

DAMIÁN BENEYTO CALABUIG*Inspector de Trabajo y Seguridad Social***Extracto:**

DE nuevo en este comentario se aborda la reforma laboral impuesta por el Gobierno mediante el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, ante la ruptura de la negociación llevada a cabo entre la patronal y los sindicatos.

Esta norma, como ya se ha podido apreciar tras la lectura del estudio reproducido en las páginas precedentes, establece importantes modificaciones en los contratos temporales (de formación, eventual, de inserción y fijos-discontinuos), fijando una indemnización en caso de extinción. Reforma sustancialmente el contrato a tiempo parcial. Mantiene, con algunos cambios, el contrato para el fomento de la contratación indefinida. Incorpora el programa de fomento del empleo para el año 2001. Establece, en caso de subcontratación de obras y servicios, un deber de información de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y con los representantes legales de éstos. Y, por último, incluye una novedosa bonificación empresarial de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

A través de estas páginas se sistematiza y comenta el Real Decreto-Ley 5/2001 ofreciendo al lector el conocimiento del alcance de la reforma laboral y su correcta aplicación práctica.

Sumario:

I. Introducción.

II. Reforma de la contratación temporal.

1. Contrato para la formación.
2. Contrato eventual por circunstancias de la producción.
3. Contrato de inserción.
4. Límites y garantías de los contratos de duración determinada.
5. Nueva regulación del contrato de los trabajadores fijos-discontinuos.
6. Indemnización por extinción de los contratos temporales.

III. Reforma del contrato a tiempo parcial.

1. Concepto legal.
2. Modalidades.
3. Forma escrita y menciones.
4. Horas complementarias.

IV. Reforma de la contratación indefinida.

1. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.
2. Programa de fomento del empleo para el año 2001.

V. Otras materias reformadas.

1. Subcontratación de obras y servicios.
2. Empresas de trabajo temporal.
3. Nuevo supuesto de extinción del contrato por causas objetivas.
4. Bonificación de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.
5. Derogación del límite máximo de edad para trabajar.

I. INTRODUCCIÓN

Tras varios meses de negociación entre la patronal y los sindicatos sobre la reforma del mercado laboral, no se ha logrado un acuerdo entre los interlocutores sociales como hubiera sido deseable. Ambas partes han mantenido posturas inflexibles en la negociación, haciendo inviable cualquier acuerdo, llegándose a la ruptura del proceso de diálogo social desarrollado.

Ante esta situación el Gobierno, dada la necesidad de actuar cuanto antes en la regulación laboral del mercado de trabajo, ha impuesto su reforma laboral mediante el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, publicado en el BOE de 3 de marzo de 2001, siendo la fecha de su entrada en vigor el día siguiente.

Este Real Decreto-Ley, cuya corrección de errores se publica en el BOE de 10 de marzo de 2001, ha sido convalidado por Resolución del Congreso de los Diputados de fecha 15 de marzo de 2001 (BOE de 24 de marzo de 2001).

Las medidas fundamentales de la reforma llevada a cabo por el Real Decreto-Ley citado son las siguientes:

- Amplía a nuevos colectivos el contrato para el fomento de la contratación indefinida (con indemnización por causas objetivas de 33 días por año trabajado y el tope de 24 mensualidades).
- Establece para los contratos temporales una indemnización de 8 días por año trabajado.
- Reduce la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción a 12 meses (antes 13,5 meses).
- Modifica el contrato a tiempo parcial eliminando el límite máximo de jornada de trabajo (situada hasta ahora en el 77% de la jornada establecida en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal).
- Establece una nueva regulación del contrato de los trabajadores fijos-discontinuos.

- Extiende a nuevos colectivos el contrato para la formación sin tope máximo de edad (anteriormente 21 años).
- Introduce obligaciones empresariales de información a los trabajadores y a sus representantes legales en materia de subcontratación de obras y servicios.
- Incorpora el programa de fomento del empleo para el año 2001.
- Establece bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

II. REFORMA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

1. Contrato para la formación.

El contrato para la formación, como es sabido, tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Por tanto quedan fuera de esta modalidad contractual todas aquellas actividades cuyo desempeño no exige ninguna cualificación (p. ej., trabajos de peón).

El contrato para la formación se puede celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años (en el momento de la celebración del contrato) que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente. Pero el Real Decreto-Ley 5/2001 modifica el artículo 11, apartado 2, letra a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRET) y establece cinco excepciones a la regla general relativa al límite de edad, no aplicándose ningún límite máximo de edad cuando el contrato se concluye con trabajadores incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Desempleados minusválidos (antes trabajadores minusválidos, sin exigirse que fueran desempleados).
- Desempleados que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo (anteriormente la excepción se aplicaba a los contratos para la formación realizados en el marco de programas públicos de empleo-formación de escuelas taller, casas de oficios y programas de garantía social dependientes de las Administraciones Públicas educativas competentes, y únicamente para trabajadores mayores de 16 años y menores de 24 años).
- Trabajadores extranjeros durante los primeros dos años de vigencia de su permiso de trabajo.

- Desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral.
- Desempleados en situación de exclusión social.

Ello significa que, tras la reforma laboral, podemos encontrarnos con trabajadores extranjeros o con españoles desempleados que tengan, por ejemplo, 40 o más años de edad, y estén trabajando con un contrato de formación, siempre que reúnan los requisitos señalados.

2. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Dos modificaciones introduce el Real Decreto-Ley 5/2001 en esta modalidad contractual [art. 15.1 b) del TRET], respecto de la normativa anterior:

- a) La primera consiste en la reducción de la duración máxima del contrato eventual de los 13,5 meses anteriores a 12 meses, que puede establecerse mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Pues el período máximo que los convenios colectivos sectoriales pueden fijar para poder realizar contratos eventuales es de 18 meses, y la duración del contrato no puede superar las tres cuartas partes del período de referencia establecido (es decir, 13,5 meses, pero que tras la reforma que comentamos se ha limitado a un máximo de 12 meses).

La disposición transitoria primera del Real Decreto-Ley 5/2001 dispone que los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta norma continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron. Por tanto, si un convenio colectivo fija la duración máxima de un contrato eventual en 13,5 meses y el contrato se ha celebrado con anterioridad al 4 de marzo de 2001 (día de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2001), es claro que no le resulta de aplicación la nueva normativa. Pero si el contrato eventual se celebra a partir de dicha fecha, al ser la reforma laboral de derecho necesario y de aplicación inmediata, deroga lo dispuesto en el convenio colectivo al ser de inferior rango normativo (disp. derog. única del Real Decreto-Ley 5/2001), por lo que la duración máxima del contrato eventual no podrá superar los 12 meses.

- b) La segunda modificación realmente no supone novedad alguna, pues se limita a incorporar en el TRET una regla que ya estaba establecida en el artículo 3.2 d) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, referida a la posibilidad de una única prórroga del contrato, al señalarse que «si el contrato eventual se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima». Por tanto, se eleva al rango de ley una regla ya establecida a nivel reglamentario.

3. Contrato de inserción.

El Real Decreto-Ley 5/2001 crea una nueva modalidad contractual de duración determinada, el contrato de inserción, con las siguientes características:

- **Régimen jurídico:** el contrato de inserción puede celebrarse cuando se contrate a un demandante de empleo por parte de una Administración Pública y su objeto sea realizar una obra o servicio de interés general o social, dentro del ámbito de sus competencias, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante. Se trata, pues, de un contrato para favorecer la integración laboral de los desempleados.
- **Limitación para una nueva contratación del trabajador:** se establece una limitación consistente en que los trabajadores contratados bajo esta modalidad no podrán repetir su participación hasta transcurridos tres años desde la finalización del anterior contrato de esta naturaleza.
- **Financiación:** los costes laborales de estas contrataciones se financian por los servicios públicos de empleo competentes, a través de las partidas de gasto que correspondan, tomando como referencia la base mínima del grupo de cotización al que corresponda la categoría profesional desempeñada por el trabajador. De la redacción literal de la norma parece desprenderse que tanto la retribución del trabajador como su cotización a la Seguridad Social será la correspondiente a la base mínima del grupo de cotización al que pertenezca el trabajador con contrato de inserción.
- **Utilización de este contrato:** se concreta que las prioridades del Estado para cumplir las directrices de la estrategia europea para el empleo serán determinantes para la incorporación de desempleados a esta modalidad contractual.
- **Forma del contrato:** el contrato de inserción debe formalizarse, en todo caso, por escrito. De no observarse tal exigencia el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal (art. 8.2 del TRET).

La regulación del nuevo contrato de inserción contenida en el Real Decreto-Ley 5/2001 es muy parca, por lo que habrá que esperar a su desarrollo reglamentario por el Gobierno previsto en la disposición final primera.

Entendemos que esta nueva modalidad contractual puede ser un complemento (o bien puede suponer la sustitución) de los trabajos temporales de colaboración social a utilizar por las Administraciones Públicas con trabajadores perceptores de las prestaciones por desempleo para realizar obras o servicios de utilidad social, que se regulan en los artículos 38 y 39 del Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio.

4. Límites y garantías de los contratos de duración determinada.

El Real Decreto-Ley 5/2001 introduce tres novedades en el artículo 15 del TRET referidas a la contratación temporal:

1.º Prevención de abusos en la contratación temporal.

Para reforzar el principio de estabilidad en el empleo se prevé el establecimiento de limitaciones en las contrataciones temporales, al disponer que mediante convenio colectivo sectorial estatal y subsidiariamente, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, podrán establecerse requisitos adicionales dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.

Se trata con esta medida de limitar la utilización abusiva de contratos temporales encadenados con un mismo trabajador, para impedir que adquiriera la condición de fijo de plantilla.

2.º Equiparación de derechos.

