

**27394** *LEI 39/1998, do 27 de novembro, sobre concesión dun crédito extraordinario, por importe de 1.191.528.660 pesetas, para completa-lo pagamento a diversas compañías armadoras das bonificacións aplicadas nas tarifas de pasaxes marítimas ós cidadáns españois e dos demais Estados membros da Unión Europea residentes nas Canarias, Ceuta, Melilla e Baleares, durante o exercicio 1996. («BOE» 285, do 28-11-1998.)*

JUAN CARLOS I

REI DE ESPAÑA

Saiban tódolos que a viren e entenderen que as Cortes Xerais aprobaron e eu sanciono a seguinte lei:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

O Real decreto 1876/1978, do 8 de xullo, polo que se establece o réxime de prestación dos servizos de comunicacións marítimas de interese nacional, autorizou o daquela Ministerio de Transportes e Comunicacións para subscribir coa «Compañía Transmediterránea, Sociedad Anónima» o contrato polo que se rexerán os mencionados servizos e aprobou as bases ás que se axustará o dito contrato, que se formalizou en escritura pública o 4 de setembro de 1978.

A cláusula vixésimo quinta establece que a compañía recibirá, con cargo a consignacións específicas dos orzamentos xerais do Estado, o importe das bonificacións sobre as tarifas establecidas que o Goberno acorde en beneficio de persoas e organismos.

A Lei 46/1981, do 29 de decembro, relativa a desprazamentos á península dos residentes nas illas Baleares, estableceu para os españois residentes nas ditas illas unha bonificación das tarifas do transporte regular de pasaxeiros, equivalente ó 25 por 100 do seu importe para os traxectos entre o arquipélago e o resto do territorio nacional e ó 10 por 100 para os traxectos interinsulares no arquipélago.

A Lei 33/1987, do 23 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para 1988, recolle na súa disposición adicional primeira, un, as reducións que se aplicarán nas tarifas dos servizos regulares de transporte de viaxeiros ós cidadáns españois e dos demais Estados membros da Comunidade Económica Europea, residentes nas illas Canarias, Ceuta e Melilla, fixándoas no 33 por 100 do importe para os traxectos directos entre o arquipélago canario, Ceuta e Melilla e o resto do territorio nacional e no 10 por 100 para os traxectos interinsulares no arquipélago canario.

O punto dous da disposición adicional antes citada estende os beneficios contidos na Lei 46/1981 ós cidadáns dos demais Estados membros da Comunidade Económica Europea que teñan a súa residencia no arquipélago balear.

O Real decreto 255/1989, do 17 de febreiro, sobre certificacións de residencia para efectos de bonificacións en tarifas e liquidacións para subvencións do tráfico regular entre as illas Canarias, Ceuta, Melilla e as illas Baleares co resto do territorio nacional, establece o procedemento para a expedición das certificacións de residencia e liquidación das subvencións.

O crédito extraordinario está destinado a completa-lo pagamento ás compañías armadoras das bonificacións practicadas por elas nas tarifas dos servizos regulares de transporte de viaxeiros ós cidadáns españois e dos

demais Estados membros da Unión Europea, residentes nas Canarias, Ceuta, Melilla e Baleares, durante o exercicio 1996, e tramítase de acordo co Consello de Estado, logo de informe favorable da Dirección Xeral de Orzamentos.

#### Artigo 1. *Concesión do crédito extraordinario.*

Concédesse un crédito extraordinario polo importe de 1.191.528.660 pesetas á sección 17 «Ministerio de Fomento», servizo 32 «Dirección Xeral de Mariña Mercante», programa 514D «Subvencións e apoio ó transporte marítimo», capítulo 4 «Transferencias correntes», artigo 48 «A familias e institucións sen fins de lucro»; concepto 485 «Para atende-las bonificacións nas pasaxes marítimas dos residentes nas Canarias, Ceuta, Melilla e Baleares, correspondentes ó exercicio 1996».

#### Artigo 2. *Financiamento do crédito extraordinario.*

O crédito extraordinario a que se refire o artigo anterior financiarase con débeda pública, de acordo co establecido no artigo 101 do texto refundido da Lei xeral orzamentaria, aprobado polo Real decreto lexislativo 1091/1988, do 23 de setembro.

#### Disposición derradeira única. *Entrada en vigor.*

A presente lei entrará en vigor o día seguinte ó da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a tódolos españois, particulares e autoridades, que cumpran e fagan cumprir esta lei.

