



FEDERACION EMPRESARIAL TOLEDANA

Cuesta del Alcázar, 6

Teléfonos 22 87 09/10

TOLEDO



**Noviembre 1984**

### LO QUE QUEREMOS LOS EMPRESARIOS

Hace unos días el recién elegido Presidente de SOGAMAN, en su discurso dirigido a la Junta General de accionistas terminaba diciendo "SOGAMAN será, lo que quieren los empresarios". Pues bien, los empresarios queremos:

- \* Que SOGAMAN nos proporcione financiación menos cara, más asequible y para ello esperamos que las entidades financieras estén dispuestas a colaborar. Que tengan en cuenta que al reducir el riesgo se pueden reducir los tipos de interés, de la misma forma que se vienen practicando por Instituciones Financieras de la vecina Francia, que concede créditos con la garantía de avales prestados por Sociedades de Caución Mútua, bonificando entre 2 y 3 puntos el coste del dinero.
- \* Que los Socios Protectores, no se limiten a la simple aportación económica en el capital, sino que cumplan la más importante de las funciones, crear líneas de Créditos especiales con la ayuda y la subvención.
- \* Que exista una transparencia total y absoluta en la gestión de SOGAMAN, del mismo modo que existió en la etapa de las Sociedades de Garantías Recíprocas Provinciales.
- \* Que, dadas las circunstancias, se mueva con un programa de auténtica austeridad, para que, suprimiendo gastos, se puedan reducir los costos del aval.
- \* Que exista una total independencia en la gestión, manteniendo criterios puramente empresariales, sin ninguna dependencia ajena.
- \* Que la seriedad, la profesionalidad y el trabajo bien hecho, dé la confianza suficiente a los empresarios Castellanos-Manchegos para que suscriban participaciones, necesiten o no avales, consiguiendo de este modo una empresa definitiva y segura.
- \* Que no se limite a ser una oficina gestora de avales.
- \* Que mantenga debidamente informados a los empresarios sacando a la luz las ventajas e inconvenientes del mercado financiero.
- \* Que en esta comunicación el Socio Partícipe que no utiliza el aval, sienta la necesidad y el interés de seguir siendo Socio.
- \* Que la concesión o denegación de avales sea lo suficientemente ágil para que nadie se sienta perjudicado.
- \* Que SOGAMAN sea una empresa --ejemplar al servicio del empresario.
- \* Que las Comisiones de Riesgo Provinciales actúen de forma objetiva en las propuestas y estudios de aval.
- \* Que SOGAMAN camine de la mano de las Organizaciones Empresariales por haber sido éstas -- las auténticas promotoras.

Si SOGAMAN cumple esto que queremos todos los empresarios y se pone a funcionar sin pérdida de tiempo podemos augurar su éxito.

**SERVICIOS QUE LA  
FEDERACION EMPRESARIAL  
TOLEDANA PRESTA A SUS  
ASOCIADOS**

HORARIO DE OFICINA

Cuesta del Alcazar, 6.- Toledo  
Teléfonos: 228709 y 228710  
De lunes a viernes:  
de 9 a 2 y de 4 a 10  
Sabados: De 9 a 1,30  
ASESORIAS: Diario de  
lunes a viernes, de 4,30-7,30

ASESORIA JURIDICO LABORAL

Convenios Colectivos, Conflictos  
y Expedientes de Crisis  
Asistencia I.M.A.C.  
Defensa en Magistratura  
Consultorio Laboral

ASESORIA ECONOMICO-FISCAL

Impuestos sobre Sociedades  
Impuesto sobre Tráfico de  
Empresas, Lujo y Especiales  
Consultas a la Administración  
Licencias Fiscales  
Asesoría Contable  
Distintos Aspectos sobre la  
Constitución de Sociedades  
Comunidad de Bienes, etc.

ASESORIA TECNOLOGICA

proyectos e Innovaciones e  
Industriales  
Información y Estudios

FORMACION

Exportación  
Cursos de Formación Empresarial  
Seminarios, Charlas-Coloquios

PRESENCIA ACTIVA ANTE

La Administración  
Administración Local  
Centrales Sindicales  
Opinión Pública  
Otras Organizaciones Empresa  
riales.  
Banca e Instituciones Finan-  
cieras.  
Sociedad de garantía Recí-  
proca.

ASOCIACIONES INTEGRADAS: Act. Diver-  
sas, Alm. Cereales, Almazareros, Ali-  
mentación, Avicultores, Comercio, C.  
Artesanía, Construcción, Fab. Pan, Es-  
taciones de Servicio, Ganaderos de  
Porcino, Harina, Hostelería, Instala-  
dores Eléctricos, Joyeros, Mazapa-  
nes, Madrea, Metal, Tejas y Ladrillos  
Textil y Vinos.

INDICE DE DISPOSICIONES BOLETINES

B.O.E. 5-11-84.- Campaña Oleícola -  
1.984/85.- Resolución de 22 de octu--  
bre de 1.984, del FORPA, por la que -  
se establecen normas para la inmovili-  
zación de almacenamientos de aceite -  
de oliva virgen en la campaña 1984/85.

B.O.E. 9-11-84.- Medidas de fomento al  
empleo.- Real Decreto 1989/1984, de -  
17 de octubre, por el que se regula -  
la contratación temporal como medida  
de fomento al empleo.