Se modifica el TRET para equiparar los derechos de los trabajadores con contrato temporal o de duración determinada con los contratados de forma indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquéllas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Se prevén dos particularidades:

1. Tales derechos, en atención a su naturaleza, serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado (así ocurre, p. ej., con el derecho a vacaciones anuales retribuidas establecido en el art. 39 del TRET).
2. 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 (así ocurre, p. ej., con el derecho a la excedencia voluntaria, previsto en el art. 46.2 del TRET, o con el derecho a ser electores o elegibles en el procedimiento para la elección de delegados de personal y miembros del comité de empresa, regulado en el art. 69.2 del TRET).

3.º Información de vacantes.

Se establece la obligación del empresario de informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la exis-

tencia de puestos de trabajo vacantes de carácter indefinido. Esta norma tiene por finalidad garantizar a los trabajadores con contrato temporal las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

En cuanto a la forma en que debe el empresario facilitar dicha información, se determina que podrá hacerse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo (p. ej., en el tablón de anuncios). Pero nada impide que el empresario pueda utilizar otro medio para hacer llegar esta información a los trabajadores temporales (p. ej., mediante escritos o cartas individuales).

Asimismo se prevé el establecimiento en convenio colectivo de medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores temporales a la formación profesional continua, con la finalidad de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

5. Nueva regulación del contrato de los trabajadores fijos-discontinuos.

El contrato fijo-discontinuo tenía un reconocimiento de contrato con cierta autonomía dentro del concepto genérico de contrato a tiempo parcial. Era una modalidad de contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido, y se encontraba regulado en el artículo 12 del TRET, cuyo título era «contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo». Pero el Real Decreto-Ley 5/2001 ha introducido un cambio sustancial en dicho artículo del TRET, pues desaparece de su título la referencia al contrato fijo-discontinuo y deja de regularse tal contrato en el mismo, pasando al artículo 15.8 del TRET como un contrato por tiempo indefinido con una regulación específica.

Por tanto, tras la reforma laboral, el contrato fijo-discontinuo ya no tiene la consideración de un contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido, sino simplemente de una modalidad de contrato por tiempo indefinido.

La nueva regulación del contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos es la siguiente:

1. **Concepto legal:** este contrato se concierne para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

El criterio diferenciador entre una y otra modalidad contractual es que **los trabajos discontinuos se repitan o no en fechas ciertas**. Si se repiten tiene la consideración de contrato a tiempo parcial indefinido (p. ej., trabajos de temporada: hotel de alta montaña que sólo abre en invierno, fábrica de helados cuya actividad transcurre en primavera-verano, empresas de elaboración de comidas para colegios siendo la duración del curso escolar de octubre a junio, una piscina municipal cuya apertura es de junio a septiembre); y si los trabajos no se repiten

en fechas ciertas, es decir, cuando son de inicio y duración incierta, nos encontramos ante un contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos (p. ej., trabajos de campaña: almacenes de manipulado y envasado de frutas y verduras, fábricas de conservas).

2. **Orden de llamamiento:** los trabajadores fijos-discontinuos deben ser llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos. En caso de incumplimiento empresarial del orden de llamamiento, el trabajador afectado puede reclamar ante la jurisdicción social, mediante la correspondiente demanda por despido, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tenga conocimiento de la falta de convocatoria.
3. **Formalización del contrato:** debe formalizarse necesariamente por escrito en el modelo que se establezca. En cuanto a su contenido, debe figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.
4. **Convenios colectivos de ámbito sectorial:** cuando las peculiaridades de la actividad del sector lo justifiquen, tales convenios pueden acordar la utilización de la modalidad a tiempo parcial en los contratos de fijos-discontinuos, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.
5. **Supresión de las horas complementarias:** tras la reforma laboral, al dejar de tener el contrato de los trabajadores fijos-discontinuos la consideración de contrato a tiempo parcial, ya no cabe la posibilidad de pacto para la realización de horas complementarias, prevista en la normativa anterior, en el contrato fijo-discontinuo cuando dichos trabajadores, dentro del período de actividad, realizaran una jornada reducida respecto de los trabajadores a tiempo completo.

6. Indemnización por extinción de los contratos temporales.

El Real Decreto-Ley 5/2001 establece como novedad importante el establecimiento de una indemnización económica a la finalización del contrato temporal. Su régimen jurídico es el siguiente:

1. **Contratos a los que afecta:** la indemnización es de aplicación a los contratos temporales siguientes: eventual, por obra o servicio determinado, a tiempo parcial de duración determinada, contrato de relevo por jubilación parcial y contrato de sustitución por jubilación anticipada a los 64 años.
2. **Contratos exceptuados:** no tienen derecho a indemnización los contratos siguientes: de interinidad, de inserción, en prácticas y de formación.
3. **Cuantía de la indemnización:** su cuantía mínima legal es la equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio (es decir, dos días por trimestre trabajado o, lo que es lo mismo, 0'666 días por mes trabajado).

