

27394 *LLEI 39/1998, de 27 de novembre, sobre concessió d'un crèdit extraordinari, per un import de 1.191.528.660 pessetes, per completar el pagament a diverses companyies navilieres de les bonificacions aplicades a les tarifes de passatges marítims als ciutadans espanyols i dels altres estats membres de la Unió Europea residents a les Canàries, Ceuta, Melilla i les Balears, durant l'exercici del 1996. («BOE» 285, de 28-11-1998.)*

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegeu i entengueu aquesta Llei.
Sapigueu: Que les Corts Generals han aprovat la Llei següent i jo la sanciono.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

El Reial decret 1876/1978, de 8 de juliol, pel qual s'estableix el règim de prestació dels serveis de comunicacions marítimes d'interès nacional, va autoritzar l'aleshores ministre de Transports i Comunicacions a subscriure amb la Companyia Transmediterrànea, Sociedad Anónima, el contracte pel qual s'han de regir els serveis esmentats i va aprovar les bases a les quals s'ha d'ajustar aquest contracte, que es va formalitzar en una escriptura pública el 4 de setembre de 1978.

La clàusula 25a estableix que la companyia ha de rebre, amb càrrec a consignacions específiques dels pressupostos generals de l'Estat, l'import de les bonificacions sobre les tarifes establertes que el Govern acordi en benefici de persones i organismes.

La Llei 46/1981, de 29 de desembre, relativa a desplaçaments a la península dels residents a les illes Balears, estableix per als espanyols residents en aquestes illes una bonificació de les tarifes del transport regular de passatgers equivalent al 25 per 100 de l'import de les tarifes per als trajectes entre l'arxipèlag i el territori nacional restant i al 10 per 100 per als trajectes interinsulars en l'arxipèlag.

La Llei 33/1987, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per al 1988, recull, en la disposició addicional primera, u, les reduccions que s'han d'aplicar a les tarifes dels serveis regulars de transport de viatgers als ciutadans espanyols i dels altres estats membres de la Comunitat Econòmica Europea residents a les illes Canàries, Ceuta i Melilla, i les fixa en el 33 per 100 de l'import per als trajectes directes entre l'arxipèlag canari, Ceuta i Melilla i el territori nacional restant i en el 10 per 100 per als trajectes interinsulars en l'arxipèlag canari.

El punt dos de la disposició addicional abans esmentada estén els beneficis que conté la Llei 46/1981 als ciutadans dels altres estats membres de la Comunitat Econòmica Europea que resideixin a l'arxipèlag balear.

El Reial decret 255/1989, de 17 de febrer, sobre certificats de residència a efectes de bonificacions en tarifes i liquidacions per a subvencions al trànsit regular entre les illes Canàries, Ceuta, Melilla i les illes Balears amb el territori nacional restant, estableix el procediment per a l'expedició dels certificats de residència i liquidació de les subvencions.

El crèdit extraordinari està destinat a completar el pagament de les companyies navilieres de les bonificacions efectuades, per aquestes, en les tarifes dels serveis regulars de transport de viatgers als ciutadans espanyols i dels altres estats membres de la Unió Europea residents a les Canàries, Ceuta, Melilla i les Balears,

durant l'exercici del 1996, i es tramita d'acord amb el Consell d'Estat, amb l'informe favorable previ de la Direcció General de Pressupostos.

Article 1. *Concessió del crèdit extraordinari.*

Es concedeix un crèdit extraordinari, per un import de 1.191.528.660 pessetes, a la secció 17 «Ministeri de Foment», servei 32 «Direcció General de Marina Mercant», programa 514D «Subvencions i Suport al Transport marítim», capítol 4 «Transferències corrents», article 48 «A famílies i institucions sense finalitat de lucre»; concepte 485 «Per atendre les bonificacions en els passatges marítims dels residents a les Canàries, Ceuta, Melilla i les Balears, corresponents a l'exercici del 1996».

Article 2. *Finançament del crèdit extraordinari.*

El crèdit extraordinari a què es refereix l'article anterior es finança amb deute públic, d'acord amb el que estableix l'article 101 del text refós de la Llei general pressupostària, aprovat pel Reial decret legislatiu 1091/1988, de 23 de setembre.