B.O.E. 9-11-84.- Real Decreto 1991/84  
de 31 de octubre, por el que se regu-  
lan el contrato a tiempo parcial, el  
contrato de relevo y la jubilación -  
parcial.

B.O.E. 9-11-84.- Real Decreto 1992/84  
de 31 de octubre, por el que regulan  
los contratos en prácticas y para la  
formación.

B.O.E. 9-11-84.- Reconversión indus--  
tiral.- Real Decreto 1990/1984, de 17  
de octubre, sobre desarrollo de las -  
medidas laborales de la reconversión  
industrial.

B.O.E. 21-11-84.- Campaña Oleícola -  
1984/85.- Corrección de errores del -  
Real Decreto 1846/1984, de 10 de octu-  
bre, por el que se aprueba la regula-  
ción de la campaña oleícola de 1.984/  
1.985.

B.O.E. 23-11-84.- Contratos de trabajo  
Real Decreto 2104/1984, de 21 de no--  
viembre, por el que se regulan diver-  
sos contratos de trabajo de duración -  
determinada y el contrato de trabajado-  
res fijos discontinuos.

B.O.P. 2-11-84.- Publicación del Conve-  
nio Colectivo de Trabajo para Construc-  
ción y Obras Públicas de Toledo y su -  
Provincia.

B.O.E. 24-11-84.- Impuestos Especiales  
Circular 911 de la Dirección General  
de Aduanas e Impuestos Especiales so-  
bre tratamiento de la documentación -  
procesable de los impuestos Especiales.

B.O.E. 14-11-84.- Automóviles Turismos  
Real Decreto 2025/84 de 17 de octubre,  
sobre coordinación de competencias ad-  
ministrativas en relación con los ser-  
vicios de transporte público de viaje-  
ros en automóviles de turismo.

## ECONOMICO-FISCAL

### ALGUNAS OBSERVACIONES A LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTONOMA

En los Presupuestos Generales tanto del Estado como de una Comunidad Autónoma, se trazan las líneas económicas que la Administración va a aplicar durante un año. La Administración de Castilla-La Mancha incurre en varias contradicciones. Así se dice que la lucha contra el paro es un objetivo básico a perseguir, cuando, por el contrario, hay una disminución de las inversiones y un aumento claro de los gastos corrientes. Parece pues, difícil que la lucha contra el paro termine con éxito, cuando al mismo tiempo se resta capacidad de creación de nuevos puestos de trabajo.

La iniciativa privada va a tener durante 1.985 menores posibilidades de intervención en la economía de Castilla-La Mancha, ya que -- los ingresos y los gastos crecen más de un 25%, por encima del crecimiento de los Presupuestos Generales del Estado. La iniciativa -- privada juega en nuestra sociedad que tiene una economía de mercado, un papel fundamental, que en esta Comunidad Autónoma progresivamente, se intenta reducir. Las consecuencias se dejarán sentir negati-- vamente en los meses sucesivos. Nuestra Comunidad Autónoma necesita y mucho de la iniciativa privada y la Administración debería facilitar e incluso estimularla. Los ensayos económicos dirigidos a dar -- una preponderancia a la Administración sobre la iniciativa privada, en el mundo occidental han costado muchos millones despilfarrados.

Otras preocupaciones nos asaltan al leer estos Presupuestos para -- 1.985, como el incremento de los gastos de personal muy por encima del aumento anunciado en el Proyecto de Ley de la masa salarial del 6,5%. Y por último, cómo no sentirnos preocupados por la autorización de la emisión de 3.000 millones de pesetas de deuda, encontrándonos con que en el epígrafe de pasivos sólo aparecen 2.000 millones. ¿ Se han amortizado ya los del año pasado?.

### CAMBIOS EN EL ITE, COMO PREPARACION AL IVA

A partir del 1 de abril, próximo, todos los profesionales independientes, a excepción de los médicos, odontólogos y artristas, cobrarán en sus minutas el Impuesto General sobre Tráfico de las Empresas (ITE), según un anteproyecto de ley que prepara el Ministerio de Economía y Hacienda. Entre las obligaciones formales de los empresarios o profesionales que recoge el anteproyecto figura la de expedir y entregar facturas o documentos equivalentes justificativos de todas las operaciones, cuyo duplicado puede serles exigido.

Los tipos impositivos previstos en el anteproyecto respetan los establecidos en los Presupuestos Generales del Estado para 1.984, salvo un nuevo tipo reducido, del 1,5 por ciento, para algunas operaciones antes exentas, --y de las que hablamos en nuestro boletín anterior--, tales como el Servicios de clientes de Hostales, Hoteles-Residencias o Pensiones de una estrella, Restaurantes de última y penúltima categoría, todos ellos exentos del I.T.E. actualmente.

El nuevo I.T.E. será antesala del futuro Impuesto sobre el Valor -- Añadido (IVA), a aplicar a partir del 1 de enero de 1.986, que afectará también a todos los profesionales, a excepción de los que ejercer en el sector sanitario, que continuarán sometidos al IRPF. Esta discriminación se piensa adoptar siguiendo las directrices de la -- CEE, que considera que los servicios sanitarios deben estar exentos del IVA.

