

LEY 12/2001, DE 9 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO Y LA MEJORA DE SU CALIDAD

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La política de empleo desarrollada en la última legislatura ha venido marcada fundamentalmente por las reformas del Estatuto de los Trabajadores producidas por la Ley 63/1997, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, derivada del Acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo suscrito por los interlocutores sociales, y por el Real Decreto-ley 15/1998, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, que refleja el acuerdo concluido entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas.

La Ley 63/1997, además de dar nueva regulación a los contratos formativos y de modificar diversos aspectos de la contratación temporal, introdujo un nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida, dirigido a determinados colectivos con especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo, caracterizado por la previsión de una indemnización, en caso de extinción, inferior a la de carácter general, y con un período inicial de aplicación de cuatro años, estando prevista su eventual continuidad más allá de dicho período. Por su parte, el Real Decreto-ley 15/1998 dio nueva regulación al contrato a tiempo parcial estableciendo, tanto elementos de mayor garantía y protección social para los trabajadores, como otros de mayor flexibilidad en su régimen jurídico, por ejemplo con la creación de las horas complementarias.

El tiempo transcurrido desde estas reformas ha puesto de relieve unos efectos globalmente positivos derivados de las mismas, traducidos en el incremento del número de contratos indefinidos y a tiempo parcial, y ha puesto también de relieve problemas prácticos o disfunciones en determinadas materias, como el trabajo a tiempo parcial, de los que se ha derivado probablemente el que no se hayan alcanzado plenamente todas las posibilidades de desarrollo de la contratación que podrían haberse esperado.

Tanto por la necesidad de decidir acerca de la continuidad del contrato del fomento del empleo, como por la procedencia de corregir las disfunciones observadas, se ha puesto de relieve la necesidad de plantear una nueva regulación de estas cuestiones, cuya importancia para el equilibrio de la política de empleo parece innecesario resaltar. Además, con carácter más general, la evolución positiva del empleo en estos últimos años ha mostrado también la necesidad de plantear nuevas reformas que sigan favoreciendo esta evolución y que se orienten, particularmente, a reducir las aún excesivas tasas de temporalidad existentes.

En este sentido, este conjunto de nuevas reformas mantiene su orientación hacia el fomento de un empleo más estable y de mayor calidad, tanto utilizando, con las mejoras o correcciones necesarias, las fórmulas contractuales ya experimentadas en los últimos años, como el contrato de trabajo a tiempo parcial o el de fomento



I. Normativa de ámbito estatal

de la contratación indefinida, como introduciendo nuevas regulaciones en los muy diversos aspectos de la contratación laboral y del desarrollo de las relaciones laborales que puedan incidir positivamente en el crecimiento del empleo y la mejora de su calidad.

De esta manera, se introducen diversas modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores referidas, en primer lugar, a la forma, duración y modalidades del contrato de trabajo. De entre ellas, cabe destacar las dirigidas a reforzar el principio de estabilidad en el empleo, introduciendo limitaciones y garantías adicionales en los contratos temporales y de duración determinada. Del mismo modo, se introducen modificaciones en el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial, con objeto de lograr un mayor impulso y dinamismo de esta modalidad contractual, cuyo relevante papel en el crecimiento del empleo estable y en la adaptación a las necesidades de empresas y trabajadores ha sido puesto de relieve por todos los protagonistas de las relaciones laborales en el contexto de la Unión Europea, y en el del contrato de relevo, a fin de adecuarlo a las modificaciones introducidas por la propia Ley en el contrato a tiempo parcial y de favorecer su mayor utilización. Por otra parte, la ampliación de los colectivos que pueden beneficiarse de los contratos formativos, y la concreción y formalización, a través de un nuevo contrato temporal de inserción, de los programas de contratación de trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social, constituyen medidas dirigidas a instrumentar de una forma más adecuada las políticas activas de empleo.

Otras modificaciones se dirigen a reforzar las garantías en los supuestos de subcontratación y de sucesión de empresa; en particular, a través de una mejora de los instrumentos de información y consulta de los trabajadores y sus representantes, que permita dotar a estas situaciones laborales de la debida transparencia y seguridad jurídica.

CAPÍTULO II

Programa de fomento de empleo para el año 2001

Artículo cuarto. Ámbito de aplicación.

1. Podrán acogerse a las bonificaciones establecidas para el programa de fomento de empleo:

1.3. Las empresas y las entidades sin ánimo de lucro que contraten, indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, o temporalmente, trabajadores desempleados en situación de exclusión social, podrán acogerse a las bonificaciones previstas en esta norma en los términos que en la misma se indican. La situación de exclusión social se acreditará por los servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

Artículo quinto. Requisitos de los beneficiarios.

Los beneficiarios de las ayudas previstas en esta norma deberán reunir los siguientes requisitos:



I. Normativa de ámbito estatal

- a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social tanto en la fecha de la concesión de las bonificaciones como durante la percepción de las mismas. La falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones dará lugar a la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente programa, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo.
- b) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Artículo sexto. Incentivos.

1. Los contratos indefinidos iniciales, incluidos los fijos discontinuos, a tiempo completo o parcial, celebrados durante el período comprendido entre el 4 de marzo y el 31 de diciembre del año 2001, darán derecho, a partir de la fecha de la contratación, a las siguientes bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes:
4. Las empresas y entidades que contraten indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, o temporalmente, bien mediante contrataciones a tiempo completo o parcial, a trabajadores desempleados en situación de exclusión social, en los términos del número 1.3 del artículo cuarto, podrán aplicar una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65 por 100, durante el resto de la vigencia del contrato, con un máximo de veinticuatro meses. Cuando un mismo trabajador celebre distintos contratos de trabajo, ya sea con una misma empresa o entidad, o con otra distinta, con o sin solución de continuidad, se aplicará igualmente el máximo de veinticuatro meses desde la fecha inicial del primer contrato.

Disposición adicional cuarta. Nueva disposición adicional decimoquinta de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

1. A los efectos previstos en la letra a) del apartado 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, la situación de exclusión social que habilita para la concertación del contrato de formación, sin limitación máxima de edad, se acreditará por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:
- d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
2. El Gobierno podrá modificar la consideración de la situación de exclusión social que habilita para la concertación del contrato de formación, sin limitación máxima de edad, en atención a la situación y política de empleo de cada momento.