Pero la cuantía de la indemnización económica puede ser la mayor que así esté determinada en la normativa específica que sea de aplicación al contrato, o bien que se pacte en convenio colectivo. Como ejemplo de ello podemos señalar:

- El contrato de fomento temporal de trabajadores minusválidos: que prevé a su terminación el derecho del trabajador a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio (disp. adic. tercera del Real Decreto-Ley 5/2001, que se remite al art. 44 de la Ley 44/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social).
- El convenio general del sector de la construcción de 28 de enero de 1998 (BOE de 4 de junio de 1998) que en su artículo 28.4 establece a la finalización del contrato para trabajo fijo de obra una indemnización por cese del 4,5 por 100, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio provincial aplicable, devengados durante la vigencia del contrato. Y en su artículo 29.1 determina para los trabajadores con contrato eventual por circunstancias de la producción y con contrato de interinidad (pues afecta a los contratos regulados en el Real Decreto 2546/1994 o norma que lo sustituya -actualmente el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre- con excepción del contrato fijo de obra regulado en el art. 28), que tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100, si la duración hubiera sido igual o inferior a 365 días, y del 4,5 por 100, si la duración hubiera sido superior a 365 días, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio provincial aplicable, devengado durante la vigencia del contrato.

III. REFORMA DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El Real Decreto-Ley 5/2001 ha modificado profundamente la regulación del contrato a tiempo parcial. Las reformas llevadas a cabo en el artículo 12 del TRET son las siguientes:

1. Concepto legal.

Conforme a la normativa anterior el contrato de trabajo se entendía celebrado a tiempo parcial cuando se hubiera acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación, o en su defecto de la jornada ordinaria máxima legal (art. 12 del TRET en su redacción dada por el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre). Por tanto, el número de horas de trabajo que podía fijarse en el contrato a tiempo parcial tenía un límite máximo, pues no podía sobrepasar el 77 por 100 de la jornada a tiempo completo convencional o, en su caso, legal. Y en el supuesto de no existir convenio colectivo y ser de aplicación la jornada máxima legal

de 40 horas semanales, el número de horas de prestación de servicios en el contrato a tiempo parcial debía ser inferior a 30,8 horas semanales, a 6,16 horas diarias, a 127,8 horas mensuales o bien a 1.406 horas anuales, según se utilizara el cómputo semanal, diario, mensual o anual.

Esta referencia concreta al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo constituía la frontera determinante para diferenciar con claridad el contrato a tiempo parcial del contrato a tiempo completo. Así, por ejemplo, si una empresa contrataba a un trabajador para realizar una jornada de 35 horas semanales, no podía ser considerado como contrato a tiempo parcial, pero sí que lo era con arreglo a la anterior legislación (vigente hasta el 28 de noviembre de 1998).

El Real Decreto-Ley 5/2001 modifica el concepto legal de contrato a tiempo parcial volviendo a la normativa anterior a noviembre de 1998 (en que el número de horas de trabajo que podía fijarse era libre, pues el único requisito exigido era que fuera inferior a la jornada habitual en la actividad, no determinándose tampoco número mínimo de horas de actividad), pero introduciendo un término de referencia como es el de «trabajador a tiempo completo comparable».

Así, a partir del 4 de marzo de 2001, el contrato se entiende 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 a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Entendiendo por tal a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Y en el caso de que en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

En consecuencia, tras la reforma laboral, el único requisito para la celebración válida de un contrato a tiempo parcial es que la prestación de servicios, cualquiera que sea el módulo tomado (diario, semanal, mensual o anual), sea inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Así, en el supuesto de que la jornada del trabajador a tiempo completo comparable sea de 39 horas a la semana, podrá concertarse un contrato a tiempo parcial desde, por ejemplo, una hasta 38 horas semanales.

2. Modalidades.

Como hemos señalado anteriormente al hablar del contrato de los trabajadores fijos-discontinuos, el Real Decreto-Ley 5/2001 ha introducido un cambio sustancial en el artículo 12 del TRET pues, aparte de desaparecer de su título la referencia al contrato fijo-discontinuo, deja de regularse tal contrato en el mismo, pasando al artículo 15.8 del TRET como un contrato por tiempo indefinido con una regulación específica.

Por tanto, tras la reforma laboral, el contrato a tiempo parcial se entiende celebrado por tiempo indefinido únicamente cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A efectos de su diferenciación con el contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos nos remitimos al punto II.5.1 de estos comentarios.

3. Forma escrita y menciones.

De conformidad con la normativa anterior en el contrato a tiempo parcial, que ha de formalizarse necesariamente por escrito en modelo oficial, debía figurar como contenido esencial del contrato el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en que el trabajador debía prestar servicios.

El Real Decreto-Ley 5/2001 simplemente establece que en el contrato deberán figurar «el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución». El término «y su distribución» parece referirse únicamente al número de horas y por tanto comprender sólo la determinación del número de días de trabajo (p. ej., 15 horas de trabajo a la semana, durante tres días a la semana), sin concretar ni el horario de trabajo ni los días en que el trabajador debe prestar sus servicios (siguiendo el ejemplo anterior, de 9 a 14 horas los lunes, miércoles y viernes de cada semana).