## COYUNTURA ECONOMICA

### I.P.C. DE OCTUBRE

Según el INE -Instituto Nacional de Estadística- el índice de precios al consumo ha subido el pasado mes de octubre un 0,6%. Esto supone que en los diez primeros meses del año el IPC se sitúa en un 7,7%, lo que hace suponer que el 8% previsto por el Gobierno para 1.984 no se va a cumplir. Por este motivo se van a realizar revisiones salariales en varios de los convenios firmados en la provincia. También se han dado a conocer los datos del IPC del año 1983. Toledo sufrió un incremento del 12,3%, mientras que la Comunidad Autónoma del Castilla-La Mancha tuvo un IPC del 12,5%.

### LOS EMPRESARIOS NO PIDEN DINERO PORQUE ES DEMADIADO CARO

Los altos tipos de interés de los créditos y préstamos, junto con la debilidad de la demanda de productos y servicios, son las razones principales que justifican la debilidad de la demanda de financiación por parte de las empresas, según un muestreo elaborado por la CEOE. Otro impedimento a la hora de invertir es "un clima poco propicio a la imagen y actividad de la empresa y de los empresarios". Con respecto a los instrumentos utilizados para la financiación a corto plazo, una gran mayoría de respuestas consideran más beneficioso aumentar el descuento comercial y un cien por cien de los empresarios estiman que las empresas tienen necesidad de mayor volumen de recursos a medio y largo plazo, volúmenes que deberían ser a un plazo de tres o más años.

### DINERO PARA LAS PYMES

El Banco Europeo de Inversiones (BEI), institución bancaria de la CEE para la financiación a largo plazo, ha anunciado la concesión a España de un préstamo de 8.760 millones de pesetas para la financiación de pequeñas y medianas industrias en los sectores turismo e industria y para obras de infraestructura. El préstamo será distribuido a través del Banco de Crédito Industrial, Banco Hipotecario y Banco de Crédito Local.

### IMPORTANTE CAIDA DEL CREDITO AL SECTOR PRIVADO

Durante los siete primeros meses del año la inversión crediticia de los bancos ha registrado una notable disminución. El elevado grado de intervencionismo que está produciéndose en el sistema financiero es el problema fundamental que se le plantea actualmente a la banca. La fuerte elevación de los coeficientes obligatorios, que ya se sitúan en el 51,5% de los recursos, ha reducido el margen de operatividad de las instituciones financieras y está marcando el desarrollo de su actividad. Por este motivo, la concesión de créditos a las empresas privadas está perdiendo peso en el conjunto de operaciones que realiza la banca.

## LABORAL

### PLAN GUBERNAMENTAL PARA ELIMINAR EL EMPLEO ENCUBIERTO

El Gobierno ha iniciado un plan para eliminar el falso desempleo de las actuales cifras de paro con objeto de reducir éstas a términos reales. Se estima que las cifras están hinchadas en base a las experiencias de inspección exhaustiva realizadas en dos provincias de tipo medio, en las que se ha detectado un total de 60.000 parados ficticios; extrapolando esta cifra al total nacional, se estima que se podrían encontrar entre un millón y un millón y medio de falsos parados.

### RESCISION DEL CONTRATO EN PERIODO DE PRUEBA

La resolución del contrato de trabajo durante el periodo de prueba no se rige por las normas generales que regulan el despido; esto es así, debido a que no es necesario motivarlo. En este sentido se ha expresado el Tribunal Constitucional en Sentencia (Ref. 104,3) que deniega el recurso a una trabajadora despedida durante el periodo de prueba, considerando que no ha sido discriminatorio, pues ningún precepto señala que la rescisión del contrato dentro del periodo de prueba haya de ser motivada, exigiendo exclusivamente la comunicación de la rescisión.

### INDICE DE PARO EN LA PROVINCIA

En el mes de Octubre el índice de paro sobre la población activa era del 16,5%.

El número total de parados es de 24.162 personas. Por sectores los más afectados son: Construcción con 7.353, Industria 5.893 y los demandantes de primer empleo con 4.962.

Durante el segundo trimestre del presente año, el índice de paro en la Comunidad Autónoma era del 16,5%.

### CONFLICTIVIDAD LABORAL

Durante los nueve primeros meses de 1.984, se han contabilizado 2.347 huelgas, que han afectado a empresas y sectores con un total de 12.380.709 trabajadores censados, de los que 4.258.678 resultan directamente implicados, lo que representa el 34,40%. Como consecuencias de tales alteraciones laborales se perdieron 97.064.487 horas de trabajo.

Por lo que respecta a la provincia de Toledo, en este periodo se han producido 3 huelgas que han afectado a 267 trabajadores y se han perdido 4.690 horas de trabajo.

### LOS SALARIOS REALES

Según el Informe Económico del Banco de Bilbao en 1.983 aumentó el poder adquisitivo de los asalariados.

Los sueldos y salarios crecieron el 12,1%, lo que supone, dado el descenso de la población asalariada en el 1,4%, un crecimiento por persona asalariada del 13,7%, tasa que frente al 12,1 incorporado al IPC (media anual) significa un incremento del poder adquisitivo de los asalariados en tasa del 1,4%

## ACTIVIDADES DE LA FEDERACION

### BANCO DE CREDITO INDUSTRIAL

El día 5 de noviembre, el Presidente de la Federación Empresarial - Toledana mantuvo una entrevista con el Director del Banco de Crédito Industrial, D. Julio César Bonmatí.

En el transcurso de la reunión se vieron temas como la línea de financiación de este banco para las empresas toledanas.

