempleados que hayan agotado las prestaciones de desempleo o tengan responsabilidades familiares*

De acuerdo con lo establecido por la disposición transitoria de la Orden Ministerial de 9 de mayo de 1983 publicada en desarrollo del Real Decreto 1445/1982, tendrán la misma consideración a efectos de los beneficios establecidos para la contratación que se lleve a cabo en concordancia con las disposiciones que comentamos bajo el apartado 7 en sus diversos epígrafes, quienes hubiesen percibido prestaciones complementarias, ayudas del Fondo Especial del Fondo de Protección al Desempleo o ayudas sustitutivas de la prestación de desempleo previstas en el Real Decreto 2448/1981, de 19 de octubre, para los afectados por el síndrome tóxico.

### *7.2. Clasificación de los trabajadores que originan los beneficios*

Dentro de este grupo, las clases de trabajadores en función de la situación en la que se encuentren son las siguientes:

a) Desempleados que hayan agotado las prestaciones por desempleo y no perciban el subsidio (1).

b) Desempleados que hayan agotado las prestaciones por desempleo y perciben el subsidio (1).

---

(1) Estos desempleados han de estar inscritos en las Oficinas de Empleo como parados demandantes de empleo.

El subsidio por desempleo es una prestación complementaria que se percibe al agotarse el plazo de la prestación por desempleo, cuando el subsidiado es mayor de

c) Desempleados que no perciban ningún tipo de prestación por desempleo, estén inscritos en las Oficinas de Empleo, al menos seis meses, tengan responsabilidades familiares y no hubieran rechazado oferta de colocación adecuada.

### 7.3. *Cuantía de las bonificaciones*

Las bonificaciones que obtendrán las empresas que contraten trabajadores de los relacionados en el epígrafe 7.2 serán las siguientes:

a) En los contratos cuya duración inicial sea al menos de doce meses, la bonificación será del 50 por 100.

b) En los contratos cuya duración inicial sea de veinticuatro meses, la bonificación será del 50 por 100 de la cuota en el primer año y del 75 por 100 en el segundo año.

c) En los contratos de duración indefinida, la bonificación será del 75 por 100 de la cuota 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 un 20 por 100 de bonificación de la cuota.

Estas bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social se aplicarán sobre la totalidad de la cuota patronal y, en su caso, obrera, incluida en los boletines de cotización a los distintos regímenes de la Seguridad Social por todas las contingencias y conceptos objeto de liquidación conjunta.

La presentación del contrato y del parte de alta a la Seguridad Social, ya tramitado ante la Oficina de Empleo correspondiente, surtirá los efectos de solicitud de los beneficios antes relacionados. La Dirección Provincial del

---

dieciocho años y menor de sesenta y cinco, tuviera responsabilidades familiares y no hubiera tenido oferta de empleo.

Se entenderá por responsabilidades familiares el tener, al menos, a su cargo, un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive.

NOTA: La Orden Ministerial de fecha 9 de mayo de 1983, que desarrolla el Real Decreto 1445/1982, establece que a los efectos de la clasificación anterior, se entenderá que permanecen inscritos en la Oficina de Empleo, los demandantes de empleo que renuevan su demanda con la periodicidad establecida. Se considerará que la inscripción en la Oficina no queda interrumpida cuando pese a haberse obtenido colocación efectiva, la duración de ésta, y las cotizaciones efectuadas en el período correspondiente, no den lugar a que se cause derecho a las prestaciones por desempleo, siempre que la pérdida del empleo sea a causa no imputable al trabajador.

Los trabajadores que no hayan renovado la demanda de empleo por causa grave, suficientemente justificada, podrán obtener de la Oficina de Empleo que no se considere interrumpida la inscripción inicial.

INEM dictará resolución reconociendo o denegando los beneficios en el plazo de quince días desde la presentación de aquellos documentos.

El plazo de 15 días para dictar resolución quedará interrumpido cuando la Dirección Provincial requiera por escrito al empresario para que acredite alguno de los requisitos que se establecen en las normas que comentamos, haciendo constar expresamente la interrupción de dicho plazo.

Cuando se concedan bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, el INEM lo comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social, indicando la denominación de la empresa, su número patronal y el nombre y categoría profesional del trabajador contratado por el que se conceden las bonificaciones, así como la cuantía y duración de las mismas. Una copia de esta comunicación se remitirá a la empresa.