Madrid, 27 de novembro de 1998.

JUAN CARLOS R.

O presidente do Goberno,  
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

**27395** *REAL DECRETO-LEI 15/1998, do 27 de novembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo en relación co traballo a tempo parcial e o fomento da súa estabilidade. («BOE» 285, do 28-11-1998.)*

A nova regulación do contrato de traballo a tempo parcial obxecto desta disposición constitúe o resultado do proceso de reflexión e diálogo desenvolvido polo Goberno coas organizacións empresariais e sindicais desde o mes de xullo do presente ano, dirixido a seguir afondando na análise do funcionamento do mercado de traballo e na busca de medidas para a súa mellora. Froito do dito proceso é o Acordo sobre traballo a tempo parcial e fomento da súa estabilidade concluído o 13 de novembro entre o Goberno e as organizacións sindicais máis representativas no ámbito estatal, o contido do cal se incorpora á presente disposición.

Esta nova regulación acomódouse ós compromisos establecidos a escala europea no Acordo marco sobre o traballo a tempo parcial, concluído o 6 de xuño de 1997 pola UNICE, o CEEP e a CES e posteriormente incorporado, para a súa aplicación, á Directiva 97/81/CE, do Consello, do 15 de decembro. Así mesmo, responde ós compromisos contidos tanto no Acordo de racionalización e consolidación do sistema da Seguridade Social como no Acordo interconfederal para a estabilidade no emprego.

Tívose en conta igualmente a evolución desta modalidade contractual en España, a súa reducida utilización

en comparación co conxunto da Unión Europea e a alta temporalidade que afecta no noso país este segmento do mercado de traballo.

A mellora da calidade do traballo a tempo parcial, de acordo co establecido no Acordo marco europeo e na directiva comunitaria citada, require do establecemento dunha regulación que, permitindo unha adecuada flexibilidade neste tipo de traballo, garanta ó mesmo tempo determinados principios básicos: a igualdade de trato e non-discriminación dos traballadores a tempo parcial en relación cos traballadores a tempo completo, sen prexuízo da aplicación do principio de proporcionalidade cando resulte adecuado; o principio de voluntariedade no acceso ó traballo a tempo parcial, que incorpora o dereito do traballador a non ser despedido por se negar a ser transferido desde un emprego a tempo completo a outro a tempo parcial, sen prexuízo das medidas que, de conformidade coa lexislación e os convenios colectivos, se poidan derivar das necesidades de funcionamento do establecemento considerado, e o acceso efectivo á protección social dos traballadores contratados a tempo parcial, introducindo para iso os elementos de corrección necesarios para adapta-lo funcionamento das normas xerais do sistema ás características específicas deste tipo de traballo.

O desenvolvemento e a plasmación destes principios comportan un conxunto de modificacións legais na regulación do contrato de traballo a tempo parcial, basicamente contida no artigo 12 do Estatuto dos traballadores, ó que por razóns sistemáticas e de claridade e seguridade xurídicas se lle dá integramente nova redacción nesta disposición. Xunto a iso, procédese a reordena-los criterios básicos que deben rexer en materia de protección social para este tipo de contratos, con obxecto de facer compatibles o principio de contributividade propio do sistema de Seguridade Social cos de igualdade de trato e proporcionalidade no traballo a tempo parcial. Tales criterios básicos —que se incorporan integramente á Lei xeral da Seguridade Social eliminando por asistemática a anterior mención relativa a eles, contida no propio artigo 12 do Estatuto dos traballadores— serán posteriormente desenvolvidos, a partir da presente disposición, nas correspondentes normas regulamentarias, do mesmo modo que aqueloutros aspectos do acordo, tales como, en particular, o relativo ós traballos fixos de carácter discontinuo, de alcance simplemente regulamentario e non abordados nesta disposición.

Con todo iso, aténdese á configuración dun marco xurídico do traballo a tempo parcial que non só sexa sensible ás necesidades de mellora do funcionamento do mercado de traballo, senón que, en plena coherencia e conforme o previsto sobre fomento da estabilidade no emprego nas leis 63/1997 e 64/1997, se ofrezan tamén novas respostas ás cada vez máis diversificadas necesidades de carácter persoal, familiar, formativo e profesional dos traballadores e traballadoras, ademais de atender de forma adecuada ás esixencias de adaptabilidade das empresas.

