



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

# CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## VII LEGISLATURA

Serie B:  
PROPOSICIONES DE LEY

10 de mayo de 2002

Núm. 240-1

### PROPOSICIÓN DE LEY

**120/000006 Para la estabilidad y la seguridad en el empleo.**

**Presentada por don Alberto Pérez García (Comisión Ejecutiva Confederal de la Unión General de Trabajadores) y otros.**

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia.

(120) Iniciativa legislativa popular

120/000006

AUTOR: Junta Electoral Central.

Proposición de Ley para la estabilidad y la seguridad en el empleo.

Acuerdo:

Teniendo en cuenta que la presente iniciativa superó el número mínimo de firmas de electores exigido, publicar su texto en el BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES, trasladar al Gobierno a los efectos de los artículos 126 y 127 del Reglamento de la Cámara, y comunicar este acuerdo al Senado, a la Junta Electoral Central y a la Comisión Promotora.

En ejecución de dicho acuerdo, se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 7 de mayo de 2002.—P. D. La Secretaria General del Congreso de los Diputados, **Piedad García-Escudero Márquez.**

PROPOSICIÓN DE LEY DE INICIATIVA LEGISLATIVA POPULAR PARA LA ESTABILIDAD Y LA SEGURIDAD EN EL EMPLEO

Exposición de motivos

Conseguir un empleo estable, que respeta condiciones razonables de salud y seguridad, y que tenga reconocidos unos derechos laborales suficientes es la principal aspiración de los españoles en el terreno sociolaboral. Este deseo legítimo, esta esperanza justa, debe ser atendida.

La carencia de estabilidad y las malas condiciones de trabajo, junto al desempleo, son en efecto los principales problemas laborales de la sociedad española. Desde 1994, cuatro de cada diez desempleados han podido encontrar empleo, sin embargo la falta de estabilidad en éste ha empeorado visiblemente: hoy casi tres millones setecientos mil trabajadores tienen sus empleos condicionados a contratos temporales, un 25 por ciento más que entonces. Y las condiciones de trabajo han sufrido un continuo empeoramiento, debido en buena parte a ese volumen excesivo y creciente de temporalidad en el empleo.

En 1997, las organizaciones sindicales y empresariales hicieron de forma autónoma un gran esfuerzo para responder a la demanda social de mayor estabilidad en el empleo. Fruto de ello fue el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo que, median-

te el fomento de la contratación indefinida, entre otras medidas, ha hecho posible que casi un millón seiscientos mil trabajadores más consiguieran la estabilidad en su empleo. Este resultado positivo ha sido, no obstante, compatible con el mantenimiento, e incluso un cierto aumento, del volumen de empleo temporal, debido a que no se ha conseguido eliminar, ni reducir sustancialmente, el uso inadecuado y excesivo de la contratación temporal.

La especial intensidad con que la temporalidad afecta al empleo de los jóvenes, siete de cada diez sólo consiguen contratos temporales, aparte de indicar la falta de causalidad en la utilización de estos contratos, constituye una de las facetas más graves de la excesiva temporalidad del empleo. La descualificación y desmotivación de los jóvenes provocadas por la inestabilidad laboral, conllevan su desentendimiento del proyecto colectivo de sociedad, el despilfarro de sus energías y capacidades y la negación del derecho a su desarrollo personal.

Asimismo, el número e incidencia de los accidentes de trabajo, reflejo incuestionable de unas condiciones laborales deterioradas, ha continuado ascendiendo y registra hoy niveles impropios de un país integrante de la Unión Europea.

Éstas son las asignaturas pendientes que las últimas reformas aprobadas no han abordado de forma suficientemente eficaz. La solución de los problemas de falta de estabilidad del empleo y deterioro de las condiciones de trabajo no puede, en consecuencia, permanecer en suspenso indefinidamente.

Ello enlaza, además, con las preocupaciones y desafíos definidos a escala europea. La Estrategia Europea de Empleo ha integrado los elementos cualitativos en el objetivo de elevar los niveles de empleo de la Unión Europea, entendiéndolo que a diferencia de otras opciones, en Europa no se apuesta sólo por la creación de empleo, sino por el empleo de calidad.

La aplicación en España de este objetivo requiere una amplia tarea, teniendo en cuenta que nuestro país se sitúa en los puestos más atrasados de la Unión en cuanto a calidad del empleo debido, sobre todo aunque no únicamente, a que presenta tasas diferencialmente elevadas de inestabilidad y accidentes de trabajo.