#### *7.4. Exclusiones de las bonificaciones y pérdida del derecho*

a) El régimen de bonificaciones no será de aplicación a los contratos a tiempo parcial.

b) Tampoco procederá la bonificación cuando se trate de cubrir un puesto de trabajo que haya quedado vacante por despido improcedente.

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

d) No tendrán derecho a la bonificación los empresarios que contraten trabajadores de los que se relacionan en el epígrafe 7.2 cuando 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 trabajo de que se trate, salvo que la categoría profesional sea distinta a la de los contratos extinguidos o en suspenso.

e) En los supuestos de los despidos declarados improcedentes o asimilados al mismo, de trabajadores contratados con las bonificaciones de estas normas, el empresario, si no readmitiera, quedará obligado a reintegrar al INEM la fracción de la cuota empresarial a la Seguridad Social objeto de bonificación.

Las bonificaciones a la Seguridad Social se refieren a toda clase de contingencias.

f) En el supuesto de que durante el período de bonificación se produjeran despidos improcedentes de trabajadores de la misma categoría profesional, perderá el empresario la bonificación correspondiente a igual número

de trabajadores contratados con derecho a bonificaciones, salvo que se haya optado por la readmisión.

Las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social serán abonadas con cargo al INEM quien los imputará a sus recursos para el Seguro de Desempleo.

### *7.5. Forma de los contratos*

Los contratos se instrumentarán por escrito, conforme a lo establecido en el epígrafe 3.8 de este trabajo, que son normas generales para todos los contratos que se concierten como medidas de fomento de empleo. Se utilizarán los ejemplares normalizados publicados como anexo número 5 de la Orden Ministerial de 9 de mayo de 1983.

## 8. MINUSVALIDOS

Las medidas de fomento de empleo referidas a trabajadores minusválidos se regulaban en la Sección 2.<sup>a</sup> del Capítulo III del Real Decreto 1445/1982, las cuales, con ligeras modificaciones, han sido reguladas de nuevo por el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo (R. 1.174), el cual, además de elevar las subvenciones por contratación de este tipo de trabajadores y derogar expresamente al Real Decreto 1445/82, introduce una nueva modalidad de fomento del empleo de los minusválidos a la que denomina en su Capítulo I, Empleo Selectivo, las cuales comentaremos después de las propiamente denominadas por el Real Decreto 1451/83, Medidas de Fomento de Empleo y que desarrolla dicha disposición en su Capítulo II.

### *8.1. Definición*

Se entenderá como trabajadores minusválidos a los efectos de estas medidas de fomento de empleo, 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 33 por 100, que les impida obtener o conservar un 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.

Esta materia fue regulada por Reales Decretos 1327/1981, 1363/1981,

1838/1981 y 1445/1982 que derogó a los anteriores, estando actualmente normada por el Real Decreto 1451/1983 que deroga expresamente al Real Decreto 1445/1982. Nuestros comentarios se refieren a la última disposición expresada, sin que ello obste a que los conceptos que definimos se basen en una interpretación sistemática e histórica adecuada al objeto de que encuadre a los trabajadores que se quiere proteger con este tipo de normas y que son, de acuerdo con la definición que precede, aquellos que por cualquier causa, física o psíquica, congénita o sobrevenida, estén incapacitados para el ejercicio normal de su trabajo.

El artículo 2.º b) del Real Decreto 1363/1981 establecía que los afectados de incapacidad permanente parcial o total, tendrían los mismos derechos que los minusválidos en cuanto a la contratación y los beneficios para los empresarios que los contrataran eran los mismos. Si tenemos en cuenta que el tema que comentamos es el desarrollo del artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores, por medio del Real Decreto 1451/1983, hay que considerar que cuando dicho artículo se refiere a las «personas con capacidad disminuida», dicho inciso incluye a los afectados por incapacidad permanente total o parcial, ya que la expresión *capacidad disminuida* ha de entenderse forzosamente empleada en sentido lato, al haber sido considerada así posteriormente por el Real Decreto 1363/1981, sin que se oponga a esta interpretación el que los Reales Decretos 1445/82 y 1451/83 silencien esta matización ni que esta última disposición trate de los incapacitados total o parcialmente en el Capítulo I sobre Empleo Selectivo y no lo haga en el II al referirse a las Medidas de Fomento del Empleo. Y el Real Decreto 1451/83 no se refiere a los incapacitados total o parcial permanentes en el Capítulo II, porque está dejando comprender en su normativa el desarrollo del artículo 17.3 del Estatuto; y en el Capítulo I sólo regula medidas para los incapacitados total o parcial permanentes que dejen de serlo mediante rehabilitación, por lo que los que siguen siendo incapacitados, deben ser amparados por una normativa que permita el fomento del empleo de los mismos.