Partindo do recoñecemento das especificidades do contrato de traballo fixo-descontinuo, é evidente a necesidade de contar cun réxime xurídico dotado da singularidade necesaria. En consecuencia, a normativa de aplicación terá que ser sensible ás características derivadas das actividades estacionais, en particular a través dos convenios colectivos de ámbito sectorial.

Na súa virtude, sendo urxente a adopción das anteriores medidas, tanto para permiti-la súa inmediata efectividade como para evitar distorsións no funcionamento do mercado de traballo, facendo uso da autorización contida no artigo 86 da Constitución, consultadas as organizacións empresariais e sindicais máis representa-

tivas, logo de dictame do Consello Económico e Social, de acordo co Consello de Estado, por proposta do ministro de traballo e Asuntos Sociais e logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 27 de novembro de 1998.

## DISPÕO :

### **Artigo primeiro.** *Regulación do contrato de traballo a tempo parcial.*

Os artigos da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, que se relacionan a continuación, quedan modificados nos termos seguintes:

Un. O artigo 12 queda redactado na forma seguinte:

«Artigo 12. *Contrato a tempo parcial, contrato fixo-descontinuo e contrato de relevo.*

1. O contrato de traballo entenderase formalizado a tempo parcial cando se acorde a prestación de servizos durante un número de horas ó día, á semana, ó mes ou ó ano inferior ó 77 por 100 da xornada a tempo completo establecida no convenio colectivo de aplicación ou, no seu defecto, da xornada ordinaria máxima legal.

2. O contrato a tempo parcial poderase concertar por tempo indefinido ou por duración determinada nos supostos nos que legalmente se permita a utilización desta modalidade de contratación, excepto no contrato para a formación.

3. Sen prexuízo do sinalado no número anterior, o contrato a tempo parcial entenderase formalizado por tempo indefinido cando:

a) Se concerta para realizar traballos fixos e periódicos dentro do volume normal de actividade da empresa.

b) Se concerta para realizar traballos que teñan o carácter de fixos-descontinuos e non se repitan en datas certas, dentro do volume normal de actividade da empresa. Neste caso, os traballadores serán chamados na orde e na forma que se determine nos respectivos convenios colectivos, e o traballador poderá, no caso de incumprimento, reclamar en procedemento de despedimento ante a xurisdicción competente; o prazo para iso comezará desde o momento en que tivese coñecemento da falta de convocatoria.

4. O contrato a tempo parcial rexerá polas seguintes regras:

a) O contrato, conforme o disposto no número 2 do artigo 8 desta lei, deberase formalizar necesariamente por escrito, no modelo que se estableza. No contrato deberán figura-lo número de horas ordinarias de traballo ó día, á semana, ó mes ou ó ano contratadas, a distribución horaria e a súa concreción mensual, semanal e diaria, incluída a determinación dos días nos que o traballador deberá prestar servizos.

De non se observaren estas esixencias, o contrato entenderase formalizado a xornada completa, agás proba en contrario que acredite o carácter parcial dos servizos e o número e distribución das horas contratadas nos termos previstos no parágrafo anterior.

b) A xornada diaria no traballo a tempo parcial poderase realizar de forma continuada ou partida. Cando o contrato a tempo parcial comporte a execución dunha xornada diaria inferior á dos traba-

lladores a tempo completo e esta se realice de forma partida, só será posible efectuar unha única interrupción na devandita xornada diaria, agás que se dispoña outra cosa mediante convenio colectivo sectorial ou, no seu defecto, de ámbito inferior.

c) Os traballadores a tempo parcial non poderán realizar horas extraordinarias, agás nos supostos ós que se refire o número 3 do artigo 35. A realización de horas complementarias rexerá polo disposto no número 5 deste artigo.

d) Os traballadores a tempo parcial terán os mesmos dereitos cós traballadores a tempo completo. Cando corresponda en atención á súa natureza, tales dereitos serán recoñecidos nas disposicións legais e regulamentarias e nos convenios colectivos de maneira proporcional, en función do tempo traballado.

e) A conversión dun traballo a tempo completo nun traballo a tempo parcial e viceversa terá sempre carácter voluntario para o traballador e non se poderá impoñer de forma unilateral ou como consecuencia dunha modificación substancial de condicións de traballo ó abeiro do disposto na letra a) do número 1 do artigo 41. O traballador non poderá ser despedido nin sufrir ningún outro tipo de sanción ou efecto prexudicial polo feito de rexeitar esta conversión, sen prexuízo das medidas que, de conformidade co disposto nos artigos 51 e 52, c), desta lei, se poidan adoptar por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