Por todo ello, en suma, se hace necesario acometer sin retraso un amplio conjunto de medidas legales eficaces para restablecer la estabilidad y la seguridad del empleo.

Las reformas contenidas en este texto legal, además de derogar los aspectos de nuestra normativa laboral que directa o indirectamente favorecen el uso inadecuado de la contratación temporal y facilitan mecanismos que erosionan la estabilidad del empleo, se dirigen principalmente a:

- establecer unas normas más racionales de utilización de los contratos temporales, evitando los casos

más frecuentes de abuso, y señalando que la regla general debe ser el empleo fijo;

- regular el empleo a tiempo parcial de forma que permita a las empresas atender sus necesidades y al trabajador hacerlo compatible con sus obligaciones familiares y personales;
- definir las responsabilidades empresariales, garantías laborales y derechos de los trabajadores en los supuestos de subcontratación, y en general en materia de seguridad y salud laboral;
- reducir y regular el tiempo de trabajo para mejorar la salud y la seguridad en los sectores y actividades de mayor riesgo.

Para favorecer que el conjunto de la sociedad española y sus instituciones se impliquen en la consecución de empleo estable, seguro y con derechos, se ha establecido, mediante modificación de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, un mecanismo para primar a las empresas que practiquen sistemas de organización del trabajo basados en la mayor estabilidad y las mejores condiciones laborales, en la medida que ello es plenamente compatible con los criterios de eficacia y concurrencia que deben inspirar la contratación pública.

En definitiva, esta norma aborda en profundidad los problemas que desde hace tiempo deterioran la calidad del empleo e inciden en la salud y seguridad en el mismo, actuando sobre sus causas para lograr que el trabajo de los españoles sea tan estable y seguro, al menos, como el del resto de los europeos.

## CAPÍTULO I

### **Modificaciones al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo**

Artículo primero. Modificación de los apartados 2 y 5 del artículo 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. El apartado 2 del artículo 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente forma:

«Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos de duración determinada, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefini-

do, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.»

2. El apartado 5 del artículo 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente forma:

«El empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.»

Artículo segundo. Nueva redacción del artículo 11.2.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 11.2.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue:

«a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.»

Artículo tercero. Nueva redacción del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue:

«Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 por ciento de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3. El contrato a tiempo parcial se registrará por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su con-

creción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas en los términos previstos en el párrafo anterior.

b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se registrará por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo

precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa, correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores, deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

g) Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

4. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por denuncia del trabajador una vez cumplido un año desde su celebración. La denuncia del pacto deberá notificarse al empresario con una antela-

ción mínima de tres meses a la fecha de vencimiento de cada uno de los años de su vigencia, entendiéndose prorrogado dicho pacto, en caso contrario, por un nuevo período anual.

d) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los Convenios Colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 30 por ciento de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

e) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

En ausencia de regulación en Convenio se respetarán las siguientes condiciones:

1.<sup>a</sup> El total de horas complementarias anuales pactadas se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los trimestres del año natural, para su realización dentro de cada trimestre. Cuando el contrato a tiempo parcial no conlleve la prestación de servicios durante el conjunto del año, el total de horas complementarias se distribuirá en tantas fracciones como períodos completos de tres meses en los que se desarrolle la prestación de servicios.

2.<sup>a</sup> Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, hasta un 30 por ciento de las horas no consumidas podrá ser transferido por el empresario al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes a dicho trimestre. En ningún caso se podrán transferir a un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior, ni transferir más allá del año natural las horas no realizadas en el cuarto trimestre del año.

3.<sup>a</sup> El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

f) La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.

g) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en

el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los Convenios Colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

i) La realización de horas complementarias podrá dar lugar a la modificación de la jornada ordinaria pactada inicialmente en el contrato, mediante la consolidación en la misma de una parte de las horas complementarias realizadas en unos períodos de tiempo determinados, en los términos que a continuación se expresan.