Disposició final única. *Entrada en vigor.*

Aquesta Llei entra en vigor l'endemà d'haver estat publicada en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Per tant,

Mano a tots els espanyols, particulars i autoritats, que compleixin aquesta Llei i que la facin complir.

Madrid, 27 de novembre de 1998.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

27395 *REIAL DECRET LLEI 15/1998, de 27 de novembre, de mesures urgents per a la millora del mercat laboral en relació amb el treball a temps parcial i el foment de la seva estabilitat. («BOE» 285, de 28-11-1998.)*

La nova regulació del contracte de treball a temps parcial objecte d'aquesta disposició constitueix el resultat del procés de reflexió i diàleg desenvolupat pel Govern amb les organitzacions empresarials i sindicals des del mes de juliol d'enguany, adreçat a continuar aprofundint en l'anàlisi del funcionament del mercat laboral i en la recerca de mesures per a la seva millora. Fruit d'aquest procés és l'Acord sobre treball a temps parcial i foment de la seva estabilitat conclòs el 13 de novembre entre el Govern i les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit estatal, el contingut del qual incorpora aquesta disposició.

Aquesta nova regulació es va acomodar als compromisos establerts a escala europea en l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, conclòs el 6 de juny de 1997 per l'UNICE, el CEEP i la CES i incorporat posteriorment, per a la seva aplicació, a la Directiva 97/81/CE, del Consell, de 15 de desembre. Així mateix, respon als compromisos continguts tant en l'Acord de racionalització i consolidació del sistema de la Seguretat Social com en l'Acord interconfederal per a l'estabilitat en l'ocupació.

També s'ha tingut en compte l'evolució d'aquesta modalitat contractual a Espanya, la seva utilització reduïda en comparació amb el conjunt de la Unió Europea i l'alta temporalitat que afecta el nostre país en aquest segment del mercat laboral.

La millora de la qualitat del treball a temps parcial, d'acord amb el que estableixen l'Acord marc europeu i la Directiva comunitària esmentada, requereix l'establiment d'una regulació que permeti una flexibilitat adequada en aquest tipus de treball i garanteixi alhora determinats principis bàsics: la igualtat de tracte i la no-discriminació dels treballadors a temps parcial en relació amb els treballadors a temps complet, sens perjudici de l'aplicació del principi de proporcionalitat quan sigui adequat; el principi de voluntarietat en l'accés al treball a temps parcial, que incorpora el dret del treballador a no ser acomiadat per negar-se a ser transferit des d'una ocupació a temps complet a una altra a temps parcial, sens perjudici de les mesures que, de conformitat amb la legislació i els convenis col·lectius, es puguin derivar de les necessitats de funcionament de l'establiment considerat, i l'accés efectiu a la protecció social dels treballadors contractats a temps parcial, introduint per a això els elements de correcció necessaris per adaptar el funcionament de les normes generals del sistema a les característiques específiques d'aquest tipus de treball.

El desenvolupament i la plasmació d'aquests principis comporten un conjunt de modificacions legals en la regulació del contracte de treball a temps parcial, continguda bàsicament en l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, del qual, per raons sistemàtiques i de claredat i seguretat jurídiques, se'n fa una nova redacció íntegra d'aquesta disposició. Juntament amb això, es procedeix a reordenar els criteris bàsics que han de regir en matèria de protecció social per a aquest tipus de contractes, per tal de fer compatibles el principi de contributivitat propi del sistema de Seguretat Social amb els d'igualtat de tracte i proporcionalitat en el treball a temps parcial. Aquests criteris bàsics—que s'incorporen íntegrament a la Llei general de la Seguretat Social i que eliminen per asistemàtica l'anterior menció relativa a aquests criteris, continguda en el mateix article 12 de l'Estatut dels treballadors—seran desenvolupats posteriorment, a partir d'aquesta disposició, en les normes reglamentàries corresponents, de la mateixa manera que aquells altres aspectes de l'Acord, com ara, en particular, el relatiu als treballs fixos de caràcter discontinu, d'abast merament reglamentari i no abordats en aquesta disposició.

Amb tot això, s'atén la configuració d'un marc jurídic del treball a temps parcial que no només sigui sensible a les necessitats de millora del funcionament del mercat laboral, sinó que, en plena coherència i conforme amb el que preveuen sobre foment de l'estabilitat en l'ocupació les lleis 63/1997 i 64/1997, s'ofereixin també noves respostes a les necessitats cada vegada més diversificades de caràcter personal, familiar, formatiu i professional dels treballadors i les treballadores, a més d'atendre de manera adequada les exigències d'adaptabilitat de les empreses.