Igualmente se acordó tener una reunión con los empresarios de toda la provincia para exponer la problemática financiera de estas empresas. La fecha de esta reunión está pendiente de confirmar.

### CONFEDERACION ESPAÑOLA DE COMERCIO PARA LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

Se ha celebrado la Asamblea Electoral de la Confederación Española de Comercio el pasado día 6 de noviembre en Madrid.

La Asociación Provincial de Empresarios de Comercio de Toledo es -- miembro de pleno derecho de esta Confederación y cuenta con cinco -- miembros en la Asamblea.

Igualmente, un empresario de Comercio de nuestra provincia D. León Gómez Alonso, es miembro del Comité Ejecutivo Nacional y será la -- persona encargada de defender la problemática del sector comercial a nivel nacional.

Por último, decir que salió elegido Presidente D. Javier Ferrer Dufol de la Asociación de Comercio de Zaragoza.

### ACUERDO DE COLABORACION ENTRE LOS CENTROS DE FORMACION PROFESIONAL Y LA FEDERACION EMPRESARIAL TOLEDANA

Con el fin de establecer una colaboración que permita, por una parte, a los alumnos de Formación Profesional, perfeccionar sus estudios mediante prácticas en las empresas, y por otra, a los empresarios conocer a las futuras personas que han de acceder a esos puestos de trabajo tal y como se recoge en distintas leyes de educación y actualmente en el Acuerdo Económico y Social, que contempla el -- acercamiento de la Formación Profesional a las empresas, el día 13 se llega a la firma del Convenio de Colaboración entre los Centros de Formación Profesional y la Federación Empresarial Toledana, suscrito por el Director General de Planificación Social y Trabajo, Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Director Provincial de Educación y Ciencia, Presidente de la Federación Empresarial Toledana y la Coordinadora Provincial de Formación Profesional, en -- presencia del Excmo. Sr. Gobernador.

Este Acuerdo establece entre otros los siguientes puntos:

- 1.- Podrán acogerse a dicho Acuerdo todas las empresas de la provincia que estén asociadas a la Federación Empresarial Toledana.
- 2.- La vigencia del presente Convenio de Colaboración finalizará el 30 de junio de 1.985.
- 3.- El alumno en prácticas no tendrá en ningún caso relación laboral con la empresa.
- 4.- La empresa velará por la formación del alumno en prácticas.
- 5.- El periodo en prácticas de cada alumno no podrá tener una duración superior a quinientas horas.
- 6.- El alumno no tendrá derecho a ninguna percepción económica en -- concepto de retribución.
- 7.- El alumno estará acogido al Seguro Escolar y a otro seguro adicional que cubra invalidez, muerte y responsabilidad a cosas y a terceros, el cual estará sufragado por la Consejería de Sanidad de la Comunidad Autónoma.
- 8.- El Centro de Formación Profesional evaluará conjuntamente con la empresa el desarrollo de las prácticas.

Para una información más amplia, les rogamos se pongan en contacto con nuestras oficinas.

CHARLAS COLOQUIOS

Cumpliendo el Calendario previsto hemos visitado las localidades de Mora, Madrideojos y Quintanar de la Orden, explicando temas actuales como las Nuevas Contrataciones Laborales, Acuerdo Económico y Social ...

La respuesta ha sido mayoritaria, alentándonos a seguir en esta línea la gran asistencia y participación en los Coloquios.

El día 22, en nuestro Salon de Actos, se reunieron un gran número de empresarios para escuchar a D. Antonio Sagardoy Bengoechea, Catedrático del Derecho del Trabajo, el cual desarrolló la Reforma del Estatuto de los Trabajadores y el A.E.S.. Después de la exposición se abrió un amplio coloquio en el que participaron todos los asistentes.

De igual modo el día 23, se dió a conocer PROCOINSA en el Acto Coloquio en el que participaron el Director del Banco Exterior de España, el Director General y Presidente de PROCOINSA, el Presidente de la Asociación Provincial de Empresarios de Textil acompañados por el Director Provincial de Trabajo, se expuso La Exportación y el Sector de la Confección de Castilla-La Mancha.

PROCOINSA es una Sociedad de promoción de comercio e industria de Castilla-La Mancha, que nace a nivel regional como fomento de exportación.

FIESTAS LOCALES

Cumpliendo el compromiso adquirido el año pasado, el Sr. Alcalde de Toledo se reunió el día 20 en nuestros locales con una Comisión de Empresarios para estudiar el Calendario de Fiestas Locales para 1.985.

En todo momento el Sr. Alcalde y el Concejal Delegado, mostraron una gran recepción a los planteamientos hechos por los empresarios, comprometiéndose a llevar las propuestas al Pleno del Ayuntamiento.

COORDINADORA PROVINCIAL DE CONVENIOS

Al igual que el año anterior, el día 28 se formó la Coordinadora Provincial de Convenios.

La misión de esta Coordinadora es establecer una serie de contactos previos con las Centrales Sindicales con el fin de lograr unos acuerdos que permitan mantener una paz socio-laboral en el ámbito provincial a la hora de entablar la Negociación Colectiva.