Nosotros entendemos que una interpretación estricta de la norma puede dar lugar a abusos en la utilización del contrato a tiempo parcial (pues si no están determinados previamente en el contrato ni el horario ni los días de trabajo, ello puede dar lugar a su implantación y modificación arbitraria por parte del empresario, sin control alguno), y por ello consideramos que el término «y su distribución» debe ser interpretado en un sentido amplio comprendiendo la consignación en el contrato de todos los aspectos referidos al tiempo de trabajo: número de horas de trabajo, días de prestación de servicios (y su concreción) y horario de trabajo. Habrá, pues, que esperar al desarrollo reglamentario del Real Decreto-Ley 5/2001, para saber cuál es la interpretación correcta del artículo 12.4 a) del TRET.

La inobservancia de la forma escrita determina, conforme al artículo 8.2 del TRET, que el contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios. Por tanto, la exigencia de formalización por escrito del contrato a tiempo parcial no es *ad solemnitatem* sino *ad probationem*, por lo que su inobservancia no determina su nulidad sino la presunción de su carácter indefinido y a tiempo completo, salvo que se pruebe lo contrario por cualquier medio de prueba admitido en Derecho.

Por su parte, la inobservancia de las exigencias específicas sobre su contenido esencial (número de horas ordinarias y su distribución) determina que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios. El Real Decreto-Ley 5/2001 en la nueva redacción del artículo 12.4 a) del TRET suprime la referencia a la prueba en contrario que acredite «el número y distribución de las horas contratadas».

En consecuencia, si se demuestra o acredita que la prestación de actividad lo es a tiempo parcial, debe estimarse existente un contrato de tal naturaleza, con las correlativas consecuencias en orden laboral y de cotización a la Seguridad Social.

El incumplimiento de formalizar por escrito el contrato a tiempo parcial supone una infracción administrativa tipificada como grave, que puede ser sancionada con multa de 50.001 a 500.000 pesetas (arts. 7.1 y 40.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social). Pero el no formalizar el contrato con arreglo al modelo oficial únicamente determina la existencia de una infracción administrativa leve, que puede ser sancionada con multa de 5.000 a 50.000 pesetas (arts. 6.5 y 40.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000). Asimismo está tipificada como infracción administrativa leve la falta de registro del contrato en la oficina de empleo (art. 14.3 del Real Decreto Legislativo citado).

4. Horas complementarias.

Cuatro cambios introduce el Real Decreto-Ley 5/2001 en las horas complementarias, respecto a la normativa anterior:

1. **Se suprime la denuncia del trabajador del pacto de horas complementarias:** que podía hacerlo cumplido un año desde su celebración, notificándolo al empresario con una antelación mínima de tres meses. Por tanto, tras la reforma laboral, el pacto de horas complementarias una vez celebrado es inamovible tanto para el trabajador (anteriormente era temporal, con una vigencia de un año, ya que podía denunciarlo) como para el empresario. Pero éste, en cualquier caso, estando vigente el pacto, puede no hacer uso del mismo limitándose a no requerir del trabajador la realización de horas complementarias.
2. **Se aumenta el tope de horas complementarias a establecer en convenio:** el pacto debe recoger el número de horas complementarias anuales que el empresario puede exigir al trabajador. Dicho número tiene el tope legal del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo fijadas en el contrato a tiempo parcial, ampliable al 60 por 100 (antes el 30 por 100) por convenio colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior. Hay que tener en cuenta que como tope absoluto se establece que la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder, en ningún caso, del límite legal del trabajo a tiempo parcial (número de horas inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable; de no existir éste, la jornada prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal).
3. **Se suprime la distribución trimestral de las horas complementarias:** en defecto de lo establecido en convenio colectivo, la distribución de las horas complementarias anuales pactadas se efectuaba por períodos trimestrales a razón del 25 por 100 cada trimestre, con posibilidad de transferir al trimestre siguiente hasta el 30 por 100 de las horas complementarias no consumidas en el trimestre anterior.

Tras la reforma laboral, la distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas debe atenerse a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Por tanto, en defecto de convenio colectivo, puede pactarse la distribución de las horas complementarias de forma regular (mismo número todos los meses) o bien de forma irregular a lo largo del año.

4. **Se suprime la consolidación de las horas complementarias en la jornada:** el Real Decreto-Ley 5/2001 suprime el derecho del trabajador a la modificación de la jornada pactada inicialmente en el contrato mediante la consolidación en la misma de una parte de las horas complementarias realizadas, durante los primeros cuatro años de vigencia del pacto.