Partint del reconeixement de les especificitats del contracte de treball fix discontinu, és evident la necessitat de comptar amb un règim jurídic dotat de la singularitat necessària. Conseqüentment, la normativa d'aplicació ha de ser sensible a les característiques derivades de les activitats estacionals, en particular per mitjà dels convenis col·lectius d'àmbit sectorial.

En virtut d'això, com que és urgent l'adopció de les mesures anteriors, tant per permetre la seva efectivitat immediata com per evitar distorsions en el funcionament del mercat laboral, fent ús de l'autorització que conté l'article 86 de la Constitució, consultades les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, amb el dictamen previ del Consell Econòmic i Social, d'acord amb el Consell d'Estat, a proposta del ministre de Treball i Afers Socials i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 27 de novembre de 1998.

DISPOSO:

Article primer. *Regulació del contracte de treball a temps parcial.*

Els articles de la Llei de l'Estatut dels treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que es detallen a continuació, queden modificats en els termes següents:

U. L'article 12 queda redactat de la manera següent:

«Article 12. *Contracte a temps parcial, contracte fix discontinu i contracte de relleu.*

1. El contracte de treball s'entén fet a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior al 77 per 100 de la jornada a temps complet establerta en el conveni col·lectiu aplicable o, si no n'hi ha, de la jornada ordinària màxima legal.

2. El contracte a temps parcial es pot concertar per temps indefinit o per una durada determinada en els casos en què legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contractació, excepte en el contracte per a la formació.

3. Sens perjudici del que assenyala l'apartat anterior, el contracte a temps parcial s'entén subscrit per temps indefinit quan:

a) Es concerta per exercir treballs fixos i periòdics dins el volum normal d'activitat de l'empresa.

b) Es concerta per exercir treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dates certes, dins del volum normal d'activitat de l'empresa. En aquest cas, els treballadors han de ser cridats en l'ordre i la forma que es determini en els convenis col·lectius respectius, i el treballador, en el cas d'incompliment, pot reclamar en procediment d'acomiadament davant la jurisdicció competent; el termini per fer-ho es compta des del moment en què tingui coneixement de la falta de convocatòria.

4. El contracte a temps parcial es regeix per les regles següents:

a) El contracte, conforme amb el que disposa l'apartat 2 de l'article 8 d'aquesta Llei, s'ha de formalitzar necessàriament per escrit, en el model que s'estableixi. En el contracte han de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, la distribució horària i la seva concreció mensual, setmanal i diària, inclosa la determinació dels dies en què el treballador ha de prestar els seus serveis.

Si no s'observen aquestes exigències, el contracte es presumeix subscrit a jornada completa, llevat que hi hagi una prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis i el nombre i la distribució de les hores contractades en els termes que estableix el paràgraf anterior.

b) La jornada diària en el treball a temps parcial es pot fer de forma continuada o partida. Quan el contracte a temps parcial impliqui l'execució d'una jornada diària inferior a la dels treballadors a temps complet i aquesta es dugui a terme de forma partida, només és possible efectuar una única interrupció en aquesta jornada diària, llevat que es disposi altrament mitjançant el conveni col·lectiu sectorial o, si no n'hi ha, d'àmbit inferior.

c) Els treballadors a temps parcial no poden fer hores extraordinàries, excepte en els casos a què es refereix l'apartat 3 de l'article 35. La realització d'hores complementàries es regeix pel que disposa l'apartat 5 d'aquest article.

d) Els treballadors a temps parcial tenen els mateixos drets que els treballadors a temps complet. Quan correspongui en consideració a la seva naturalesa, aquests drets han de ser reconeguts en les disposicions legals i reglamentàries i en els convenis col·lectius de manera proporcional, d'acord amb el temps treballat.

e) La conversió d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa sempre té caràcter voluntari per al treballador i no es pot imposar de manera unilateral o com a conseqüència d'una modificació substancial de les condicions de treball a l'empara del que disposa la lletra a) de l'apartat 1 de l'article 41. El treballador no pot ser acomiadat ni patir cap altre tipus de sanció o efecte perjudicial pel fet de rebutjar aquesta conversió, sens perjudici de les mesures que, de conformitat amb el que disposen els articles 51 i 52.c) d'aquesta Llei, es puguin adoptar per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

A fi de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresari ha d'informar els treballadors de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que aquells treballadors puguin formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball dels treballadors a temps parcial, tot això de conformitat amb els procediments que s'estableixin en els convenis col·lectius sectorials o, si no n'hi ha, d'àmbit inferior.