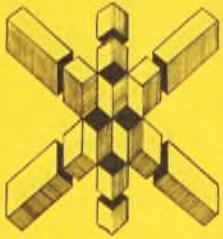
DICIEMBRE - PROGRAMA DE CURSOS

CURSOS	FECHA/HORARIO/PRECIO/LOCALIDAD/DIAS	PROGRAMA
LEGISLACION LABORAL (Relaciones Laborales)	FECHA: DEL 3 AL 21 DE DICIEMBRE DIAS: DE LUNES A JUEVES DE 19,30 A 21,30 PLAZAS: 25 PRECIO: 5.000.-PTAS. LOCALIDAD: TORRIJOS	EL EMPRESARIO FRENTE A LAS NUEVAS RELACIONES DEL TRABAJO. PARTICIPACION Y DEMOCRACIA INDUSTRIAL. LEGISLACION LABORAL BASICA. DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES: DEL EMPRESARIO Y DEL TRABAJADOR. SELECCION Y RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL. etc.
	<u>CONFERENCIA COLOQUIO</u>	
LOCALIDAD	FECHA/HORA/LUGAR	TEMAS
TOLEDO	FECHA: DIA 4 DE DICIEMBRE HORA: 7 DE LA TARDE LUGAR: FEDERACION EMPRESARIAL TOLEDANA.	LA EMPRESA Y MEDIOS DE COMUNICACION SOCIAL. Ponente.- D. JOSE MA ARMERO Pte. A. EUROPA-PRESS
OCAÑA	FECHA: DIA 5 DE DICIEMBRE HORA: 20,30 LUGAR: CASA DE LA CULTURA	ASOCIACIONISMO/RELACIONES LABORALES TEMAS FISCALES/C.E.E./A.E.S./ETC.
CORRAL DE ALMAGUER	FECHA: DIA 13 DE DICIEMBRE HORA: 20,30	ASOCIACIONISMO/RELACIONES LABORALES TEMAS FISCALES/C.E.E./A.E.S./ ETC.

OTRAS ACTIVIDADES

- \* Día 4 - Asamblea General de Estaciones de Servicios, 10 horas en la Federación Empresarial Toledana
- \* Día 11 - Asamblea General de CEPYME.- MADRID





CONTRATOS TEMPORALES PARA FOMENTO DEL EMPLEO

(Real Decreto 1989/84 de 17 de octubre. B.O.E. 9-11-84)

En síntesis contiene:

- 1.- Las empresas podrán realizar contratos temporales con trabajadores desempleados, que figuren inscritos en la Oficina de Empleo correspondiente.
- 2.- Para celebrar estos contratos las empresas deberán solicitar a los trabajadores, mediante oferta genérica o nominativa a la Oficina de Empleo que corresponda. Estos contratos y en su caso la prórroga-s acordadas se formalizarán por escrito en modelo oficial y deberán presentarse en esas Oficinas de Empleo para su registro.
- 3.- Duración: no podrán ser inferior a 6 meses ni superior a 3 años. Si se conciertan por plazo inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse, antes de su terminación, por periodos no inferiores a 6 meses, sin que en ningún caso, el tiempo acumulado pueda exceder de 3 años.

Cuando se concierte por plazo inferior al máximo, y -llegado su término no fuera denunciado por ninguna de las partes, ni hubiese acuerdo de prórroga, pero continuara la prestación laboral, el contrato se prorrogará automáticamente hasta el plazo máximo de 3 años.

A la terminación del contrato por expiración del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año.

- 4.- Los contratos se extinguirán llegado su término, previa denuncia por cualquiera de las partes.

En caso de denuncia, la parte que la formule deberá -notificar a la otra la terminación del contrato, con una antelación mínima de 15 días, si el contrato es de duración superior a un año, pudiendo sustitirse el preveaso del empresario por una indemnización equivalente a los salarios de dicho periodo. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, quienes no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al periodo de prueba establecido, o no se hubiese realizado el contrato -por escrito, salvo que de la propia naturaleza de la actividad se deduzca claramente la duración temporal del mismo.

- 5.- Las empresas no podrán contratar temporalmente:

.../...

- cuando desde la fecha en que la empresa hubiera amortizado puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o por la causa objetiva prevista en el apartado c) del art. 52 del Estatuto de los Trabajadores, no hayan transcurrido al menos 12 meses.

- cuando los trabajadores hubieran estado vinculados a la empresa por otro contrato temporal durante los 12 meses inmediatamente anteriores, salvo que su duración fuera inferior a 3 años, en cuyo caso se podrá realizar una nueva contratación - hasta alcanzar el periodo límite temporal (3 años).

- cuando se trate de cubrir el mismo puesto de trabajo que haya quedado vacante dentro de los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la nueva contratación, por la terminación de otro contrato temporal que hubiera agotado el plazo máximo de duración.

6.- Las empresas deberán notificar a los representantes legales de los trabajadores, los contratos temporales realizados al amparo de este Real Decreto en un plazo no superior a 10 días a partir de su contratación.

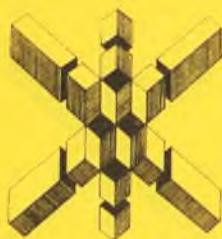
7.- Las infracciones que se cometan, se sancionarán con arreglo a lo previsto en el artículo 57 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Transitoria.- Los contratos temporales vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Real Decreto, se regirán por las normas con arreglo a las que se concertaron. El plazo de duración de los mismos podrá ampliarse, previo acuerdo de las partes, hasta el límite de 3 años. En este caso, la terminación del contrato sólo devengará la compensación económica correspondiente al periodo de ampliación.

