



TXT 10083
DOKUMENTAZIO
ZENTROA

Langile Abertzaleen Batzordeak

Estatuto
de los
Trabajadores

Edición actualizada

Ley Orgánica de
Libertad Sindical



INDICE POR MATERIAS

A

ABANDONO DEL TRABAJO

art. 49.4.

ABSENTISMO

art. 52 c).

ABUSO DE CONFIANZA

art. 54.2.

ABUSO DEL DERECHO

art. 49.2.

ACUERDOS

– en expedientes de regulación de empleo, art. 51.5

– interprofesionales, art. 83.2.

– sobre modificación de condiciones de trabajo, art. 41.1.

– sobre vacaciones, art. 38.2.

AGENCIAS DE COLOCACION

art. 16.

ALOJAMIENTO

art. 26.

AMBITO DE APLICACION

– del Estatuto de los Trabajadores, art. 1.

ANTICIPOS

– a cuenta del trabajo realizado, art. 29.1.

– reintegrables sobre sentencias recurridas, disp. adic. 4.^a

ANTIGUEDAD

– en general, arts. 11, 14.3, 24, 25 y 43.3.

– en los contratos a tiempo parcial, art. 2.3.

– en los contratos en prácticas, art. 11.4 d).

– a efectos electorales, arts. 69, 70 y 73.

ARTISTAS

art. 2.1.

ASCENSOS

art. 24.

ASESORES

art. 88.2.

ASOCIACIONES

– empresariales, arts. 27, 34, 83 y disp. adic.

1.^a y 6.^a

– sindicales V. «Sindicatos».

AUMENTOS

art. 25.

B

BONIFICACIONES A LAS EMPRESAS

– como medida de fomento al empleo, art. 17.3.

BUENA FE

– contractual, arts. 5, 20 y 54.

– en negociación colectiva, art. 89.

BUQUES

art. 1.5.

C

CADUCIDAD

– acción contra el despido, art. 59.

CALENDARIO LABORAL

art. 34.4.

CAPACIDAD

– comité de empresa, art. 65.1

– electoral, art. 69.

CARTA DE DESPIDO

arts. 53 y 55.

CATEGORIA PROFESIONAL

arts. 23 y 24.

CAUSAS DE DESPIDO

– causas objetivas, art. 53.

– disciplinario, art. 54.

– en período de prueba, art. 14

– expediente de regulación, art. 51.

– huelga ilícita, art. 16.

CENSO LABORAL

art. 74.1.

CENTRO DE TRABAJO

arts. 1, 40, 44, 62 y 63.

CESION DE TRABAJADORES

art. 43.

CIERRE PATRONAL

art. 45.

CLASIFICACION PROFESIONAL

arts. 16, 23 y 24.

CLAUSULAS NULAS

art. 9.

COMITE INTERCENTROS

art. 63.3

COMITES DE EMPRESA

– en general, arts. 63 a 76.

– capacidad, arts. 65 y 87.

– competencias, art. 64.

– deber de sigilo, art. 65.2

– en expedientes de regulación de empleo, art. 51.

COMPETENCIA ILICITA

arts. 5 y 21

COMUNIDADES AUTONOMAS

arts. 1, 37.2, 87 y disp. adic. 6.^a

CONSEJEROS DE ADMINISTRACION

art. 1.

CONTRATACION

art. 16.

CONTRATO DE GRUPO

art. 10.

CONTRATO DE RELEVO

– concepto art. 12.5.

CONTRATO DE TRABAJO

– forma, art. 8.

– modalidades, arts. 10 a 13

– modificaciones, arts. 41, 44 y 49

– nulidad, art. 9.

– relaciones de carácter especial, art. 2 y disp. adic. 2.^a

CONTRATO DE TRABAJO DE

DURACION DETERMINADA

– enumeración de supuestos, art. 15.1

– para obra o servicios determinados, art. 15.1 a.)

– eventuales por circunstancias de la producción, art. 15.1 b).

– de interinidad, art. 15.1 c).

– por lanzamiento de nueva actividad, art. 15.1 d).

**CONTRATO DE TRABAJO
EN PRACTICAS**

- duración, art. 11.1
- forma, art. 11.1 b).

CONTRATO PARA LA FORMACION

- contenido art. 11.2
- remuneración, art. 11.2

**CONTRATOS TEMPORALES PARA
EL FOMENTO DEL EMPLEO**

- duración, art. 17.3.