La modificación de la jornada ordinaria pactada se podrá producir en dos tramos. En el primer tramo, se consolidarán en la jornada ordinaria el 30 por ciento de la media anual de las horas complementarias realizadas en un período de dos años a contar desde la vigencia del pacto de horas complementarias. En el segundo tramo, se consolidarán el 50 por ciento de la media anual de las horas complementarias realizadas durante los dos años siguientes. En ningún caso, una vez practicada la consolidación, el número de horas complementarias resultante podrá ser inferior al 4 por ciento, respetándose en todo caso el límite legal de trabajo a tiempo parcial al que se refiere el apartado 1 de este artículo.

Para que se produzca la consolidación será necesario que el trabajador manifieste su voluntad en tal sentido, en relación con la totalidad o con una parte de las horas correspondientes, dentro del plazo máximo de los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de consolidación. A estos mismos efectos, el empresario deberá entregar al trabajador que haya hecho valer su derecho a la consolidación de las horas complementarias, con un preaviso de siete días a la finalización del correspondiente período de referencia, una certificación relativa al número de horas susceptibles de consolidación, sin que la falta de esta certificación extinga el derecho a la ampliación de la jornada.

La distribución de la ampliación de jornada resultante de la consolidación se determinará de acuerdo con los criterios y la forma de ordenación de la jornada original.

La ampliación de la jornada ordinaria mediante la consolidación de las horas complementarias de acuerdo con lo previsto en los párrafos anteriores no alterará por sí misma el pacto de horas complementarias, que se mantendrá en sus propios términos en cuanto al número y distribución de las pactadas no obstante la ampliación de la jornada ordinaria, siempre con respeto del límite de acumulación de horas ordinarias y complementarias establecido en la letra d) de este apartado.

5. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 30 por ciento y un máximo del 77 por ciento, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, tanto en su modalidad general como anticipada, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida en cada caso en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, quedando obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo anterior. El contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se denominará contrato de relevo, y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida cuando el trabajador sustituido tenga un contrato de carácter indefinido, o igual a la del tiempo de duración del contrato de carácter temporal o de duración determinada que tuviera el trabajador sustituido.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.»

Artículo cuarto. Nueva redacción del artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue:

«Artículo 15. Duración del contrato.

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada cuando concurra la causa objetiva que justifique la temporalidad de cada modalidad contractual que se relaciona en este apartado y bajo los requisitos que en el mismo se establecen.

Solamente podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, diferenciada de la actividad ordinaria y permanente y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Los Convenios Colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior incluidos los Convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa que puedan cubrirse sólo con contratos de esta naturaleza, así como aquellos trabajos o tareas en los que no puede utilizarse esta modalidad contractual.

En ningún caso la mera existencia de una contrata o cualquier otra relación mercantil, civil o administrativa, constituye por sí misma causa que permita la celebración del contrato de obra o servicio regulado en esta apartado 1.a).

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que estas circunstancias no sean previsibles, periódicas o permanentes.

En tales casos, los contratos tendrán una duración cierta que no podrá exceder de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Por Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por Convenio Colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar.

En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo escrito de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por Convenio Colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores

eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

4. En todo caso, se entenderán indefinidos los contratos de trabajo temporales:

a) Cuando se utilice para cubrir un puesto de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que previamente hubiera sido cubierto por dos o más contrataciones temporales durante catorce meses dentro de un período de veinticuatro meses.

b) Cuando el mismo trabajador hubiera sido contratado con dos o más contratos, de la misma o distinta modalidad contractual temporal, por la misma empresa o grupo de empresas o a través de empresas de trabajo temporal, durante veinte meses dentro de un período de veinticuatro meses.

c) Cuando se celebren más de dos contratos de duración determinada, con el mismo o distinto trabajador, para realizar trabajos fijos y periódicos.

En este supuesto, se entenderá que el contrato es fijo-discontinuo.

d) Cuando en los contratos de interinidad no se produzca la reincorporación del trabajador sustituido, que tuviera la condición de indefinido, en el plazo legal o convencionalmente establecido, o cuando, producida la reincorporación, el trabajador con contrato de interinidad continuase prestando servicio.

A efectos de lo establecido en las letras a) y b) de este apartado, no serán computados los contratos de interinidad ni los formativos.

Los Convenios Colectivos podrán establecer requisitos adicionales dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.

5. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en mate-

ria de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los Convenios Colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

6. El empresario deberá informar a la representación legal de los trabajadores en la empresa y a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar a estos trabajadores el derecho de preferencia para acceder a puestos permanentes, pudiendo establecerse mediante negociación colectiva los procedimientos y requisitos para su aplicación.