Disposición Derogatoria.- Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a este Real Decreto y expresamente:

- \* sección I Capítulo II del Real Decreto 1445/82
- \* Real Decreto 3887/82
- \* Real Decreto 3236/83

Disposición Final.- Entarda en vigor del presente Real Decreto: 10 de noviembre de 1.984.



CONTRATO A TIEMPO PARCIAL, CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACION PARCIAL

(Real Decreto 1991/84, de 31 de Octubre. B.O.E. 9-11-84)

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.-

1.- Se considera contrato a tiempo parcial, aquel por el cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un determinado número de horas al día ó a la semana, ó de días a la semana ó la mes, inferiores a 2/3 de la jornada habitual en la actividad.

Asimismo, en los que, previo acuerdo de las partes, se opere una reducción de la jornada y salario equivalente al 50% por acceder el trabajador a la situación de jubilación parcial.

2.- Los trabajadores contratados con este tipo de contrato, tendrán los mismos derechos que los reconocidos a los trabajadores a tiempo completo.

La remuneración será proporcional a la establecida por Ley ó Convenio Colectivo, teniendo en cuenta la duración del trabajo y su antigüedad.

La antigüedad será computada desde el ingreso en la empresa, como si se tratara de un trabajador a tiempo completo.

3.- Estos contratos se presumirán concertados por tiempo indefinido, aunque podrán celebrarse por tiempo determinado y a éstos se les aplicará lo establecido en la normativa de los contratos temporales.

4.- La cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, se hará en proporción a los salarios percibidos por horas ó días realmente trabajados.

5.- Deberá formalizarse por escrito y en cuadruplicado ejemplar. Asimismo, presentarse para su registro en la Oficina de Empleo y un ejemplar adjuntarse a la solicitud de alta en la Seguridad Social.

CONTRATO DE RELEVO.-

1.- Es el que se concierta con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, para sustituir al trabajador que accede a la jubilación parcial, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con éste último.

2.- Se regirán por el régimen del contrato a tiempo parcial con las siguientes particularidades:

- por escrito en modelo oficial
- su duración será igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida con carácter general, para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria.

.../...

- la jornada será equivalente a la reducción producida en la jornada del trabajador sustituido.

- se extinguirá al cumplir el trabajador sustituido la edad para la jubilación ordinaria.

3.- Si durante su vigencia se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirle, en plazo de 15 días, por otro trabajador desempleado.

Si fuera despedido improcedentemente el trabajador, antes de cumplir la edad de jubilación, que comparte el trabajo con el titular del contrato de relevo, la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.

Si al finalizar el contrato de relevo, el empresario opta por su conversión en jornada completa y tiempo indefinido, tendrá una reducción en la cuota patronal a la Seguridad Social igual al 50% de contingencias comunes, durante un periodo igual al de vigencia del contrato de relevo.

#### JUBILACION PARCIAL.-

1.- Tendrá derecho a la pensión de jubilación parcial, el trabajador que reúna los requisitos exigidos para la jubilación, excepto la edad, que habrá de ser inferior a 3 años como máximo, a la ordinaria de jubilación.

2.- El trabajador solicitará la pensión ante la Entidad Gestora, y ésta le notificará la cuantía y cuyo reconocimiento quedará condicionado a la presentación de los correspondientes contratos a tiempo parcial y relevo.

3.- La cuantía de la pensión será el 50% de la que le corresponda de acuerdo con los años de cotización, y no será inferior al 50% de la mínima vigente para mayores de 65 años. NO se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad para determinar el porcentaje aplicable a la basereguladora.

4.- Si el trabajador durante la situación de jubilación parcial, falleciera o se le declarara en incapacidad permanente absoluta ó total, par el cálculo de la base reguladora, se tendrá en cuenta las cotizaciones durante la jubilación parcial, incrementadas en el 100% de su cuantía.

5.- La pensión será compatible:

- con el trabajo a tiempo parcial en la empresa, y en su caso, - con otro trabajo anterior, siempre que no se aumente la duración de la jornada.

- con pensiones y subsidios sustitutorios de las retribuciones - que correspondan a dichos trabajos, salvo lo expresado a continuación.

6.- Sera incompatible:

- con la pensión de invalidez permanente absoluta

- con la pensión de invalidez total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.

7.- Seña considerado como pensionista a efectos de la participación en el pago de las prestaciones farmacéuticas.

8.- Se extinguirá llegada la edad para la jubilación ordinaria, o cuando se produzca la jubilación con coeficientes reductores.



CONTRATOS EN PRACTICAS Y PARA LA FORMACION

(Real Decreto 1992/84 de 31 de octubre, B.O.E. 9-11-84)

CONTRATOS EN PRACTICAS.-

1.- Es el concertado entre quien esté en posesión de una titulación universitaria o equivalente, bachiller, formación profesional y otras Academias o laborales que habiliten legalmente para la práctica profesional, y un empresario, para la prestación de un trabajo retribuido que permita a su vez al trabajador, aplicar y perfeccionar sus conocimientos y le facilite una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.

2.- Se podrá celebrar por los trabajadores dentro de los 4 años inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios.

La acreditación de la titulación deberá efectuarla mediante el correspondiente título o certificación de terminación de los estudios.