Co fin de posibilita-la mobilidade voluntaria no traballo a tempo parcial, o empresario deberá informa-los traballadores da empresa sobre a existencia de postos de traballo vacantes, de maneira que aqueles poidan formular solicitudes de conversión voluntaria dun traballo a tempo completo nun traballo a tempo parcial e viceversa, ou para o incremento do tempo de traballo dos traballadores a tempo parcial, todo iso de conformidade cos procedementos que se establezan nos convenios colectivos sectoriais ou, no seu defecto, de ámbito inferior.

Os traballadores que acordasen a conversión voluntaria dun contrato de traballo a tempo completo noutro a tempo parcial ou viceversa e que, en virtude das informacións ás que se refire o parágrafo precedente, soliciten o retorno á situación anterior, terán preferencia para o acceso a un posto de traballo vacante da dita natureza que exista na empresa correspondente ó seu mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, de acordo cos requisitos e procedementos que se establezan nos convenios colectivos sectoriais ou, no seu defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia terán os traballadores que fosen contratados inicialmente a tempo parcial e prestasen servizos como tales na empresa durante tres ou máis anos, para a cobertura daquelas vacantes a tempo completo correspondentes ó seu mesmo grupo profesional ou categoría equivalente que existan na empresa.

Con carácter xeral, as solicitudes a que se refiren os parágrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, na medida do posible, polo empresario. A denegación da solicitude deberalle ser notificada polo empresario ó traballador por escrito e de maneira motivada.

f) Os convenios colectivos establecerán medidas para facilita-lo acceso efectivo dos traballadores a tempo parcial á formación profesional continua, co fin de favorece-la súa progresión e mobilidade profesionais.

g) Os convenios colectivos sectoriais e, no seu defecto, de ámbito inferior, poderán establecer, se é o caso, requisitos e especialidades para a conversión de contratos a tempo completo en contratos a tempo parcial, cando iso estea motivado principalmente por razóns familiares ou formativas.

5. Considéranse horas complementarias aquelas das que fose acordada a posibilidade de realización, como adición ás horas ordinarias pactadas no contrato a tempo parcial, conforme o réxime xurídico establecido no presente punto e, se é o caso, nos convenios colectivos sectoriais ou, no seu defecto, de ámbito inferior.

A realización de horas complementarias está suxeita ás seguintes regras:

a) O empresario só poderá esixir a realización de horas complementarias cando así o pactase expresamente co traballador. O pacto sobre horas complementarias poderase acordar no momento da celebración do contrato a tempo parcial ou con posterioridade a el, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto ó contrato. O pacto formalizarase necesariamente por escrito, no modelo oficial que para o efecto será establecido.

b) Só se poderá formalizar un pacto de horas complementarias no caso de contratos a tempo parcial de duración indefinida. No caso de contrato de traballo fixo-descontinuo, só se poderá pacta-la realización de horas complementarias cando os traballadores, dentro do período de actividade, realicen unha xornada reducida respecto dos traballadores a tempo completo.

c) O pacto de horas complementarias poderá quedar sen efecto por denuncia do traballador unha vez cumprido un ano desde a súa formalización. A denuncia do pacto deberáselle notificar ó empresario cunha antelación mínima de tres meses á data de vencemento de cada un dos anos de vixencia; en caso contario, entenderase prorrogado o dito pacto por un novo período anual.

d) O pacto de horas complementarias deberá recolle-lo número de horas complementarias a realización das cales poderá ser requirida polo empresario.

O número de horas complementarias non poderá exceder do 15 por 100 das horas ordinarias de traballo obxecto do contrato. Os convenios colectivos de ámbito sectorial ou, no seu defecto, de ámbito inferior poderán establecer outra porcentaxe máxima, que en ningún caso poderá exceder do 30 por 100 das horas ordinarias contratadas. En todo caso, a suma das horas ordinarias e das horas complementarias non poderá exceder do límite legal do traballo a tempo parcial definido no número 1 deste artigo.

e) A distribución e a forma de realización das horas complementarias pactadas deberase ater ó establecido ó respecto nos convenios colectivos sectoriais ou, no seu defecto, de ámbito inferior. En ausencia de regulación en convenio respectarase as seguintes condicións:

1.<sup>a</sup> O total de horas complementarias anuais pactadas distribuirase proporcionalmente en cada un dos trimestres do ano natural, para a súa realización dentro de cada trimestre. Cando o contrato a tempo parcial non comporte a prestación de servizos durante o conxunto do ano, o total de horas complementarias distribuirase en tantas fraccións como períodos completos de tres meses nos que se desenvolva a prestación de servizos.