IV. REFORMA DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

1. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

El Real Decreto-Ley 5/2001 mantiene el contrato para el fomento de la contratación indefinida que fue creado en el año 1997 por los interlocutores sociales en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, con una vigencia de cuatro años (que debía terminar el 17 de mayo de 2001), y se encontraba regulado en la disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, y posteriormente de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Dada la importancia de este contrato vamos a proceder a su análisis detallado con indicación de las modificaciones que el Real Decreto-Ley 5/2001 introduce respecto a su regulación anterior.

1.º Objeto del contrato.

El objeto de esta modalidad contractual es facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales.

En principio este contrato tiene una vocación de permanencia limitada en el tiempo, pues se dispone que en el marco del diseño de los planes y programas de política de empleo y del análisis del funcionamiento del mercado de trabajo, el Gobierno evaluará los resultados obtenidos a fin de determinar la necesidad o no de su mantenimiento y proponer, en su caso, las modificaciones que procedan.

2.º Colectivos de trabajadores afectados.

Este contrato comprende tanto la contratación indefinida inicial (contratos nuevos) como la contratación indefinida por transformación de un contrato temporal.

1. Contratación indefinida inicial.

El contrato puede celebrarse con los siguientes colectivos de trabajadores desempleados:

- Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive.

- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Mayores de 45 años de edad. No se exige ningún período previo de inscripción como desempleado en la oficina de empleo.
- Parados de 31 a 44 años de edad que lleven, al menos, seis meses inscritos como demandantes de empleo.
- Minusválidos.

Por tanto, el Real Decreto-Ley 5/2001 establece tres modificaciones en relación con la normativa anterior:

- Se extiende en edad para jóvenes de 16 a 30 años (hasta ahora se situaba entre 18 y 29 años).
- Se incorpora a las mujeres desempleadas en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino (se sustituye el término subrepresentadas), que son las relacionadas en la Orden de 16 de septiembre de 1998.
- Se reduce de 12 a 6 meses el tiempo necesario de permanencia como demandante de empleo para estar incluido dentro del colectivo de parados de 31 (anteriormente 30) a 44 años de edad.

En consecuencia, se excluyen del contrato para el fomento de la contratación indefinida únicamente los hombres con edad entre 31 y 44 años que lleven inscritos como demandantes de empleo menos de seis meses, y las mujeres en estos mismos supuestos que presten servicios en profesiones u oficios con amplia presencia femenina.

2. Transformación en indefinidos de contratos temporales.

Los contratos temporales o de duración determinada pueden transformarse en un contrato para el fomento de la contratación indefinida, siempre que cumplan estas condiciones:

- Existencia de un contrato temporal cualquiera que sea su modalidad:
 - Contrato temporal estructural (obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción y de interinidad).
 - Contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores minusválidos.
 - Contratos formativos (en prácticas y para la formación).
 - Contrato de relevo por jubilación parcial.
 - Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación a los 64 años.
- La fecha de celebración del contrato temporal debe ser anterior al 31 de diciembre de 2003.

- Es necesario que la transformación se produzca estando vigente el contrato temporal y en la misma empresa.
- La conversión puede tener lugar en cualquier momento de la vigencia del contrato temporal.

3.º Requisitos formales del contrato.

El contrato ha de concertarse por tiempo indefinido y formalizarse por escrito en el modelo oficial que se establezca.

El Real Decreto-Ley 5/2001 no exige que el contrato se concierte por tiempo completo, por lo que puede celebrarse a tiempo parcial.

Su régimen jurídico y los derechos y obligaciones que se deriven del contrato se rigen por lo dispuesto en las normas generales y convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, a excepción de la indemnización por extinción del contrato y de los requisitos iniciales exigidos a las empresas para la celebración de este contrato.

4.º Indemnización por la extinción del contrato.

El Real Decreto-Ley 5/2001 establece únicamente un régimen distinto menos favorable para el trabajador respecto del que se aplica con carácter general en los supuestos de extinción por causa objetiva declarada improcedente (art. 53.5 del TRET). Pues en este caso deberá percibir una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año hasta un máximo de 24 mensualidades. La indemnización supone, en definitiva, 2,75 días por mes trabajado. El tope máximo de la indemnización se alcanzaría cuando el trabajador acreditase una antigüedad en la empresa de 21 años y 10 meses.

En consecuencia, en caso de despido disciplinario declarado improcedente (art. 56 del TRET), el trabajador contratado bajo esta modalidad debe percibir una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 42 mensualidades, es decir, la prevista con carácter general.

5.º Requisitos exigidos a la empresa contratante.

No se permite concertar contratos de esta modalidad a las empresas que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato (anteriormente se exigían 12 meses) hubieran realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubieran procedido a un despido colectivo.

Pero esta limitación para concertar contratos de este tipo tiene las siguientes excepciones:

- No es de aplicación cuando los nuevos contratos se realicen para cubrir puestos de trabajo de distinta categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido.
- Tampoco lo es cuando los nuevos contratos se concierten para cubrir puestos de trabajo correspondientes a un centro o centros de trabajo distintos a los afectados por la extinción o despido.
- Y tampoco será aplicable en los supuestos de despido colectivo cuando la realización de los contratos para el fomento de la contratación indefinida haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el artículo 51.4 del TRET.