3.- La duración del contrato no podrá ser inferior a 3 meses ni superior a 3 años.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a que se le expida, por parte del empresario, el correspondiente certificado, donde conste, duración, características y grado de prácticas alcanzado.

4.- La retribución será la establecida en el contrato o en su caso en Convenio Colectivo, sin que en su defecto pueda ser inferior a la base mínima vigente en cada momento, correspondiente a su categoría, todo ello en proporción a la duración de la jornada pactada.

5.- En los contratos a tiempo completo, las empresas tendrán derecho a una reducción del 75% de la cuota empresarial de la Seguridad Social.

CONTRATOS PARA LA FORMACION.-

1.- Es aquel por el que el trabajador se obliga a prestar un trabajo y a recibir formación, y el empresario a retribuir ese trabajo y proporcionar una formación al trabajador que le permita desempeñar un puesto de trabajo.

2.- Se podrá concertar con mayores de 16 años y menores de 20. No se aplica límite máximo de edad a minusválidos.

3.- La duración seña de un mínimo de 3 meses y máximo de 3 años.

4.- El tiempo dedicado a la enseñanza no podrá ser inferior a 1/4 ni superior a 1/2 del convenido en el contrato, y se hará a

.../...

través de planes-tipos elaborados por el INEM.

La enseñanza podrá realizarse en la propia empresa o en centros autorizados de Formación Profesional ó en el INEM.

5.- La retribución será la correspondiente a las horas efectivamente trabajadas, según el salario establecido en el contrato, - Convenio Colectivo, sin que pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional que corresponda en proporción á la jornada de - trabajo efectivo.

6.- Los contratos para la formación a tiempo completo tienen una exención total de la cuota empresarial de la Seguridad Social, - correspondiente a contingencias comunes, siempre que la empresa tenga menos de 25 trabajadores, en caso contrario la reducción - será del 90%.

#### DISPOSICIONES COMUNES A ESTOS TIPOS DE CONTRATOS.-

- Las empresas deberán solicitar a los trabajadores de la correspondiente Oficina de Emoleo.

- Se formalizarán por escrito en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se registrarán en la Oficina de Empleo, dondo queda rá un ejemplar, debiéndose adjuntar otro a la solicitud de alta en la Seguridad Social.

- En los contratos en prácticas, deberá constar además la titulación del trabajador, el objeto de las prácticas y el periodo de prueba en su caso.

- En los de formación, constará necesariamente la distribución - de la jornada en enseñanza y en trabajo efectivo.

- La incapacidad laboral trasitoria y el servicio militar, inte-rumpirán el cómputo de la duración de estos contratos, salvo - que se acuerde expresamente lo contrario.

- Estos contratos son prorrogables por periodos no inferiores a 6 meses y siempre que no sobrepasen la duración máxima.

- Se extinguen por expiración del tiempo convenido, si llegado a su término no se denunciara por alguna de las partes, se considerará prorrogado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

- Los trabajadores adquiriran la condición de fijos si no se les diera de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera trans-currido un plazo igual ó superior al periodo de prueba.

No podrán acogerse a los beneficios previstos para estos contra-tos:

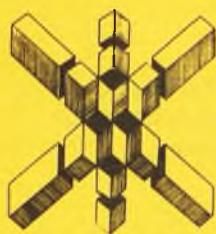
- los que no estén al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, salvo que tuvieran concedido aplazamiento.

- Cuando se celebren con el cónyuge, ascendiente, descendiente y demás parientes por consanguinidad ó afinidad hasta el 2º grado inclusive, del empresario o de quienes ocupen puestos de alta dirección en la empresa.

- Los trabajadores tendrán derecho a todas las prestaciones de - la Seguridad Social, pero no se les computa el tiempo trabajado para el periodo de carencia de su jubilación.

- La aportación de los trabajadores a la Seguridad Social por - contingencias comunes se obtendrá multiplicando las cuotas deven-gadas por éstos, por el coeficiente que anualmente el Mº de Tra-bajo y Seguridad Social determine. Para 1.984 dicho coeficiente es 0,6916.

.../...



CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

(Real Decreto 2104/84 de 21 de noviembre) (B.O.E. 23-11-84)

1) SUPUESTOS DE CONTRATACION DE DURACION DETERMINADA:

- a) para realización de una obra o servicio determinado
- b) para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos
- c) para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo
- d) por lanzamiento de una nueva actividad.

2) CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO:

Tienen por objeto la realización de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución es de duración incierta, aunque limitada en el tiempo.

Régimen Jurídico:

- ha de precisarse con claridad la obra o servicios que constituya su objeto.
- La duración será la exigida para la realización de la obra o servicio. Si la duración es superior a un año, la parte que formula la denuncia al extinguirse el contrato, está obligada a notificar a la otra, la terminación del mismo, con una antelación de 15 días.

Si llegado su término no se produjera denuncia por ninguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral, el contrato se considerará por tiempo indefinido, salvo que se acredite la naturaleza temporal de la prestación.

El incumplimiento por el empresario del plazo de antelación en la denuncia del contrato, le obligará al abono de una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.

3) CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION:

- Son eventuales los contratos que se concierten para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas ó excesos de pedidos.