2.<sup>a</sup> Se nun trimestre non se realizasen tódalas horas complementarias correspondentes a el, ata un 30 por 100 das horas non consumidas poderá ser transferido polo empresario ó trimestre seguinte, para a súa posible realización durante este unha vez efectuadas as horas complementarias correspondentes ó dito trimestre. En ningún caso se poderán transferir a un trimestre as horas xa transferidas desde o trimestre anterior, nin transferir máis aló do ano natural as horas non realizadas no cuarto trimestre do ano.

3.<sup>a</sup> O traballador deberá coñece-lo día e maila hora de realización das horas complementarias cun aviso previo de sete días.

f) A realización de horas complementarias terá de respetar en todo caso os límites en materia de xornada e descansos establecidos nos artigos 34, números 3 e 4; 36, número 1, e 37, número 1, desta lei.

g) As horas complementarias efectivamente realizadas retribuiranse como ordinarias, computándose para efectos de bases de cotización á Seguridade Social e períodos de carencia e bases reguladoras das prestacións. Para tal efecto, o número e a retribución das horas complementarias realizadas deberase recoller no recibo individual de salarios e nos documentos de cotización á Seguridade Social.

h) O pacto de horas complementarias e as condicións da súa realización estarán suxeitos ó cumprimento dos requisitos establecidos nas letras anteriores e, se é o caso, ó réxime previsto nos convenios colectivos de aplicación. En caso de incumprimento de tales requisitos e do réxime xurídico, a negativa do traballador á realización das horas complementarias, malia estaren pactadas, non constituirá conducta laboral sancionable.

i) A realización de horas complementarias poderá dar lugar á modificación da xornada ordinaria pactada inicialmente no contrato, mediante a consolidación nela dunha parte das horas complementarias realizadas nuns períodos de tempo determinados, nos termos que a continuación se expresan.

A modificación da xornada ordinaria pactada poderase producir en dous tramos. No primeiro tramo, consolidaranse na xornada ordinaria o 30 por 100 da media anual das horas complementarias realizadas nun período de dous anos contados a partir da vixencia do pacto de horas complementarias. No segundo tramo, consolidaranse o 50 por 100 da media anual das horas complementarias realizadas durante os dous anos seguintes. En ningún caso, unha vez practicada a consolidación, o número de horas complementarias resultante poderá ser inferior ó 4 por 100, respectándose en todo caso o límite legal de traballo a tempo parcial ó que se refire o número 1 deste artigo.

Para que se produza a consolidación será necesario que o traballador manifeste a súa vontade en tal sentido, en relación coa totalidade ou cunha parte das horas correspondentes, dentro do prazo máximo dos tres meses inmediatamente anteriores á data de consolidación. Para estes mesmos efectos, o empresario deberalle entregar ó traballador que fixese vale-lo seu dereito á consolidación das horas complementarias, cun aviso previo de sete días á finalización do correspondente período de referencia, unha certificación relativa ó número de horas susceptibles de consolidación, sen que a falta

desta certificación extinga o dereito á ampliación da xornada.

A distribución da ampliación de xornada resultante da consolidación determinarase de acordo cos criterios e coa forma de ordenación da xornada orixinal.

A ampliación da xornada ordinaria mediante a consolidación das horas complementarias de acordo co previsto nos parágrafos anteriores non alterará en por si o pacto de horas complementarias, que se manterá nos seus propios termos en canto ó número e distribución das pactadas malia a ampliación da xornada ordinaria, sempre con respecto do límite de acumulación de horas ordinarias e complementarias establecido na letra d) deste número.

6. Así mesmo, entenderase como contrario a tempo parcial o formalizado polo traballador que concerte coa súa empresa, nas condicións establecidas no presente artigo, unha redución da súa xornada de traballo e do seu salario de entre un mínimo do 30 por 100 e un máximo do 77 por 100, cando reúna as condicións xerais esixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social con excepción da idade, que terá que ser inferior en, como máximo, cinco anos á esixida. A execución deste contrato de traballo a tempo parcial, e a súa retribución, serán compatibles coa pensión que a Seguridade Social lle recoñeza ó traballador ata que cumpra a idade establecida con carácter xeral no sistema da Seguridade Social para causar dereito á pensión de xubilación, estinguíndose a relación laboral ó acada-la referida idade.