Els treballadors que hagin acordat la conversió voluntària d'un contracte de treball a temps complet en un altre a temps parcial o viceversa i que, en virtut de les informacions a què es refereix el paràgraf precedent, sol·licitin el retorn a la situació anterior, tenen preferència per a l'accés a un lloc de treball vacant d'aquella naturalesa que hi hagi a l'empresa corresponent al seu mateix grup professional o categoria equivalent, d'acord amb els requisits i els procediments que s'estableixin en els convenis col·lectius sectorials o, si no n'hi ha, d'àmbit inferior. També tenen aquesta preferència els treballadors que, havent estat contractats inicialment a temps parcial, hagin prestat serveis com a tals a l'empresa durant tres anys o més, per a la cobertura d'aquelles vacants a temps complet corresponents al seu mateix grup professional o categoria equivalent que hi hagi a l'empresa.

Amb caràcter general, les sol·licituds a què es refereixen els paràgrafs anteriors han de ser preses en consideració, en la mesura que sigui possible, per l'empresari. La denegació de la sol·licitud ha de ser notificada per l'empresari al treballador per escrit i de manera motivada.

f) Els convenis col·lectius han d'establir mesures per facilitar l'accés efectiu dels treballadors a temps parcial a la formació professional continuada, a fi d'afavorir-ne la progressió i la mobilitat professionals.

g) Els convenis col·lectius sectorials i, si no n'hi ha, d'àmbit inferior, poden establir, si s'escau, requisits i especialitats per a la conversió de contractes a temps complet en contractes a temps parcial, quan això estigui motivat principalment per raons familiars o formatives.

5. Es consideren hores complementàries aquelles la possibilitat de realització de les quals hagi estat acordada, com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, d'acord amb el règim jurídic establert en aquest apartat i, si s'escau, en els convenis col·lectius sectorials o, si no n'hi ha, d'àmbit inferior.

La realització d'hores complementàries està subjecta a les regles següents:

a) L'empresari només pot exigir la realització d'hores complementàries quan així ho hagi pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries es pot acordar en el moment de formalitzar el contracte a temps parcial o posteriorment, però constitueix, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte s'ha de formalitzar necessàriament per escrit, en el model oficial establert a aquest efecte.

b) Només es pot formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial de durada indefinida. En cas de contracte de treball fix discontinu, només es pot pactar la realització d'hores complementàries quan els treballadors, dins del període d'activitat, facin una jornada reduïda respecte dels treballadors a temps complet.

c) El pacte d'hores complementàries pot quedar sense efecte per denúncia del treballador una vegada complert un any des de la seva formalització. La denúncia del pacte s'ha de notificar a l'empresari amb una antelació mínima de tres mesos a la data de venciment de cada un dels anys de la seva vigència; en cas contrari, aquest pacte s'entén prorrogat per un nou període anual.

d) El pacte d'hores complementàries ha de recollir el nombre d'hores complementàries la realització de les quals pot ser requerida per l'empresari.

El nombre d'hores complementàries no pot ser superior al 15 per 100 de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Els convenis col·lectius d'àmbit sectorial o, si no n'hi ha, d'àmbit inferior, poden establir un altre percentatge màxim, que en cap cas no pot ser superior al 30 per 100 de les hores ordinàries contractades. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no pot ser superior al límit legal del treball a temps parcial definit a l'apartat 1 d'aquest article.

e) La distribució i la forma de realització de les hores complementàries pactades s'ha d'atenir al que estableixin sobre això els convenis col·lectius sectorials o, si no n'hi ha, d'àmbit inferior. En absència de regulació en conveni, s'han de respectar les condicions següents:

1a El total d'hores complementàries anuals pactades s'ha de distribuir proporcionalment en cadascun dels trimestres de l'any natural, per a la seva realització dins de cada trimestre. Quan el contracte a temps parcial no impliqui la prestació de serveis durant el conjunt de l'any, el total d'hores complementàries s'ha de distribuir en tantes fraccions com períodes complets de tres mesos en què es dugui a terme la prestació dels serveis.