2. Programa de fomento de empleo para el año 2001.

El programa de fomento del empleo indefinido para el año 2001 se analiza ampliamente por D. José Antonio PANIZO ROBLES en este mismo número *. En atención a ello, únicamente comentaremos dos aspectos del programa:

1.º Novedades más destacadas.

Entre ellas cabe señalar:

- Estimula la contratación de mujeres y de desempleados mayores de 55 años.
- Aumenta las bonificaciones en la contratación de mujeres para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Disminuye el porcentaje de bonificación en la contratación de desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante seis o más meses (anteriormente se exigían 12 o más meses).
- Se amplía la bonificación a la totalidad de los contratos temporales o de duración determinada vigentes el 4 de marzo de 2001 que se transformen en indefinidos (anteriormente sólo los contratos formativos y de relevo).
- Se extiende la bonificación a la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración.

* El comentario referido lleva por título «El Programa de Fomento del Empleo para el año 2001 (Comentarios de urgencia al Real Decreto-Ley 5/2001)».

- La cláusula penalizadora prevista para las empresas que hayan extinguido o extingan los contratos bonificados celebrados al amparo del Real Decreto-Ley 5/2001 y de los anteriores programas de fomento del empleo, por despido declarado improcedente, se amplía a las extinciones por despido colectivo, consistiendo dicha penalización en la exclusión por un período de 12 meses (contado desde la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo), de las ayudas contempladas en el citado Decreto-Ley. Esta exclusión afecta a un número de contrataciones igual al de las extinguidas.

2.º Inexistencia de una correspondencia total entre el contrato para el fomento de la contratación indefinida y el programa de fomento del empleo para el año 2001.

El contrato para el fomento de la contratación indefinida y el programa de fomento de empleo no guardan entre sí una absoluta y estricta correspondencia, como lo demuestra:

1. Que no todos los contratos para el fomento de la contratación indefinida pueden beneficiarse de los incentivos previstos en el programa de fomento del empleo para el año 2001, por ejemplo:

- Contratos para el fomento de la contratación celebrados por jóvenes varones desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive, inscritos como demandantes de empleo menos de seis meses, no pueden acceder a las bonificaciones del programa de fomento del empleo.
- Contratos por obra o servicio determinado, eventuales por circunstancias de la producción o de interinidad, celebrados con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2001 (4 de marzo de 2001) y que se transformen en indefinidos, no pueden acceder a los beneficios del programa de fomento del empleo.
- Contratos celebrados por una empresa que no se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. Este hecho no es obstáculo para celebrar contratos de fomento de la contratación indefinida, pero le impide acceder a los incentivos del programa de fomento del empleo.
- Contratos para el fomento de la contratación indefinida que afecten al cónyuge y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario (siempre que la relación jurídica real entre ambos reúna los requisitos propios de la relación jurídica laboral por cuenta ajena, conforme al art. 1 del TRET), o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad. No proceden los beneficios del programa de fomento del empleo.
- Contratos para el fomento de la contratación indefinida realizados con trabajadores que en los 24 meses anteriores a la fecha de contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido. No son de aplicación los incentivos de fomento del empleo.

- Contratos para el fomento de la contratación indefinida celebrados con trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido, en otra empresa, en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Tampoco se aplican los beneficios de cotización.
2. Que determinados contratos indefinidos (ordinarios), que no se pueden concertar como contratos para el fomento de la contratación indefinida (al amparo de la disp. adic. primera del Real Decreto-Ley 5/2001), sí pueden, en cambio, acceder a los beneficios del programa de fomento del empleo para el año 2001, por ejemplo:
- Contratos indefinidos celebrados con mujeres desempleadas entre 31 y 44 años de edad que lleven inscritas como demandantes de empleo menos de seis meses y se contraten para prestar servicios en profesiones u oficios con amplia presencia femenina. En este caso no pueden celebrar un contrato para el fomento de la contratación indefinida, pero nada impide para que el contrato indefinido que se celebre, como ordinario, se beneficie de los incentivos del programa de fomento de empleo.
 - Contratos indefinidos celebrados con hombres entre 31 y 44 años de edad perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación, y lleven inscritos como demandantes de empleo menos de seis meses. En este supuesto ocurre como en el anterior.
 - Contrataciones indefinidas de desempleados perceptores del subsidio de desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social que lleven inscritos como demandantes de empleo menos de seis meses. Asimismo, sucede en este caso como en el anterior.

V. OTRAS MATERIAS REFORMADAS

El Real Decreto-Ley 5/2001 también efectúa una reforma de las siguientes materias:

1. Subcontratación de obras y servicios.

El Real Decreto-Ley 5/2001 modifica el artículo 42 del TRET, introduciendo los tres cambios siguientes:

1.º Responsabilidad laboral de información.