CONTROL Y DIRECCION

art. 20.

COSTUMBRE LABORAL

art. 3.

D

DEBER DE DILIGENCIA

arts. 5 y 20.

DEBER DE NO CONCURRENCIA

arts. 5 y 21.

**DEBER INEXCUSABLE DE
CARACTER PUBLICO**

art. 37.

DEBERES DEL EMPLEADOR

art. 4.

DEBERES DEL TRABAJADOR

art. 5.

DELEGADOS DE PERSONAL

arts. 62, 67, 70, 72 y 75.

DENUNCIA

- del contrato de duración determinada, art. 49.2.

- de los contratos temporales para el fomento del empleo, art. 49.2.

- de los convenios colectivos, art. 86.

DEPORTISTAS

art. 2. disp. adic. 2.ª

DEPOSITOS

- actas electorales, art. 75.
- convenios, art. 90.

DERECHO A LA INTIMIDAD

art. 4.2.

DERECHO A LA PARTICIPACION

arts. 4 y 61 a 82.

**DERECHO A LA PROMOCION
POR EL TRABAJO**

arts. 4 y 22 a 25.

**DERECHO A LA PROTECCION
DE LA SALUD**

art. 4.2.

DERECHO AL TRABAJO

art. 4.

DERECHO DE REUNION

arts. 4 y 77 a 81.

DERECHOS DEL TRABAJADOR

art. 4.

DESCANSO DIARIO

arts. 34 y 37.

DESCANSO POR MATERNIDAD

arts. 48 y 63.

DESCANSO SEMANAL

art. 37.

DESOBEDIENCIA

art. 54.

DESPIDO

- caducidad de la acción, art. 59.
- causa de terminación del contrato, art. 49.
- causa disciplinaria, art. 54.
- causa objetiva, art. 53.
- causa tecnológica, económica o fuerza mayor, art. 51.
- forma, arts. 53 y 55.
- improcedente, arts. 53, 55 y 56.
- indemnización, arts. 51, 53 y 57.
- nulo, arts. 53 y 55

DESPLAZAMIENTOS

art. 40.

DIGNIDAD DEL TRABAJADOR

arts. 4.2. y 18.

DIMISION

arts. 49 y 50.

DISCIPLINA EN LA EMPRESA

arts. 54 y 58.

DISCRIMINACION

arts. 4 y 17.

DISMINUCION DE RENDIMIENTO

art. 54.

DURACION

- de la jornada, art. 34.
- de las vacaciones, art. 38.1
- del contrato, arts. 11, 15 17,3 y 49.
- del mandato de los representantes, art. 67.3.

E

EDAD

- para celebrar contratos de trabajo, art. 6 y disp. adic. 5.ª

- para celebrar contratos de trabajo de formación, art. 11.2.

- para la jubilación parcial, art. 12.5.

ELECCIONES

arts. 69 a 76.

EMBARGO DEL SALARIO

art. 27.2.

EMBRIAGUEZ

art. 54.

EMPLEADOR

arts. 1.2, 20, 43 y 87.

EMPLEADOS DE HOGAR

art. 2.1.

ENFERMEDAD

- causa de despido, art. 52.

ENSEÑANZA

- en los contratos de trabajo en formación, art. 11.2.

ESPECTACULOS

- trabajo de menores, art. 6.4.

ESTUDIANTES

- adaptación de su jornada, art. 22.

EXCEDENCIAS

arts. 45 y 46.

EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

art. 68 a).

**EXPEDIENTE DE REGULACION
DE EMPLEO**

art. 51.

EXTINCION DEL CONTRATO

arts. 49 a 56.

F

**FALTAS DE ASISTENCIA
Y PUNTUALIDAD**

- como causa de despido procedente, art. 54.2. a).

- como causa de extinción del contrato por causas objetivas, art. 52 d).

FALTAS LABORALES

art. 58.

FIESTAS LABORALES

art. 37.

FOMENTO DEL EMPLEO

art. 17.3 y disp. adic. 7.ª

FONDO DE GARANTIA SALARIAL

art. 33 y disp. final 5.ª

FORMA DEL CONTRATO

- de formación, art. 11.2
- de trabajo, art. 8.

- en prácticas, art. 11.1. b).