2a Si en un trimestre no s'han fet totes les hores complementàries corresponents, fins a un 30 per 100 de les hores no consumides pot ser transferit per l'empresari al trimestre següent, perquè es puguin fer en aquest trimestre una vegada efectuades les hores complementàries corresponents al trimestre esmentat. En cap cas no es poden transferir a un trimestre les hores ja transferides des

del trimestre anterior, ni transferir més enllà de l'any natural les hores no efectuades en el quart trimestre de l'any.

3a El treballador ha de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries amb un preavis de set dies.

f) La realització d'hores complementàries ha de respectar en tot cas els límits en matèria de jornada i descansos que estableixen els articles 34, apartats 3 i 4; 36, apartat 1, i 37, apartat 1, d'aquesta Llei.

g) Les hores complementàries fetes efectivament es retribueixen com a ordinàries, i es computen a efectes de bases de cotització a la Seguretat Social, períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i la retribució de les hores complementàries efectuades ha de constar en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.

h) El pacte d'hores complementàries i les condicions de realització estan subjectes al compliment dels requisits que estableixen les lletres anteriors i, si s'escau, al règim que prevegin els convenis col·lectius aplicables. En cas d'incompliment d'aquests requisits i d'aquest règim jurídic, la negativa del treballador a dur a terme les hores complementàries, malgrat haver estat pactades, no constitueix conducta laboral sancionable.

i) La realització d'hores complementàries pot donar lloc a la modificació de la jornada ordinària pactada inicialment en el contracte, mitjançant la consolidació en aquesta jornada d'una part de les hores complementàries efectuades en uns períodes de temps determinats, en els termes següents.

La modificació de la jornada ordinària pactada es pot produir en dos trams. En el primer tram, s'han de consolidar en la jornada ordinària el 30 per 100 de la mitjana anual de les hores complementàries efectuades en un període de dos anys a comptar des de la vigència del pacte d'hores complementàries. En el segon tram, s'han de consolidar el 50 per 100 de la mitjana anual de les hores complementàries efectuades durant els dos anys següents. En cap cas, una vegada efectuada la consolidació, el nombre d'hores complementàries resultant no pot ser inferior al 4 per 100, i en tot cas s'ha de respectar el límit legal de treball a temps parcial a què es refereix l'apartat 1 d'aquest article.

Perquè es produeixi la consolidació, cal que el treballador manifesti la seva voluntat en aquest sentit, en relació amb la totalitat o amb una part de les hores corresponents, dins del termini màxim dels tres mesos immediatament anteriors a la data de consolidació. A aquests mateixos efectes, l'empresari ha de lliurar al treballador que hagi fet valer el seu dret a la consolidació de les hores complementàries, amb un preavis de set dies a la finalització del període de referència corresponent, un certificat relatiu al nombre d'hores susceptibles de consolidació; la manca d'aquest certificat no extingeix el dret a l'ampliació de la jornada.

La distribució de l'ampliació de jornada resultant de la consolidació s'ha de determinar d'acord amb els criteris i la forma d'ordenació de la jornada original.

L'ampliació de la jornada ordinària mitjançant la consolidació de les hores complementàries d'acord amb el que preveuen els paràgrafs anteriors no pot alterar per si mateixa el pacte d'hores complementàries, que s'ha de mantenir en els seus

mateixos termes pel que fa al nombre i la distribució de les pactades no obstant l'ampliació de la jornada ordinària, sempre respectant el límit d'acumulació d'hores ordinàries i complementàries que estableix la lletra d) d'aquest apartat.

6. Així mateix, s'entén com a contracte a temps parcial el subscrit pel treballador que concerta amb la seva empresa, en les condicions que estableix aquest article, una reducció de la jornada de treball i del salari d'entre el 30 per 100 com a mínim i el 77 per 100 com a màxim, quan compleixi les condicions generals exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social excepte l'edat, que com a màxim ha de ser inferior a cinc anys a l'exigida. L'execució d'aquest contracte de treball a temps parcial, i la seva retribució, són compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconegui al treballador fins que compleixi l'edat establerta amb caràcter general en el sistema de jubilació; la relació laboral s'extingeix en assolir l'edat esmentada.