Para poder realizar este contrato, a empresa concertará simultaneamente un contrato de traballo con outro traballador en situación de desemprego, quedando obrigada a manter cuberta, como mínima, a xornada de traballo substituída ata a data de xubilación prevista no parágrafo anterior. O contrato de traballo polo que se substitúe a xornada deixada vacante polo traballador que reduce a súa xornada denominarase contrato de relevo, e terá as seguintes particularidades:

a) A duración do contrato será igual á do tempo que lle falte ó traballador substituído para acada-la idade de xubilación á que se refire o primeiro parágrafo deste punto.

b) O contrato de relevo poderase formalizar a xornada completa ou a tempo parcial. En todo caso, a duración da xornada deberá ser, como mínimo, igual á redución de xornada acordada polo traballador substituído. O horario de traballo do traballador relevista poderá completa-lo do traballador substituído ou simultanearse con el.

c) O posto de traballo do traballador relevista poderá se-lo mesmo do traballador substituído ou un similar, entendendo por tal, excepto no caso do persoal directivo, o desempeño de tarefas correspondentes ó mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

d) Na negociación colectiva poderanse establecer medidas para impulsa-la celebración de contratos de relevo.»

Dous. O punto 1.<sup>o</sup> do número 1 do artigo 64 queda redactado na forma seguinte:

«1.<sup>o</sup> Recibir información, que lle será facilitada trimestralmente, polo menos, sobre a evolución xeral do sector económico ó que pertence a empre-

sa, sobre a situación da produción e vendas da entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probable do emprego na empresa, así como acerca das previsións do empresario sobre a celebración de novos contratos, con indicación do número destes e das modalidades e tipos de contratos que serán utilizados, incluídos os contratos a tempo parcial, da realización de horas complementarias polos traballadores contratados a tempo parcial e dos supostos de subcontratación.»

**Artigo segundo.** *Protección social dos traballadores contratados a tempo parcial.*

Modifícanse o número 1 do artigo 166 e a disposición adicional sétima do texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado por Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, nos seguintes termos:

Un. O número 1 do artigo 166 queda redactado na forma seguinte:

«1. Os traballadores que reúnan as condicións esixidas para teren dereito á pensión de xubilación con excepción da idade, que deberá ser inferior a cinco anos, como máximo, á esixida, poderán acceder á xubilación parcial, nas condicións previstas no número 6 do artigo 12 da Lei do Estatuto dos traballadores.»

Dous. A disposición adicional sétima queda redactada na forma seguinte:

«Disposición adicional sétima. *Normas aplicables ós traballadores contratados a tempo parcial.*

1. A protección social derivada dos contratos de traballo a tempo parcial rexerá polo principio de asimilación do traballador a tempo parcial ó traballador a tempo completo e especificamente polas seguintes regras:

**Primeira.** Cotización.

a) A base de cotización á Seguridade Social e das achegas que se recadan conxuntamente coas cotas daquela será sempre mensual e estará constituída polas retribucións efectivamente percibidas en función das horas traballadas, tanto ordinarias como complementarias.

b) A base de cotización así determinada non poderá ser inferior ás cantidades que regulamentariamente se determinen.

c) As horas complementarias cotizarán á Seguridade Social sobre as mesmas bases e tipos cás horas ordinarias.

**Segunda.** Períodos de cotización.

a) Para acreditar os períodos de cotización necesarios para causar dereito ás prestacións de xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, incapacidade temporal e maternidade, computaranse exclusivamente as cotizacións efectuadas en función das horas traballadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando a súa equivalencia en días teóricos de cotización. Para tal fin, o número de horas efectivamente traballadas dividirase por cinco, equivalente diario do cómputo de mil oitocentas veintiseis horas anuais.

b) Para causar dereito ás pensións de xubilación e incapacidade permanente, ó número de días teóricos de cotización obtidos conforme o disposto na letra a) desta regra aplicaráselle o coeficiente multiplicador de 1,5, resultando diso o número de días que se considerarán acreditados para a deter-

minación dos períodos mínimos de cotización. En ningún caso poderá computarse un número de días cotizados superior ó que correspondería de se ter realizado a prestación de servicios a tempo completo.