Las incapacidades permanentes parcial o total a las que nos hemos venido refiriendo, son las tipificadas en el artículo 135.1 a) y b) de la Ley General de Seguridad Social, texto refundido por Decreto 2065/1974.

Hemos de concluir sobre este punto que, a los efectos de las normas de fomento del empleo del Real Decreto 1451/1983, la contratación que se contempla en este epígrafe incluye a las personas que hayan sido declaradas afectadas de invalidez total permanente o invalidez parcial permanente y se encuentren afectadas de dicha invalidez en el momento que se procede a su contratación.

## 8.2. *Subvenciones*

Las empresas que contraten por tiempo indefinido y en jornada completa a trabajadores minusválidos tendrán derecho a una subvención de 500.000 pesetas por cada contrato de trabajo celebrado. Esta misma subvención les corresponderá a las cooperativas de trabajo asociado que incorporen a trabajadores minusválidos como socios.

Estas subvenciones serán incompatibles con las que en su caso otorgue la Unidad Administradora del Fondo Nacional de Protección al Trabajo y con cualquier otra medida de fomento del empleo.

## 8.3. *Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social*

Las empresas que contraten por tiempo indefinido y en jornada completa a trabajadores minusválidos tendrán derecho a bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, en la siguiente cuantía:

a) Setenta y cinco 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.

Para las bonificaciones rigen las mismas incompatibilidades que para las subvenciones.

## 8.4. *Forma del contrato y tramitación de las subvenciones y bonificaciones*

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 por cuadruplicado ejemplar y en el modelo oficial, acompañado de la solicitud de alta en el régimen adecuado de la Seguridad Social y del Certificado de Minusvalía expedido por el organismo competente, surtirá los efectos de solicitud de las subvenciones y bonificaciones a que se hace referencia anteriormente.

Mientras, de acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria del Real Decreto 1451/83, no se apruebe el modelo oficial de contrato, se seguirá utilizando el que se ha venido usando hasta ahora, que es el modelo catalogado con la clave PE/18(2)-7-82 y que está a disposición de los interesados en las correspondientes Oficinas de Empleo.

En cuanto al organismo competente para expedir el certificado acreditativo de la condición de minusválido, será la Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, dentro de ella, el Equipo de Valoración y Orientación correspondiente al Servicio Social de Minusválidos Físicos y Psíquicos del Instituto Nacional de Servicios Sociales, de la provincia en que tuviera su domicilio el interesado y, si lo tuviese en el extranjero, la Dirección Provincial de aquella en que el interesado acredite las últimas cotizaciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.º de la Orden Ministerial de 23 de noviembre de 1982 dictada en desarrollo del Real Decreto 2609/1982 de 24 de septiembre (R. 3.165 y 3.253).

Si quien solicita las subvenciones y bonificaciones fueren empresas de nueva creación, deberán acompañar proyecto y memoria de la empresa a crear en los que se harán constar expresamente las características del proceso productivo y la plantilla de la empresa, determinando el porcentaje de la misma que será cubierto por minusválidos, que no podrá exceder del 51 por 100, porcentaje máximo que no se tendrá en cuenta si la plantilla va a estar integrada únicamente por el trabajador minusválido que se contrata.

El INEM solicitará además los siguientes informes:

— De los equipos multiprofesionales, sobre la adecuación del puesto de trabajo a la minusvalía de los trabajadores que, teniendo tal condición, se encuentren inscritos en la Oficina de Empleo.

— De la autoridad laboral competente 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 INEM comunicará a la empresa la concesión de las subvenciones o bonificaciones en el plazo de un mes a partir de la fecha de la presentación. Una vez que haya transcurrido dicho plazo sin resolución expresa se entenderán denegadas.

Para hacer efectivas las bonificaciones de la Seguridad Social, las empresas formularán los documentos de cotización en la forma establecida con carácter general y con sujeción a las normas que lo regulan. Al propio tiempo utilizarán un boletín anexo, específico para el reflejo de la bonificación, en el que se hará 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.