FRAUDE EN LA CONTRATACION

arts. 15 y 16.

FUERZA MAYOR

arts. 47 y 49.

G

GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES

arts. 40, 51, 56 y 58.

GASTOS SUPLIDOS POR

EL TRABAJADOR

art. 26.

GRATIFICACIONES

art. 31.

GRUPO PROFESIONAL

art. 39.

H

HORARIO

- de trabajo, arts. 34 y 41.

- flexible, art. 36.

HORAS EXTRAORDINARIAS

art. 35.

HORAS NOCTURNAS

art. 34.

HUELGA

art. 4.

I

IGUALDAD

art. 4, 17 y 18.

INCAPACIDAD LABORAL

arts. 45 y 48.

INDEMNIZACION

- por dedicación plena, art. 21.

- por despido, art. 56.

- por dimisión, art. 50.

- por extinción del contrato por causas objetivas, art. 50.

- por extinción del contrato por causas económicas y tecnológicas, art. 51.10.

- por infracción del pacto de permanencia, art. 21.

- por modificación del contrato, art. 41.3.

- por mora en el pago del salario, art. 29.3.

- por terminación de los contratos temporales para fomento del empleo, art. 17.3

- por no competencia, art. 21.

INDISCIPLINA

art. 54.2.

INEPTITUD

art. 52.

INGRESO EN LA EMPRESA

art. 16.

INSOLVENCIA

arts. 32 y 33.

INSPECCION DE TRABAJO

art. 19.

INSTITUTO DE MEDIACION.

ARBITRAJE Y CONCILIACION

arts. 59, 67, 74, 75, 90 y disp. final 2.ª

INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO

art. 16.

INTERPRETACION DE CONVENIOS

art. 91.

INTERRUPCION DEL TRABAJO

arts. 30 y 37.

INVIOLEABILIDAD DEL TRABAJADOR

art. 18.

J

JEFE DE GRUPO

art. 10.2.

JERARQUIA DE NORMAS

art. 3.2.

JORNADA LABORAL

- en general, art. 34.

- en el trabajo a tiempo parcial, art. 12.1.

JUBILACION

- del empresario, art. 49.7.

- del trabajador, art. 49.6

- del trabajador como medida de política de empleo, disp. adic. 5.ª

- parcial, arts. 12.5.

L

LACTANCIA

art. 37.4.

LIBERTAD SINDICAL

arts. 4.1 d).

LIBROS

arts. 29.2.

LOCALES

- para asambleas, art. 78.

- para representantes de personal, art. 81.

M

MATERNIDAD

arts. 45.1 d): 48.4 y 52 d).

MATRIMONIO

arts. 37.3 a) y 40.4.

MENORES

arts. 6 y 7

MINUSVALIDOS

- fomento del empleo, arts. 17.3 y 45 c).

MODALIDADES DEL CONTRATO

arts. 10 a 13.

MODIFICACION DE LAS CONDICIONES

DE TRABAJO

arts. 41 y 50.1 a).

MOVILIDAD

- funcional, art. 39.

- geográfica, art. 40.

MUERTE

- del empresario, art. 49.7.

- del trabajador, art. 49.6.

N

NACIMIENTO DE HIJOS

arts. 37.3 b) y 46.3.

NEGOCIACION COLECTIVA

arts. 41.4, 51.5, 83 a 88 y 82.

NULIDAD

- del contrato, arts. 9 y 26.3

- del convenio, art. 90.1.

- por discriminación, art. 17.1.

O

OBEDIENCIA

arts. 5 c), 20.1 y 54.2 b).

OCUPACION EFECTIVA

art. 4.2 a)

OFICINAS DE EMPLEO

arts. 13.2 y 16.

ORDENANZAS LABORALES
disp. adic. 1.ª y disp. trans. 2.ª
ORDENES DEL EMPRESARIO
arts. 5.1 c) y 20.1

P

PACTOS INDIVIDUALES

- de jornada, art. 34.1.
- de horas extraordinarias, art. 35.4.
- de momento y lugar de pago del salario, art. 29.1.
- de no concurrencia, art. 21.
- de permanencia en la empresa, art. 21.
- de suspensión del contrato, art. 45.1. a).
- de vacaciones, art. 38.2.

PAGAS EXTRAORDINARIAS
art. 31.

PAGO DEL SALARIO
art. 29.