Per poder subscriure aquest contracte, l'empresa ha de concertar simultàniament un contracte de treball amb un altre treballador en situació d'atur, i queda obligada a mantenir coberta, com a mínima, la jornada de treball substituïda fins a la data de jubilació que estableix el paràgraf anterior. El contracte de treball pel qual se substitueix la jornada deixada vacant pel treballador que redueix la jornada s'anomena contracte de relleu, i té les particularitats següents:

a) La durada del contracte és igual a la del temps que falti al treballador substituït per assolir l'edat de jubilació a què es refereix el primer paràgraf d'aquest apartat.

b) El contracte de relleu es pot subscriure a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la durada de la jornada ha de ser, com a mínim, igual a la reducció de jornada acordada pel treballador substituït. L'horari de treball del treballador que fa el relleu pot completar el del treballador substituït o pot ser simultani.

c) El lloc de treball del treballador que fa el relleu pot ser el mateix del treballador substituït o un de similar; s'entén com a tal, excepte en el cas del personal directiu, el compliment de tasques corresponents al mateix grup professional o categoria equivalent.

d) En la negociació col·lectiva es poden establir mesures per impulsar la subscripció de contractes de relleu.»

Dos. El punt 1r de l'apartat 1 de l'article 64 queda redactat de la manera següent:

«1r Rebre informació, que li ha de ser proporcionada trimestralment, com a mínim, sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre la situació de la producció i les vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació a l'empresa, així com sobre les previsions de l'empresari sobre la subscripció de nous contractes, amb indicació del nombre i de les modalitats i el tipus de contractes que s'utilitzen, incloent-hi els contractes a temps parcial, de la realització d'hores complementàries pels treballadors contractats a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.»

Article segon. *Protecció social dels treballadors contractats a temps parcial.*

Es modifiquen l'apartat 1 de l'article 166 i la disposició addicional setena del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, en els termes següents:

U. L'apartat 1 de l'article 166 queda redactat de la manera següent:

«1. Els treballadors que reuneixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió de jubilació llevat de l'edat, que ha de ser inferior a cinc anys, com a màxim, a l'exigida, poden accedir a la jubilació parcial, en les condicions que preveu l'apartat 6 de l'article 12 de la Llei de l'Estatut dels treballadors.»

Dos. La disposició addicional setena queda redactada de la manera següent:

«Disposició addicional setena. *Normes aplicables als treballadors contractats a temps parcial.*

1. La protecció social derivada dels contractes de treball a temps parcial s'ha de regir pel principi d'assimilació del treballador a temps parcial al treballador a temps complet i específicament per les regles següents:

Primera. Cotització.

a) La base de cotització a la Seguretat Social i de les aportacions que es recaptin conjuntament amb les quotes sempre ha de ser mensual i ha d'estar constituïda per les retribucions percebudes efectivament d'acord amb les hores treballades, tant ordinàries com complementàries.

b) La base de cotització així determinada no pot ser inferior a les quantitats que es determinin per reglament.

c) Les hores complementàries cotitzen a la Seguretat Social sobre les mateixes bases i els mateixos tipus que les hores ordinàries.

Segona. Períodes de cotització.

a) Per acreditar els períodes de cotització necessaris per causar dret a les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, incapacitat temporal i maternitat, només es computen les cotitzacions efectuades d'acord amb les hores treballades, tant ordinàries com complementàries, i la seva equivalència es calcula en dies teòrics de cotització. Amb aquesta finalitat, el nombre d'hores treballades efectivament s'ha de dividir per cinc, equivalent diari del còmput de mil vuit-centes vint-i-sis hores anuals.

b) Per causar dret a les pensions de jubilació i incapacitat permanent, al nombre de dies teòrics de cotització obtinguts conforme amb el que disposa la lletra a) d'aquesta regla se li ha d'aplicar el coeficient multiplicador d'1,5, de la qual cosa resulta el nombre de dies que es consideren acreditats per determinar els períodes mínims de cotització. En cap cas no es pot computar un nombre de dies cotitzats superior al que correspondria si s'hagués fet la prestació de serveis a temps complet.