El artículo 42 del TRET (en su redacción dada por el Real Decreto-Ley 5/2001) y el artículo 64.1.1 del mismo texto legal establecen una obligación empresarial de información a sus traba-

jadores y a sus representantes legales en los supuestos de subcontratación con la finalidad de dotar a estas situaciones laborales de la debida transparencia y seguridad jurídica. Esta obligación de información se concreta en:

- Información por escrito del empresario contratista o subcontratista a sus trabajadores sobre la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Esta información debe facilitarse antes del inicio de la prestación de servicios y debe incluir el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.
- Información de la empresa a los representantes legales de sus trabajadores, al menos trimestralmente, de las previsiones en materia de subcontratación.
- Información a los representantes legales de sus trabajadores cuando la empresa concluya un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, sobre los siguientes extremos:
 - a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
 - b) Objeto y duración de la contrata.
 - c) Lugar de ejecución de la contrata.
 - d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
 - e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- Información de la empresa contratista o subcontratista a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, acerca de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento (y que debe incluir el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal), y sobre los mismos extremos a que se refieren las letras b) a e) del supuesto anterior.

El incumplimiento de esta obligación empresarial de información a los representantes legales de sus trabajadores constituye una infracción laboral tipificada como grave en el artículo 7.7 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. En cambio, el incumplimiento de la obligación de información a los restantes trabajadores (que no sean representantes legales) se tipifica como una infracción laboral leve en el artículo 6.5 del citado Real Decreto Legislativo.

2.º Información a la Seguridad Social.

Con la finalidad de dotar a los supuestos de subcontratación de la debida transparencia y seguridad jurídica se establece la obligación del contratista o subcontratista de informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos que reglamentariamente se determinen.

3.º Límites a la responsabilidad del empresario principal.

Respecto de las responsabilidades salariales contraídas por los contratistas y subcontratistas y las referidas a la Seguridad Social, el artículo 42.2 del TRET (en su redacción dada por el Real Decreto-Ley 5/2001) establece para el empresario principal, un **límite temporal**: la responsabilidad solidaria subsiste durante el desarrollo de la contrata y el año siguiente a su terminación, siendo este último plazo de caducidad.

El artículo 42.2 del TRET, en su anterior redacción, establecía además un límite de pago, al determinar que el empresario principal responde «con el límite (hay que entender de pago) de lo que correspondería si se hubiese tratado de su personal fijo (del empresario principal) en la misma categoría o puesto de trabajo». La reforma laboral ha suprimido dicho límite de pago.

2. Empresas de trabajo temporal.

El Real Decreto-Ley 5/2001 modifica el artículo 8 letra c) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Esta modificación es consecuente con la reforma efectuada en la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción que se reduce de 13,5 meses a 12 meses.

En consecuencia se establece que las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición cuando en los 18 meses anteriores a la contratación los puestos de trabajo que se pretendan cubrir hubieran estado cubiertos durante un período de tiempo superior a 12 meses (antes 13,5 meses), de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal.

3. Nuevo supuesto de extinción del contrato por causas objetivas.

El Real Decreto-Ley 5/2001 modifica el artículo 52 del TRET incorporando un nuevo supuesto de extinción del contrato por causas objetivas, referido a los contratos por tiempo indefinido concertados para la ejecución de planes y programas públicos sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales, que podrán extinguirse por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo de que se trate.

4. Bonificación de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

El Real Decreto-Ley 5/2001 introduce una novedosa bonificación de cuotas de Seguridad Social referida a la cotización de las/os trabajadoras/es o socias/os sustituidas/os durante los períodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre (modificado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras).

La cuantía de la bonificación es la prevista para los contratos de interinidad citados, es decir, del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

Esta bonificación sólo es de aplicación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto.

La duración máxima de las bonificaciones previstas para las/los trabajadoras/es o socias/os sustituidas/os coincidirá con la situación de suspensión de su relación profesional, con el límite máximo que proceda según los casos.

En consecuencia, tras la reforma laboral la empresa que celebre un contrato de interinidad con un desempleado para sustituir a trabajadores (por cuenta ajena, autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de sociedades cooperativas), durante el período de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y adopción preadoptivo o permanente, tiene derecho a dos bonificaciones del 100 por 100 de la totalidad de las cuotas empresariales de la Seguridad Social: una referida a la cotización por el contrato de interinidad y otra relativa a la cotización del trabajador en período de descanso por dichas causas. Es decir, la empresa no cotiza ni por el trabajador en período de descanso ni por el trabajador con contrato de interinidad.

5. Derogación del límite máximo de edad para trabajar.

El Real Decreto-Ley 5/2001 deroga expresamente la disposición adicional décima del TRET referida a la jubilación forzosa de los trabajadores como política de empleo (que podía pactarse libremente en la negociación colectiva) y a la fijación de un límite máximo de edad para trabajar, medidas inspiradas en concepciones y apoyadas en realidades demográficas y del mercado de trabajo que han quedado claramente desactualizadas, conforme señala la Exposición de Motivos de la reforma laboral.