PATRIA POTESTAD
arts. 7 y 37.5.

PATRIMONIO PUBLICO
- uso de sus inmuebles, disp. adic. 6.ª

PERIODO DE CONSULTAS
art. 51.5.

PERIODO DE PRUEBA

- régimen general, art. 14.
- en contrato en prácticas, art. 3.2.
- en contratos de duración determinada, art. 7.1.

PERMISOS DE TRABAJO
art. 6.

PERMISOS LABORALES
arts. 22 y 37.

PREAVISO

- contratos de duración determinada, art. 49.3.
- para la extinción del contrato por causas objetivas, art. 53.

PRELACION DE CREDITOS

SALARIALES

art. 32.

PRESCRIPCION

arts. 59 y 60.

PRESTACIONES PERSONALES

OBLIGATORIAS

art. 1.3. b).

PRIVACION DE LIBERTAD

- suspensión del contrato, art. 45.1. g).

PROMOCION PROFESIONAL

- del representante de los trabajadores, art. 68 c).
- derecho, arts. 4.2. b) y 22.

PROPAGANDA SINDICAL

arts. 68 d) y 81.

Q

QUIEBRA

arts. 33 y 51.11.

R

READMISION AL TRABAJO

arts. 55 y 56.

RECONOCIMIENTO MEDICO

art. 20.4.

RECONVERSION INDUSTRIAL

art. 51.14.

REGISTROS PERSONALES

art. 18.

REGISTROS SINDICALES

arts. 89.1 y 90.2.

REGULACION DE EMPLEO

arts. 47, 49.9 y 51.

RELACIONES LABORALES DE CARACTER ESPECIAL

art. 2 y disp. adic. 2.ª

RENDIMIENTO

art. 54.1 e).

RENUNCIA DE DERECHOS

arts. 3.5.

REPRESENTACION SINDICAL

art. 87.

RESERVA

- de empleo, art. 17.3.
- de horas, arts. 37.3 e) y 68 e).
- derecho, art. 4.2. e).

RESPONSABILIDAD

- del empresario, arts. 42 a 44 y 57.
- del trabajador, art. 58.

S

SALARIO

- a comisión, art. 29.2.
- absorción y compensación, arts. 26,4 y 27.1.
- anticipos, art. 29.1.
- concepto, art. 26.1.
- de tramitación, arts. 33.4, 55.4, 56.1 b) y 56.5.
- en especie, art. 26.1
- forma lugar y tiempo de pago, art. 29.1
- garantías, arts. 27.2, 32, 33 y 58.3.
- mínimo, art. 27.
- modificación sistema remuneratorio, art. 41.2
- mora, arts. 29.3 y 50.1 d).
- prescripción, arts. 32.6 y 59.2
- sujetos responsables, arts. 30, 37.3, 38, 42 a 44, 53,2 y 57.4.
- suspensión del derecho, art. 45.2.

SANCIONES

- a la empresa, arts. 57 y 60.
- a los trabajadores, arts. 58 y 60.

SEGURIDAD E HIGIENE

art. 19.

SERVICIO DOMESTICO

art. 2.1. b).

SERVICIO MILITAR

arts. 45.1 e) y 48.3.

SERVICIO SOCIAL

art. 45.1. e).

SIGILO (DEBER DE)

art. 65.2.

SINDICATOS

- en general, art. 4.1. d).
- más representativos, art. 67.1 disp. adic. 6.ª.
- no discriminación, arts. 4.2 c) y 17.1.

SUBROGACION

- del Fondo de Garantía Salarial, art. 33.
- del cesionario en la transmisión de empresa, art. 44.
- sucesión en la empresa, art. 44.

SUSPENSION DE ACTIVIDADES

- por riesgo de accidentes, art. 19.5
- sanción a la empresa, art. 57.4.

SUSPENSION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

art. 89.1.

SUSPENSION DEL CONTRATO

arts. 45 a 48 y 52 b).

SUSPENSION DEL PLAZO DE CADUCIDAD

- de la acción de despido, art. 59.3.

T

TABLON DE ANUNCIOS

art. 81.

TITULACION

- contrato en prácticas, art. 11.1.
- límite a la movilidad funcional, art. 39.