Tercera. Bases reguladores.

a) La base reguladora de les prestacions de jubilació i incapacitat permanent s'ha de calcular d'acord amb la regla general. Per a la prestació

per maternitat, la base reguladora diària és el resultat de dividir la suma de bases de cotització acreditades en l'empresa durant l'any anterior a la data del fet causant entre 365.

b) A l'efecte de les pensions de jubilació i de la incapacitat permanent, derivada d'una malaltia comuna, la integració dels períodes durant els quals no hi hagi hagut obligació de cotitzar s'ha de dur a terme amb la base mínima de cotització d'entre les aplicables a cada moment, corresponent al nombre d'hores contractades en últim terme.

c) El temps de cotització que resulti acreditat d'acord amb el que disposa l'apartat b) de la regla segona es computa per determinar el nombre d'anys cotitzats a efectes de fixar el percentatge aplicable a la base reguladora de la pensió de jubilació. La fracció d'any que pugui resultar es computa com un any complet.

Quarta. Protecció per desocupació.

Per determinar els períodes de cotització i de càlcul de la base reguladora de les prestacions per desocupació, cal atènyer-se al que es determini per reglament en la normativa específica.

2. Les regles que conté l'apartat anterior són aplicables als treballadors amb un contracte a temps parcial, un contracte de relleu a temps parcial i un contracte de treball fix discontinu, de conformitat amb el que estableix l'article 12 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que estiguin inclosos en el camp d'aplicació del règim general i del règim especial de la mineria del carbó, i als treballadors a compte d'altri que estiguin inclosos en el règim especial dels treballadors del mar.»

Disposició transitòria primera. *Règim jurídic dels contractes en vigor.*

1. Els contractes subscrits abans de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei es continuen regint per la normativa legal o convencional conforme amb la qual es van subscriure.

No obstant això, són aplicables des de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei a tots els contractes, sigui quina sigui la data en què s'hagin subscrit, les disposicions que contenen les lletres d), e) i f) de l'apartat 4 de l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, en la redacció que en fa l'article primer d'aquest Reial decret llei.

2. En els contractes de durada indefinida a temps parcial subscrits abans de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei en què la jornada de treball sigui inferior al nou límit legal del treball a temps parcial, es pot fer un pacte d'hores complementàries, que s'ha de regir a tots els efectes pel que disposa l'apartat 5 de l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, en la redacció que en fa aquest Reial decret llei; en aquest cas queda excloua la possibilitat de fer hores extraordinàries, excepte en els supòsits a què es refereix l'apartat 3 de l'article 35 de l'Estatut dels treballadors.

Disposició transitòria segona. *Normes relatives als convenis col·lectius vigents.*

Les modificacions introduïdes per aquest Reial decret llei en el règim jurídic dels contractes a temps parcial i de relleu no afecten la vigència de les disposicions relatives a aquests contractes que contenen els convenis col·lectius vigents en la data d'entrada en vigor d'aquesta disposició, que continuen sent aplicables.

Disposició transitòria tercera. *Règim de protecció social aplicable als contractes en vigor.*

Les disposicions que conté l'article segon són aplicables a tots els contractes a temps parcial, sigui quina sigui la data en què es formalitzin, a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, de conformitat amb el que estableix la disposició final segona.

Disposició addicional única. *Avaluació de les mesures.*

El Govern, en vista dels resultats de les mesures que conté aquest Reial decret llei i després de consultar les organitzacions sindicals i les associacions empresarials més representatives, o a proposta seva, pot promoure canvis legislatius en el llindar de la jornada que defineix el treball a temps parcial, el límit màxim d'hores complementàries que poden ser objecte de pacte específic, la distribució i la forma de realització de les hores complementàries, així com els límits i les condicions per a la consolidació en la jornada ordinària pactada inicialment d'una part de les hores complementàries.

Disposició derogatòria única. *Abast de la derogació normativa.*

Queden derogades totes les disposicions del mateix rang o d'un rang inferior que s'oposin al que disposa aquest Reial decret llei.

Disposició final primera. *Facultats de desplegament.*

1. El Govern ha de dictar les disposicions que siguin necessàries per al desplegament d'aquest Reial decret llei.

2. S'autoritza el director general de l'Institut Nacional d'Ocupació per aprovar els models de contracte a temps parcial i de pacte d'hores complementàries a què es refereixen, respectivament, la lletra a) de l'apartat 4 i la lletra a) de l'apartat 5 de l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, d'acord amb la redacció que en fa aquest Reial decret llei.