**Terceira.** Bases reguladoras.

a) A base reguladora das prestacións de xubilación e incapacidade permanente calcularase conforme a regra xeral. Para a prestación por maternidade, a base reguladora diaria será o resultado de dividi-la suma de bases de cotización acreditadas na empresa durante o ano anterior á data do feito causante entre 365.

b) Para efecto das pensións de xubilación e da incapacidade permanente, derivada de enfermidade común, a integración dos períodos durante os que non houbera obriga de cotizar levarase a cabo coa base mínima de cotización de entre as aplicables en cada momento, correspondente ó número de horas contratadas en último termo.

c) O tempo de cotización que resulte acreditado conforme o disposto na alínea b) da regra segunda computarase para determinar o número de anos cotizados para efectos de fixar a porcentaxe aplicable á base reguladora da pensión de xubilación. A fracción de ano que poida resultar computarase como un ano completo.

**Cuarta.** Protección por desemprego.

Para determinar os períodos de cotización e de cálculo da base reguladora das prestacións por desemprego haberá que se ater ó que se determine regulamentariamente na súa normativa específica.

2. As regras contidas no número anterior serán de aplicación ós traballadores con contrato a tempo parcial, contrato de relevo a tempo parcial e contrato de traballo fixo-descontinuo, de conformidade co establecido no artigo 12 da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, que estean incluídos no campo de aplicación do réxime xeral e do réxime especial da minería do carbón, e ós que, sendo traballadores por conta allea, estean incluídos no réxime especial dos traballadores do mar.»

**Disposición transitoria primeira.** *Réxime xurídico dos contratos en vigor.*

1. Os contratos formalizados antes da entrada en vigor do presente real decreto-lei continuarán a rexer pola normativa legal ou convencional conforme á que se formalizaron.

Malia o anterior, serán de aplicación desde a entrada en vigor deste real decreto-lei a tódolos contratos, calquera que sexa a data da súa formalización, as disposicións contidas nas alíneas d), e) e f) do número 4 do artigo 12 do Estatuto dos traballadores, na redacción dada polo artigo primeiro do presente Real decreto-lei.

2. Naqueles contratos de duración indefinida a tempo parcial formalizados antes da entrada en vigor deste real decreto-lei en que a xornada de traballo sexa inferior ó novo límite legal do traballo a tempo parcial, poderase realizar pacto de horas complementarias, que se rexerá para tódolos efectos polo disposto no número 5 do artigo 12 do Estatuto dos traballadores, na redacción dada polo presente Real decreto-lei, quedando en tal caso excluída a posibilidade de realización de horas extraordinarias, salvo nos supostos ós que se refire o número 3 do artigo 35 do Estatuto dos traballadores.

**Disposición transitoria segunda.** *Normas relativas ós convenios colectivos vixentes.*

As modificacións introducidas polo presente real decreto-lei no réxime xurídico dos contratos a tempo parcial e de relevo non afectarán a vixencia das disposicións relativas ós ditos contratos contidos nos convenios colectivos vixentes na data de entrada en vigor desta disposición, que continuarán sendo de aplicación.

**Disposición transitoria terceira.** *Réxime de protección social aplicable ós contratos en vigor.*

As disposicións contidas no artigo segundo seranlles de aplicación a tódolos contratos a tempo parcial, calquera que sexa a data da súa celebración, a partir da entrada en vigor deste real decreto-lei, de conformidade co previsto na súa disposición derradeira segunda.

**Disposición adicional única.** *Avaliación das medidas.*

O Goberno, á vista dos resultados das medidas contidas no presente real decreto-lei e tras consultar ou, se é o caso, proposta das organizacións sindicais e as asociacións empresariais máis representativas, poderá promover cambios lexislativos no limiar da xornada que define o traballo a tempo parcial, o límite máximo de horas complementarias que poden ser obxecto de pacto específico, a distribución e forma de realización das horas complementarias, así como os límites e condicións para a consolidación na xornada ordinaria inicialmente pactada dunha parte das horas complementarias.

**Disposición derogatoria única.** *Alcance da derogación normativa.*

Quedan derogadas cantas disposicións de igual ou inferior rango se opoñan ó disposto neste real decreto-lei.