Los Convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

7. El contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido, bajo la modalidad de contrato fijo discontinuo, cuando se trate de realizar trabajos de ejecución intermitente o cíclica de la actividad normal de la empresa, que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que, en el conjunto del año, tienen la consideración de laborables con carácter general, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional, estén determinados o no en el contrato de trabajo.

Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que se inicie la actividad normal de la empresa en el número, forma y orden que se determine en el correspondiente Convenio Colectivo de aplicación, basados en criterios objetivos, y, en su defecto, en el número necesario para el desarrollo normal de la actividad, en la forma que se tenga por costumbre y por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento del deber del llamamiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la ausencia de convocatoria.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente, por escrito, en el modelo que se establezca y en él debe-

rá figurar la distribución horaria de la jornada de trabajo durante el período o períodos de actividad, así como la determinación, en dicho período o períodos de actividad, de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios y que, en todo caso, deberá coincidir con la establecida en el correspondiente Convenio de aplicación y, en su defecto, con la del resto de los trabajadores de la empresa.

8. Se autoriza al Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.»

Artículo quinto. Nueva redacción del artículo 34.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 34.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue:

«La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los Convenios Colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, salvo lo previsto en el párrafo siguiente.

Por razones de seguridad y salud en el trabajo, la duración máxima será de treinta y cinco horas semanales para aquellas actividades incluidas en el anexo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, así como para las actividades y trabajos de especial peligrosidad a que se refiere el apartado b) del artículo 8 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, además de las que se determinen reglamentariamente.»

Artículo sexto. Nueva redacción de los apartados 1 y 2 del artículo 42 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores e inclusión de nuevo apartado 6 en este mismo artículo.

1. El apartado 1 del artículo 42 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue:

«1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad, tanto principal como accesorio para el funcionamiento de la empresa o a una actividad de carácter permanente de aquéllas, deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables.»

2. El apartado 2 del artículo 42 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue:

«2. El empresario principal, durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones salariales y extrasalariales, incluyendo las de naturaleza no económica, contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de las contrataciones.»

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.»

3. El nuevo apartado 6 del artículo 42 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue:

«6. Los representantes de los trabajadores de la empresa principal tendrán atribuida la representación de los trabajadores del contratista o subcontratista mientras dure la prestación de servicios en aquélla, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en todo lo que atañe a la prestación de sus servicios en dicha empresa principal.»

Artículo séptimo. Nuevo apartado 4 del artículo 43 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 43, del siguiente tenor:

«4. En los casos de infracción de este artículo, los trabajadores tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.»

A estos efectos, se entenderá que existe cesión ilegal cuando en el momento de la contratación o posteriormente el trabajador quede sujeto al ámbito de organización y dirección de un empresario distinto de aquél con el que se mantiene la relación laboral.»

Artículo octavo. Nueva redacción de los apartados 4 y 10 del artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. El apartado 4 del artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente forma:

«4. A las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión les serán de aplicación los Convenios, acuerdos y pactos que en el momento de la transmisión tuvieran en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Esta aplicación se mantendrá hasta que tales Convenios, acuerdos o pactos sean sustituidos por otros alcanzados entre la empresa cesionaria y los representantes de los trabajadores.»

2. El apartado 10 del artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente forma:

«10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.»

En estos supuestos, la responsabilidad prevista en el apartado 3 de este artículo afectará también a la empresa o empresas en que se tomó tal decisión, sin perjuicio de otras garantías que por negociación colectiva puedan establecerse a nivel de grupo de empresas.»

Artículo noveno. Modificación del punto 8 del apartado 1 del artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El punto 8 del apartado 1 del artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado como sigue:

«8. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.»

Ser informados por la dirección de la empresa de las causas y circunstancias de los accidentes graves, muy graves y mortales, en particular, de las situaciones de temporalidad y condiciones de trabajo con posible influencia en los accidentes. Requerir a la empresa para que realice la correspondiente investigación y recibir copia de la misma. Esta información será facilitada igualmente a los Delegados de Prevención.»

La decisión empresarial de asociarse a una determinada mutua de accidentes de trabajo para la cobertura de las contingencias profesionales deberá ir precedida del informe favorable de los representantes de los trabajadores, quienes igualmente tendrán la capacidad para emitir un informe motivado sobre la conveniencia de cambiar de mutua de accidentes de trabajo.»