#### 8.5. *Pérdida de las subvenciones y bonificaciones*

Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados al amparo de las normas que comentamos por un tiempo mínimo de tres años, no pudiendo despedir sin causa justificada a estos trabajadores, y, en caso de despido procedente, deberán sustituirles por otros trabajadores minusválidos, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota de la Seguridad Social por los sustitutos.

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

#### 8.6. *Reconversiones*

Las empresas podrán solicitar del INEM la formación o reconversión profesional de los trabajadores de nuevo ingreso o readmitidos.

Las empresas y el INEM concertarán los términos en los que se hayan de desarrollar las acciones de formación.

Las empresas que contraten trabajadores minusválidos podrán solicitar subvenciones con cargo al INEM que serán compatibles con los beneficios establecidos en el epígrafe 8.3, destinados a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo.

Si la empresa no solicitase esta ayuda podrá hacerlo el propio trabajador.

#### 8.7. *Formación de minusválidos*

Las empresas podrán celebrar contratos de formación con minusválidos con objeto de lograr su mejor adaptación al puesto de trabajo o cuando así lo exijan las condiciones de éste. Estos contratos se regirán, hasta tanto se desarrolle reglamentariamente el contrato especial de formación profesio-

nal previsto en el artículo 34.2, de la Ley 13/1982, de 7 de abril (R. 1.051), de integración social de los minusválidos, por las normas contenidas en los epígrafes 6 al 6.12 de esta colaboración, excepto en lo relativo al límite máximo de edad para concertar el contrato, que no existirá en este caso.

No se aplicarán a estos contratos la subvención o bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social previstas en el epígrafe 8.3 de este trabajo, sino a partir del momento en que el trabajador minusválido se incorpore a la empresa con carácter indefinido y en jornada completa.

### 8.8. *Empleo selectivo*

Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial tienen derecho a su reincorporación en la empresa, en las condiciones siguientes:

1.<sup>a</sup> Si la incapacidad permanente parcial no afecta el rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá el empresario reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25 por 100 ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa.

2.<sup>a</sup> Los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobraran su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional.

Los trabajadores que hubieran cesado en la empresa por haberseles reconocido una invalidez permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuaran afectos de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.

Las readmisiones que lleven a efecto las empresas, en los supuestos previstos en los dos últimos párrafos, darán derecho a reducciones del 50 por 100 de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años.

Los trabajadores que, con arreglo a lo expuesto en los tres últimos párrafos, tengan derecho a ser readmitidos, deberán comunicarlo a la empresa y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente. La empresa deberá poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace un puesto de trabajo de igual categoría a la que ostentaba en la empresa o de categoría inferior si no hubiese obtenido la plena recuperación para su profesión habitual que no implique cambio de residencia.

Cuando la empresa tenga varios centros de trabajo y la vacante que exista implique cambio de residencia, el trabajador podrá optar entre ocuparla o esperar a que exista plaza en el centro de trabajo donde tenga establecida su residencia.

En el primer supuesto mantendrá su preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría o grupo profesional que se produzca en el centro de trabajo originario.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, las empresas públicas y privadas que ocupen trabajadores fijos que excedan de 50, vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente Registro de Trabajadores Minusválidos de la Oficina de Empleo.

Dentro del primer trimestre de cada año, con conocimiento de los representantes del personal, las empresas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50, deberán enviar a la Oficina de Empleo del INEM de la provincia en que tengan su sede social, así como a las de las provincias donde tengan centros de trabajo, relación detallada de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores minusválidos y de aquellos que por sus características queden reservados a los mismos.

Las Oficinas de Empleo darán traslado de estas relaciones a los equipos multiprofesionales.

En los convenios colectivos las partes podrán establecer los puestos de trabajo reservados a minusválidos.

Los modelos de la hoja estadística que figuran en los anexos del Real Decreto 3040/1981, de 22 de mayo, sobre registros y depósitos de convenios colectivos quedan modificados en el sentido de incorporar los siguientes datos:

a) Relación de puestos de trabajo que puedan destinarse preferentemente a minusválidos.

b) Acuerdos recogidos en convenio por los que se establezca, como medida de empleo selectivo, la reserva con preferencia absoluta, de determinados puestos de trabajo a los minusválidos.

## 9. MUJERES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Aunque este trabajo va dirigido fundamentalmente a las formas de fomento de empleo mediante la colaboración de las empresas, insertamos este epígrafe y los que le siguen sobre el tema de la mujer con responsabilidades familiares, por cuanto el fomento del empleo de las mismas, afecta en parte a las empresas, al consistir las medidas que se adoptan, en cierta medida, en formación profesional de dichas mujeres.