**Disposición derradeira primeira.** *Facultades de desenvolvemento.*

1. O Goberno dictará as disposicións que sexan precisas para o desenvolvemento deste real decreto-lei.

2. Autorízase o director xeral do Instituto Nacional de Empleo para aproba-los modelos de contrato a tempo parcial e de pacto de horas complementarias a que se refiren respectivamente a letra a) do número 4 e a letra a) do número 5 do artigo 12 do Estatuto dos traballadores, na redacción dada por este real decreto-lei.

**Disposición derradeira segunda.** *Entrada en vigor.*

Este real decreto-lei entrará en vigor o día seguinte ó da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado», agás as disposicións contidas nas regras segunda e terceira da disposición adicional sétima da Lei xeral da Seguridade Social, na redacción dada polo artigo segundo do presente real decreto-lei, que comezarán a producir efecto a partir da entrada en vigor das disposicións regulamentarias previstas na disposición derradeira primeira que as desenvolvan, que deberán dictarse no prazo máximo de tres meses.

Dado en Madrid o 27 de novembro de 1998.

JUAN CARLOS R.

**27864 LEI ORGÁNICA 8/1998, do 2 de decembro, de réxime disciplinario das Forzas Armadas.** («BOE» 289, do 3-12-1998.)

JUAN CARLOS I

REI DE ESPAÑA

Saiban tódolos que a viren e entenderen que as Cortes Xerais aprobaron e eu sanciono a seguinte lei orgánica:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Resulta ser unha constante histórica a preocupación pola protección da disciplina militar mediante o establecemento de normas que procurasen a adhesión a ela e, en caso de quebrantamento, a inmediata reparación a través do exercicio das potestades disciplinarias atribuídas ós mandos militares. Ben nas ordenanzas particulares e xerais, ben en normas codificadas, a protección e mantemento da disciplina constituíu nos exércitos un obxectivo consubstancial á institución mesma.

A disciplina, factor de cohesión que obriga a todos por igual, di o artigo 11 da Lei 85/1978, do 28 de decembro, de reais ordenanzas das Forzas Armadas, será practicada e esixida como norma de actuación. Ten a súa expresión colectiva no acatamento da Constitución, á que a institución militar está subordinada. Pola súa banda, o artigo 28 di que a disciplina obriga a mandar con responsabilidade e a obedece-lo mandado. A adhesión racional do militar ás súas regras, froito da subordinación a valores superiores, garante a rectitude de conducta individual e colectiva e asegura o cumprimento rigoroso do deber.

No aspecto normativo, un importante punto de inflexión no réxime disciplinario supuxo a Lei orgánica 12/1985, do 27 de novembro, que entrou en vigor, simultaneamente co Código penal militar, o día 1 de xuño de 1986.

A publicación de ámbalas normas tiña como primeiro e máis aparente obxectivo lograr unha efectiva separación entre a esfera penal, comprensiva de condutas delictivas, e a esfera disciplinaria que, seguindo o modelo doutros códigos de disciplina europeos, recolle aquelas condutas que, con independencia da súa natureza e pola súa maior venialidade, reservan a súa sanción e castigo ó mando militar como instrumento para o mantemento da disciplina. Deste modo a autonomía lexislativa do réxime disciplinario quebraba a tradicional unidade, orixinadora nalgúns casos de confusión, da regulación do penal e o disciplinario.

Outro obxectivo, tamén proposto, era atopalo necesario equilibrio entre a protección da disciplina, esencial para o correcto funcionamento das Forzas Armadas, e as garantías individuais recollidas na Constitución, incorporando á materia disciplinaria un conxunto de dereitos constitucionais de inescusable observancia, inspirándose para iso na doutrina que sobre esta materia se contén nas resolucións do Tribunal Europeo de Dereitos Humanos e do Tribunal Constitucional.

Hoxe, coa perspectiva que ofrece o tempo transcorrido da súa vixencia, obsérvase que, aínda cando algunhas dificultades na súa aplicación desapareceron ou minoraron a transcendencia que tiveron nos primeiros tempos de vixencia da lei, outras, sen embargo, permanecen e faise necesario corrixilas.

En efecto, o incompleto ou defectuoso tratamento legal dado a algúns extremos esenciais do réxime disciplinario crea, nunhas ocasións, lagoas, inseguridade xurídica e prexuízos para a propia disciplina, e noutras obriga a acudir a normas de aplicación subsidiaria que non recollen especificamente as peculiaridades da orga-