Artículo décimo. Disposición adicional décima de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La disposición adicional décima de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactada como sigue:

«Límite máximo de edad para trabajar.—Dentro de los límites y condiciones fijados en este precepto, la jubilación forzosa podrá ser utilizada como instrumento para realizar una política de empleo.

La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos.»

## CAPÍTULO II

### Modificaciones en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo undécimo. Modificación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se añade un nuevo apartado 6 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, del siguiente tenor:

«6. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que procedan, el incumplimiento de los deberes de coordinación empresarial regulados en este artículo originará la responsabilidad solidaria del empresario principal o titular del centro de trabajo cuando tales incumplimientos tengan relevancia en las situaciones de riesgo y en el acaecimiento de los accidentes.»

Artículo duodécimo. Modificación del artículo 28 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 28 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, del siguiente tenor:

«6. Las prescripciones reguladas en este artículo, en relación con las empresas de trabajo temporal y la empresa usuaria, serán de aplicación a las empresas principales en relación con aquellas empresas contratistas y subcontratistas que actúen en el centro de trabajo de dichas empresas principales. Para aquellas empresas que se dediquen a las actividades de especial peligrosidad a que se refiere el apartado b) del artículo 8 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de traba-

jo temporal, el Gobierno determinará los requisitos necesarios en cuanto a estructura personal y material que deban cumplir y acreditar para realizar su actividad.»

Artículo decimotercero. Modificación del epígrafe b) del apartado 1 del artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El epígrafe b) del apartado 1 del artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales queda redactado como sigue:

«b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos profesionales en la empresa incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo. Cuando la consulta sea sobre elección de un servicio de prevención externo y exista representación legal de los trabajadores, la decisión empresarial de contratar éste con una determinada entidad deberá contar con un informe favorable de los representantes de los trabajadores. Éstos tendrán también la capacidad para emitir un informe motivado sobre la necesidad de cambiar la entidad contratada para realizar las tareas de prevención como servicio de prevención externo.»

Artículo decimocuarto. Modificación del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, del siguiente tenor:

«5. En relación con las empresas contratistas y subcontratistas que trabajen en el mismo centro de trabajo y en relación con aquellas empresas suministradoras de bienes o servicios que pertenezcan al mismo grupo de empresa que la empresa principal, los Delegados de Prevención de la empresa principal tendrán las competencias y facultades recogidos en este artículo, cuando en tales empresas contratistas y subcontratistas y suministradoras no existan Delegados de Prevención. Por negociación colectiva, se podrán ampliar estas competencias y facultades al resto de suministradores que no pertenezcan al grupo de empresas.»

Artículo decimoquinto. Modificación del apartado 2 del artículo 42 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El apartado 2 del artículo 42 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales queda redactado como sigue:

«La empresa principal y, en su caso, el empresario titular del centro de trabajo responderán solidariamente

con los contratistas y subcontratistas a que se refieren los apartados 2, 3 y 4 del artículo 24 de esta Ley del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por esta Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen.

En las relaciones de trabajo de las empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo en los términos del artículo 16 de la Ley 14/1994, de 1 de julio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.»

**Artículo decimosexto.** Modificación del artículo 54 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El artículo 54 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales queda redactado como sigue:

«No podrán contratar con la Administración los empresarios que hayan sido sancionados por falta muy grave o aquéllos cuyos representantes hubiesen sido condenados por delitos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.»

### CAPÍTULO III

#### Modificaciones de otras normas

**Artículo decimoséptimo.** Modificación del artículo 161.2 de la Ley General de Seguridad Social.

El artículo 161.2 de la Ley General de la Seguridad Social queda redactada como sigue:

«La edad mínima a que se refiere el apartado a) anterior podrá ser rebajada por Real Decreto, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y previa consulta con los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas en aquellos grupos o actividades profesionales cuyo trabajo sea de naturaleza especialmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, siempre que los trabajadores acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca. A tal fin, anualmente el Gobierno recibirá de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo un informe sobre grupos y actividades susceptibles de reducir la edad mínima de jubilación.»

**Artículo decimoctavo.** Modificación de la Ley 12/2001, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.

1. Modificación de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de Medidas Urgentes de

Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.

La disposición adicional primera de la Ley 12/2001 queda redactada como sigue:

«Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor de esta Ley, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma.