### 9.1. *Definición*

Se considerará como 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.

### 9.2. *Programas de promoción*

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 recon-

versión en su actividad profesional o quieran ascender a un puesto de trabajo de mayor cualificación en 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 100.000 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 el párrafo 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:

1.<sup>a</sup> El interés de los préstamos será del 6 por 100 anual.

2.<sup>a</sup> El plazo de amortización será de diez años.

c) Programas de promoción del trabajo autónomo de la mujer con cargas familiares, a la que se podrán conceder préstamos de hasta 500.000 pesetas al 6 por 100 de interés anual y con ocho años de amortización, teniendo en cuenta la actividad a que se destinen.

### 9.3. *Solicitudes, competencias y tramitación de los programas*

El programa de formación profesional será desarrollado por el INEM, que establecerá los cursos de formación profesional en función de las necesidades de aquellas a quienes van dirigidos.

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.

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 que se podrá adquirir en dichos organismos.

La financiación de las ayudas que se establecen en las normas anteriores será con cargo a los programas de la Unidad Administrativa del Fondo Nacional de Protección al Trabajo.

## 10. MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO DE CARACTER TERRITORIAL

Este epígrafe corresponde al Capítulo IV del Real Decreto 1445/1982 y resulta de una refundición de los Reales Decretos 2699/1979, 867/1980,

1591 a 1598/1980, 228/1980 y 2578/1980, derogados todos ellos por el Real Decreto 1445/1982 y que se dictaron para medidas de fomento del empleo en los siguientes ámbitos territoriales:

Comarca del Vallés y del Bajo Llobregat, comarca de Antequera, determinados municipios de Badajoz, Oviedo, Sevilla, Cádiz, Salamanca, Granada y Canarias; determinados municipios de Huelva y de Ceuta y Melilla.

#### 10.1. *Beneficios establecidos*

Por medio de estas medidas de fomento del empleo de carácter territorial, se autoriza al INEM 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. Podrán solicitar los beneficios aquellas empresas que realicen inversiones, ya sean de nueva creación o por ampliación de las establecidas. También podrán disfrutar de los beneficios establecidos aquí, las cooperativas de trabajo asociado que realicen inversiones para la creación de puestos de trabajo con carácter permanente.

Los beneficios que se establecen son los siguientes:

- a) Una subvención de 300.000 pesetas a cargo del INEM, por cada puesto de trabajo creado o socios cooperadores admitidos.
- b) Formación profesional gratuita y prioritaria a cargo del INEM para los trabajadores contratados cuando la empresa así lo solicite.
- c) Una bonificación equivalente al 50 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, por trabajador contratado durante tres años.

La aplicación de las referidas ayudas se llevará a cabo por la Dirección General del INEM dando preferencia a las empresas que realicen inversiones en las provincias o comarcas cuyo índice de desempleo alcance tasas superiores a la media nacional; no obstante, podrán concederse también estas ayudas a las empresas que realicen inversiones en otras provincias siempre que las disponibilidades económicas lo permitan.

La concesión o denegación de los beneficios corresponde al director general del INEM, que podrá delegar en los directores provinciales.

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.

## 10.2. *Requisitos para la percepción de las subvenciones*

Estos requisitos son los siguientes:

a) Presentación por la empresa acreedora de la subvención del alta del trabajador contratado y justificante de estar al día 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.

d) Modelo anexo número uno de la Orden Ministerial de 9 de mayo de 1983, formalizado por la empresa que solicita la subvención.

En el supuesto de que la solicitud de beneficios se hubiera hecho con anterioridad a la formalización de los contratos, una vez que el INEM haya resuelto concediendo dicha subvención, deberán formalizarse dichos contratos dentro del plazo de quince días a partir de la concesión de la subvención, entendiéndose que de no formalizarse los contratos o los acuerdos de admisión de socios cooperadores en el plazo anteriormente señalado, las empresas renuncian a los beneficios que les fueron concedidos.

Tanto en el caso de que los contratos se hubieran formalizado simultáneamente a la solicitud de las subvenciones, como con posterioridad a la concesión de las mismas, las bonificaciones tendrán efecto desde la fecha de concesión.