Disposició final segona. *Entrada en vigor.*

Aquest Reial decret llei entra en vigor l'endemà d'haver estat publicat en el «Butlletí Oficial de l'Estat», excepte les disposicions que contenen les regles segona i tercera de la disposició addicional setena de la Llei general de la Seguretat Social, d'acord amb la redacció que en fa l'article segon d'aquest Reial decret llei, que comencen a tenir efecte a partir de l'entrada en vigor de les disposicions reglamentàries previstes en la disposició final primera que les despleguin, que s'han de dictar en el termini màxim de tres mesos.

Madrid, 27 de novembre de 1998.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

27864 LLEI ORGÀNICA 8/1998, de 2 de desembre, de règim disciplinari de les Forces Armades. («BOE» 289, de 3-12-1998.)

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegeu i entengueu aquesta Llei.
Sapigueu: Que les Corts Generals han aprovat la Llei orgànica següent i jo la sanciono.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

És una constant històrica la preocupació per la protecció de la disciplina militar mitjançant l'establiment de normes que procurin l'adhesió a aquesta disciplina i, en cas d'infracció, la reparació immediata per mitjà de l'exercici de les potestats disciplinàries atribuïdes als comandaments militars. Tant en les ordenances particulars i generals, com en les normes codificades, la protecció i el manteniment de la disciplina ha constituït en els exèrcits un objectiu consubstancial a la institució mateixa.

La disciplina, factor de cohesió que obliga tothom de la mateixa manera, diu l'article 11 de la Llei 85/1978, de 28 de desembre, de reials ordenances de les Forces Armades, ha de ser practicada i exigida com a norma d'actuació. Té la seva expressió col·lectiva en l'acatament a la Constitució, a la qual la institució militar està subordinada. Al seu torn, l'article 28 diu que la disciplina obliga a manar amb responsabilitat i a obeir el que s'ha manat. L'adhesió racional del militar a les seves regles, fruit de la subordinació a valors superiors, garanteix la rectitud de la conducta individual i col·lectiva i assegura el compliment rigorós del deure.

En l'aspecte normatiu, un punt important d'inflexió en el règim disciplinari va ser la Llei orgànica 12/1985, de 27 de novembre, que va entrar en vigor, simultàniament amb el Codi penal militar, el dia 1 de juny de 1986.

La publicació d'ambdues normes tenia com a primer i més aparent objectiu aconseguir una separació efectiva entre l'esfera penal, comprensiva de conductes delictives, i l'esfera disciplinària que, seguint el model d'altres codis de disciplina europeus, recull les conductes que, amb independència de la seva naturalesa i per la seva major venialitat, es reserven la sanció i el càstig al comandament militar com a instrument per al manteniment de la disciplina. D'aquesta manera, l'autonomia legislativa del règim disciplinari trencava la unitat tradicional, originadora en alguns casos de confusió, de la regulació d'allò penal i d'allò disciplinari.

Un altre objectiu, també proposat, era trobar l'equilibri necessari entre la protecció de la disciplina, essencial per al funcionament correcte de les Forces Armades, i les garanties individuals recollides en la Constitució, incorporant a la matèria disciplinària un conjunt de drets constitucionals de observança inexcusable, inspirant-se en la doctrina que contenen sobre aquesta matèria les resolucions del Tribunal Europeu de Drets Humans i del Tribunal Constitucional.

Avui, amb la perspectiva que ofereix el temps transcorregut de la seva vigència, s'observa que, encara que algunes dificultats en la seva aplicació han desaparegut o han disminuït la transcendència que van tenir en els primers temps de vigència de la Llei, altres, tanmateix, romanen i cal corregir-les.

En efecte, el tractament legal incomplet o defectuós que es dona a alguns aspectes essencials del règim disciplinari crea, en algunes ocasions, llacunes, inseguretats jurídica i perjudicis per a la mateixa disciplina, i, en altres, obliga a atènyer-se a normes d'aplicació subsidiària que no preveuen específicament les peculiaritats de l'organització castrense. També cal posar fi a la dispersió legislativa produïda per les reformes parcials, contingudes fins i tot en normes completament alienes al règim sancionador, que n'exigeix l'ordenació i la sistematització i, en últim terme, s'han d'incorporar els criteris continguts en la jurisprudència de la Sala Cinquena del Tribunal Suprem i del Tribunal Constitucional als quals es deu la interpretació de diversos preceptes substantius i adjectius.