Régimen Jurídico:

- En el contrato se consignará claramente la causa que lo justifique
- La duración máxima será de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses. Los concertados por un plazo inferior a 6 meses, podrán ser prorrogados, siempre que no se exceda el plazo máximo.
- Se extinguirán llegado el plazo máximo. Si llegado al término no hubiera denuncia por ninguna de las partes, se considerará prorrogado tácitamente, por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

4) CONTRATOS DE INTERINIDAD:

- Son los concertados para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Régimen Jurídico:

- En los contratos se identificará el trabajador sustituido y la causa de sustitución.
- Su duración será la del tiempo durante el que subsista el derecho a reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido.
- Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido, en el plazo legalmente establecido, previa denuncia de las partes, sin necesidad de preaviso.

.../...

- Se considerarán indefinidos los contratos, cuando no se hubiera producido la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal ó reglamentariamente establecido ó cuando tras la reincorporación continúe prestando servicios.

#### 5) CONTRATOS POR LANZAMIENTO DE NUEVA ACTIVIDAD:

- Podrán celebrarse estos contratos en las empresas de nuevo establecimiento ó en las que amplíen sus actividades, como consecuencia del lanzamiento de una nueva línea de producción, un nuevo producto o servicio ó de la apertura de un nuevo centro de trabajo. El periodo de lanzamiento no podrá exceder de 3 años.

##### Régimen Jurídico:

- En estos contratos deberá identificarse con claridad y precisión la nueva actividad y fecha de su lanzamiento.
- Su duración no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 3 años. Transcurrido este plazo los trabajadores que continúen contratados, lo serán por tiempo indefinido.
- Si se conciertan por plazo inferior al máximo, podrán prorrogarse por periodos no inferiores a 6 meses, sin que el tiempo acumulado exceda del plazo máximo.
- Si se conciertan por plazo inferior al máximo y llegado su término no fuera denunciado por ninguna de las partes, pero se continuara realizando la prestación laboral, se prorrogará automáticamente hasta el plazo máximo.
- Se extinguirán al finalizar el plazo por el que se contrató o cualquiera de sus prórrogas, mediante denuncia que deberá realizarse con una antelación de 15 días.

#### 6) DISPOSICIONES COMUNES A ESTOS TIPOS DE CONTRATOS:

- Forma: los de interinidad y lanzamiento de nueva actividad, deberá formalizarse por escrito y en el último supuesto, en modelo oficial. Los demás deberán estar a lo previsto en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores.
- Los instrumentados por escrito, deberán presentarse para su registro en la Oficina de Empleo correspondiente.
- Periodo de Prueba, será la pactada, respetando lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.
- La suspensión en virtud de las causas del art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, no comportará ampliación del tiempo de duración, salvo pacto en contrario.
- Estos contratos se presumirán celebrados por tiempo indefinido en los siguientes casos:
  - \* cuando no se hubiese observado la exigencia de la forma escrita
  - \* Cuando no se cumplan las disposiciones sobre denuncia y preaviso
  - \* Cuando los trabajadores no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, transcurrido un plazo igual o superior al periodo de prueba.
- En estos contratos no procederá indemnización por terminación.
- Los empresarios deberán notificar a los representantes de los trabajadores, la celebración de estos contratos, en un plazo no superior a 10 días a partir de la contratación.

#### 7) CONTRATOS DE TRABAJOS FIJOS Y PERIODICOS DE CARACTER DISCONTINUO:

- Serán trabajadores fijos discontinuos quienes sean contratados para trabajos de ejecución intermitente ó cíclica, que no exijan prestación de servicios todos los días en el año.
- Estos contratos deberán formalizarse por escrito y registrarse en la Oficina de Empleo correspondiente.
- Estos trabajadores deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. Este llamamiento deberá hacerse por rigurosa antigüedad, y en caso de incumplimiento, el trabajador deberá reclamar en procedimiento de despido ante la autoridad competente.

DISPOSICION TRANSITORIA: Los contratos concertados con anterioridad al presente Real Decreto, seguirán rigiéndose por las disposiciones vigentes en el momento de su celebración.

DISPOSICION DEROGATORIA: Quedan derogadas:

- cuantas disposiciones se opongan a este Real Decreto, y expresamente
- Real Decreto 2303/80

DISPOSICION FINAL: Entrada en vigor del presente Real Decreto: 24 de noviembre de 1.984.

- Las infracciones que se cometan en relación en este Real Decreto, se sancionarán con arreglo a lo previsto en el art. 57 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y supondrán la pérdida de las reducciones o exenciones en las cuotas de la Seguridad Social, desde la fecha en que se produjo la infracción.

- Los contratos en prácticas y para la formación vigentes en el momento de la entrada en vigor de la presente disposición seguirán rigiéndose por las normas con arreglo a las cuales se concertaron. No obstante, el plazo de duración de las mismas podrá ampliarse, previo acuerdo de las partes, hasta el límite máximo de 3 años. En este caso, el tiempo durante el cual se prorrogue el contrato, éste se regirá por lo dispuesto en el presente Real Decreto.

- Los empresarios que hayan celebrado contratos en prácticas y para la formación entre las fechas de entrada en vigor de la Ley 32/84 de 2 de agosto, y del presente Real Decreto, podrán optar entre continuar recibiendo los beneficios que le fueron concedidos o acogerse, a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto, a las reducciones o exenciones en las cuotas de la Seguridad Social prevista en el mismo, previa comunicación a la correspondiente Oficina de Empleo.

- Fecha de entrada en vigor : 10 de noviembre de 1.984.

