

2. Podrán celebrar contrato de trabajo de formación, para la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos que les permitan desempeñar un puesto de trabajo, las personas mayores de dieciséis años y menores de veinte años. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

Este contrato deberá formalizarse por escrito y expresará las condiciones de prestación del trabajo y su duración, la cual no podrá ser inferior a tres meses ni superior a tres años. En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad, se estará a lo establecido en el número 1, apartado d), de esta Ley.

Los tiempos dedicados a enseñanza podrán concertarse o alternarse con los de trabajo efectivo en la empresa, según las fases del proceso formativo que se fijen en el contrato y sin que el tiempo global correspondiente a aquélla pueda ser inferior a un cuarto ni superior a un medio del convenido en el contrato.

La retribución será la que legal o convencionalmente corresponda al trabajador en proporción a las horas de trabajo efectivo.

3. El Gobierno determinará las peculiaridades en materia de Seguridad Social aplicables a este tipo de contratos y en particular podrá establecer exenciones o reducciones en la cotización a la Seguridad Social, que en todo caso se efectuará en razón a la remuneración total percibida.

Artículo doce. Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo.

1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la proyección sobre tales periodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad.

2. La cotización a la Seguridad Social y las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con ésta, referidas a los trabajadores contratados a tiempo parcial, se efectuará en razón de las horas o días realmente trabajados.

3. Los trabajadores perceptores de la prestación o del subsidio de desempleo contratados a tiempo parcial tendrán una deducción sobre aquéllas, equivalente a la parte proporcional al tiempo trabajado.

4. Por convenio colectivo podrán establecerse las condiciones que posibiliten la transformación voluntaria de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

5. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su Empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por ciento, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la Empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo.

La ejecución del contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

Artículo quince. Duración del contrato.

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinados.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.

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

d) Cuando se trate del lanzamiento de una nueva actividad. En este caso la duración de los contratos no podrá exceder de tres años. Transcurrido un plazo de tres años desde el lanzamiento de la actividad, los trabajadores que continúen contratados lo serán por tiempo indefinido.

2. Podrán también celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en atención a las circunstancias previstas en el apartado tres del artículo 17, cuando el Gobierno haga uso de la autorización prevista en el mismo.

3. Si los contratos de trabajo de duración determinada a que hacen referencia los apartados 1, d), y 2 de este artículo

se concertasen por una duración inferior a las máximas establecidas, podrán prorrogarse por acuerdo entre las partes por periodos no inferiores a los mínimos que, en su caso, se establezcan, entendiéndose, en caso de no ser denunciados y continuarse en la realización de la prestación laboral, prorrogados automáticamente hasta el periodo máximo establecido.

4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en los apartados 1 y 2 de este artículo.

5. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al periodo de prueba establecido para la actividad de que se trate, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos. Todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

6. El contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indefinido aunque no se presten servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general, cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo.

Los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que la misma se lleve a cabo y tendrán la consideración de trabajadores fijos de trabajos discontinuos.

El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad y, en caso de incumplimiento, el trabajador podrá reclamar un procedimiento de despido ante la jurisdicción competente iniciándolo el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

7. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.

Artículo diecisiete. No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la Empresa y lengua dentro del Estado español.

2. Podrán establecerse por Ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Cuando se utilice la contratación temporal como medida de fomento al empleo la duración del contrato no podrá exceder de tres años. La terminación de estos contratos dará derecho a la compensación económica que reglamentariamente se establezca.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Artículo treinta y tres. El Fondo de Garantía Salarial.

1. El Fondo de Garantía Salarial, Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago, a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios.

A los anteriores efectos se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, así como la indemnización complementaria por salarios de tramitación que en su caso acuerde la jurisdicción competente, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el duplo del salario mínimo interprofesional diario por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días.

2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del número anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50 y 51 de esta Ley, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del duplo del salario mínimo interprofesional.

El importe de la indemnización a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial, para los casos de despido