2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) Trabajadores desempleados en quienes concurren algunas de las siguientes condiciones:

— Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.

— Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

— Mayores de cuarenta y cinco años de edad.

— Minusválidos.

b) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, existentes en la fecha de entrada en vigor de esta Ley o que se suscriba hasta transcurrido un año desde la misma. Transcurrido dicho plazo de un año, la conversión de estos contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida se articulará a través de la negociación colectiva.

3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los Convenios Colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.

4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo infe-

riores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los doce meses anteriores a la celebración del contrato hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo cuando la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el apartado 4 del artículo 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. Dentro del plazo de cuatro años, al que se refiere el apartado 1 de esta disposición, el Gobierno procederá anualmente a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, los efectos de esta medida para el fomento de la contratación indefinida. A la finalización del citado plazo de cuatro años, el Gobierno, previo acuerdo con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, decidirá, en su caso, la prórroga de esta medida para el fomento de la contratación indefinida por un nuevo período.

7. La finalización de la vigencia temporal de la medida prevista en esta disposición no afectará al régimen jurídico de los contratos realizados al amparo de la misma, tal y como se define en los apartados 3 y 4, que permanecerá vigente durante toda la vida de los contratos, salvo que sea expresamente modificado por disposición legal al efecto.»

2. Modificación de la disposición adicional de la Ley 12/2001, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad.

La disposición adicional sexta de la Ley 12/2001, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, queda redactada como sigue:

«Cotización a la Seguridad Social en los contratos temporales.—En los contratos de carácter temporal, excepto en los de interinidad y formativos, la cuota empresarial por desempleo a la Seguridad Social se incrementará en 10 puntos.»

Artículo decimonoveno. Modificación del apartado 1 del artículo 86 del texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

El apartado 1 del artículo 86 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas queda redactado como sigue:

«1. En los pliegos de cláusulas administrativas particulares del concurso se establecerán los criterios objetivos que han de servir de base a la adjudicación, tales como el precio, la fórmula de revisión, en su caso, el plazo de ejecución o entrega, el coste de utilización, la calidad, la rentabilidad, el valor técnico, las características estéticas o funcionales, la posibilidad de repuestos, el mantenimiento, la asistencia técnica, el servicio postventa u otros semejantes. Especialmente se incluirán aquellos criterios objetivos relativos al volumen de estabilidad de plantilla de la empresa adjudicataria, al grado de cualificación de los trabajadores de la misma y a la situación de la salud y seguridad en el trabajo.»

Artículo vigésimo. Modificación del artículo 12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Se añade un nuevo apartado 23 al artículo 12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, del siguiente tenor:

«23. Omitir el informe de la representación de los trabajadores para la contratación del servicio de prevención externo al que se refiere el artículo 33.1.b) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.»

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

El Gobierno, en desarrollo del artículo 34.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, elaborará, en el plazo de seis meses, un Real Decreto para determinar las actividades y grupos profesionales a los que también deberá aplicarse la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de treinta y cinco horas semanales, prevista en el citado artículo 34.1, en base a los datos que sobre riesgos y accidentes de trabajo recibirá de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, en el primer trimestre de cada año, el Gobierno actualizará el catálogo de dichas actividades incorporando al mismo las que, en su caso, procedan.

Segunda.

El Gobierno, en desarrollo del artículo 34.7 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo de seis meses y previa consulta con los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas, elaborará un Real Decreto específico sobre limitaciones de jornada y regulación de tiempos de descanso para aquellos grupos y actividades laborales con mayores índices de accidentabilidad y morbilidad o condiciones especialmente penosas, peligrosas o tóxicas.

Tales reducciones o limitaciones se establecerán en función de los datos estadísticos sobre accidentabilidad y morbilidad y podrán ser objeto de modificaciones posteriores para su actualización.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo dispuesto en esta Ley, y expresamente:

- El apartado e) del artículo 52 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se

aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- La letra b) del artículo 49 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- El apartado 3 del artículo 10 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.

El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y aplicación de esta Ley.

Segunda.

Esta Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Edita: **Congreso de los Diputados**

Calle Floridablanca, s/n. 28071 Madrid

Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. <http://www.congreso.es>

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional BOE**

Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

Teléf.: 91 384 15 00. Fax: 91 384 18 24

Depósito legal: **M. 12.580 - 1961**