## 10.3. *Pérdida de los beneficios*

En el caso de que la empresa acreedora de la subvención incumpliera alguno de los requisitos establecidos para su percepción, vendrá obligada a reintegrar al Tesoro el importe de la misma, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

Tan pronto como las Direcciones Provinciales del INEM tuvieran conocimiento del hecho o hechos constitutivos del incumplimiento de lo establecido por las disposiciones que regulan las concesiones de beneficios, se dirigirán por escrito a la empresa poniéndole de manifiesto los preceptos vulnerados y requiriéndola para que, en el plazo de quince días, formule las alegaciones que estime convenientes.

Presentadas éstas por la empresa, o transcurrido el referido plazo sin

haber formulado alegaciones, las Direcciones Provinciales del INEM dictarán la oportuna resolución, previa audiencia del interesado.

Si del expediente así tramitado resultara comprobado el incumplimiento alegado, se extenderá certificación de descubierto notificándolo a la empresa y a la Delegación Provincial de Hacienda para que por la misma se proceda de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Ordenaciones de Pago o, en su caso, en el Reglamento General de Recaudación.

En caso de que el incumplimiento por parte de la empresa se compruebe una vez concedidas las subvenciones, pero antes de haberse realizado el pago, el INEM dictará resolución motivada revocando la concesión.

#### 10.4. *Incompatibilidades*

No podrán acogerse a los beneficios de las presentes normas las empresas que en el plazo de un año anterior a la contratación hayan amortizado puestos 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 o Magistratura.

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.

#### 10.5. *Sustituciones de trabajadores*

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.

En el caso de que se produzca la sustitución referida en el párrafo 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.

## 10.6. *Forma de la contratación*

El modelo de contrato para llevar a cabo las contrataciones de carácter territorial, es el que se publica en la Orden Ministerial de 9 de mayo de 1983 como anexo número tres.

### CONCLUSION

Hasta aquí las medidas de fomento de empleo que dictó el Gobierno español en uso de la potestad que a estos efectos le confiere el Estatuto de los Trabajadores, a partir del Real Decreto 1445/1982, modificado por los Reales Decretos 3887/1982 y 1451/1983, desarrollado el primero por la Orden Ministerial de 9 de mayo de 1983.

Además de estas normas que hemos desarrollado en esta colaboración, hemos de poner de manifiesto que el Real Decreto 2226/1982, de 27 de agosto, del Impuesto de Sociedades, en sus artículos 1.º, 7.º y 14, establece una serie de beneficios fiscales para fomentar las inversiones en activos fijos nuevos y el incremento de las contrataciones que se lleven a cabo.

En resumen, podemos decir que todas estas medidas de fomento directo o indirecto del empleo, han tenido una acogida favorable por parte de las fuerzas creadoras de puestos de trabajo, como lo pone de manifiesto el siguiente informe:

El número de colocaciones registradas durante 1982 se elevó a 1.607.137, mientras que el número de contratos de trabajo acogidos a las normas de fomento del empleo fueron durante el mismo período de 444.592, según datos del INEM.

La medida de fomento del empleo que mayor número de colocaciones ha supuesto durante 1982 ha sido los contratos temporales, con 253.183, seguida de las que suponen la contratación de jóvenes en prácticas y para la formación laboral, que alcanzaron una cifra de 28.434.

Por provincias, las que han demostrado una mayor actividad en la creación de colocaciones han sido Madrid (152.198), Barcelona (118.231) y Cádiz (110.790).

Quizá lo que no ha permitido unos mejores resultados de estas normas, sin entrar a emitir juicios sobre la idoneidad o no de las mismas, haya sido la falta de divulgación de las mismas y la lentitud en resolver los expedientes de concesión de subvenciones y bonificaciones por parte del INEM.

Para paliar el primer defecto, el propio INEM, recientemente, ha realiza-

do una campaña de divulgación de las medidas de fomento del empleo, tanto por medio de propaganda remitida a cierto número de empresas, como por anuncios en los periódicos de mayor difusión del país. En cuanto a la tardanza en resolver los expedientes, se ve agravada por las resoluciones favorables de concesión de subvenciones para la contratación de minusválidos que no tienen realización material al no disponerse de asignación presupuestaria suficiente.

Confiamos que el INEM resuelva dentro de los plazos que le están marcados y que los Presupuestos generales del Estado hagan la provisión necesaria para que estas medidas no queden en letra escrita y viabilicen unas mayores tasas de contratación, a lo cual queremos que contribuya de alguna manera esta colaboración que pretende extender el conocimiento de dichas medidas al mayor número posible de interesados.

MANUEL GALINDO GUERRERO