TRABAJADORES

- en general, art. 1.1.
- estudiantes, arts. 11.1 y 22.
- eventuales, art. 15.1. b).
- extranjeros, arts 7 c) y 69.1.
- fijos, arts. 15.5, 42.2, 43.3 y 72.
- fijos discontinuos, arts. 15.6, 36.4 y 72.
- interinos, art. 15.1 c).
- menores, arts. 6 y 7.

TRABAJO

- a domicilio, art. 13.
- a tiempo parcial, art. 12 y disp. trans. 2.ª
- a turnos, arts. 22 y 36.
- auxiliar asociado, art. 10.3
- categoría superior e inferior, art. 23.
- en común, art. 10.1
- extraordinario, art. 35.3.
- familiar, art. 1.3 e).
- nocturno, arts. 6.2 y 34.6
- penosos, peligrosos o insalubres, art. 6.2.
- por cuenta propia, disp. final. 1.ª
- trato digno, arts. 4.2. e) 18 y 20.3.

U

USOS Y COSTUMBRES

arts. 3.1. d) y 3.4.

V

VACACIONES

art. 38.

VACANTES

arts. 40.4, 45, 46.5, 52 c) y 67.4.

VIDA PRIVADA DEL TRABAJADOR

art. 20.1

VIGILANCIA

arts. 19 y 20.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

LEY 8/1980, de 10 de marzo

Edición actualizada

TITULO PRIMERO—De la relación individual de trabajo

CAPITULO PRIMERO—Disposiciones generales

SECCION PRIMERA—Ambito y fuentes

Artículo uno. Ambito de aplicación.

1. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

2. A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior.

3. Se excluyen del ámbito regulado por la presente Ley:

a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades públicas autónomas, cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

b) Las prestaciones personales obligatorias.

c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

4. La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

5. A efectos de esta Ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base.

Artículo dos. Relaciones laborales de carácter especial. (1)

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1, 3, c).

b) La del servicio del hogar familiar.

c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.

d) La de los deportistas profesionales.

e) La de los artistas en espectáculos públicos.

f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

g) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.

2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución.

Artículo tres. Fuentes de la relación laboral.

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las Leyes a desarrollar.

(1) Las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere este artículo han sido reguladas por el Gobierno mediante sucesivos Decretos.

3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

4. Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

SECCION SEGUNDA — Derechos y deberes laborales básicos

Artículo cuatro. Derechos laborales.

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de,

a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.

b) Libre sindicación.

c) Negociación colectiva.

d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.

e) Huelga.

f) Reunión.

g) Participación en la empresa.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.

c) A no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo cinco. Deberes laborales.

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley.

e) Contribuir a la mejora de la productividad.

f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

SECCION TERCERA — Elementos y eficacia del contrato de trabajo

Artículo seis. Trabajo de los menores.

1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.

2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.

4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

Artículo siete. Capacidad para contratar.

Podrán contratar la prestación de su trabajo:

a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.

b) Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tengan a su cargo.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada se autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.

c) Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

Artículo ocho. Forma de contrato.

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.

2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los celebrados para la formación, por tiempo o para obra o servicio determinado, cuya duración sea superior a cuatro semanas. Igualmente los contratos a tiempo parcial, en prácticas y a domicilio, así como los de los españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

3. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Artículo nueve. Validez del contrato.

1. Si resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el número 1 del artículo 3 de esta Ley.

Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, la jurisdicción competente que a instancia de parte declare la nulidad hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones o retribuciones.

2. En caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido.

SECCION CUARTA -- Modalidades del contrato de trabajo*Artículo diez.* Trabajo en común y contrato de grupo.

1. Si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará, respecto de cada uno individualmente, sus derechos y deberes.

2. Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

3. Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de éste.

Artículo once. Trabajo en prácticas y para la formación. (2).

1. Podrán concertar contrato de trabajo en prácticas quienes estuvieran en posesión de titulación universitaria o equivalente del título de Bachiller o de otras titulaciones que habiliten legalmente para la práctica profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios correspondientes a su titulación, de acuerdo con las siguientes reglas:

(2) Art. 11, redactado con arreglo a la Ley 32/1984, de 2 de agosto (BOE núm. 186/1984, de 4 de agosto), sobre modificación de determinados artículos del Estatuto de los trabajadores.

a) El puesto de trabajo será adecuado a la finalidad de facilitar la práctica profesional del trabajador para perfeccionar sus conocimientos y adaptarlos al nivel de estudios cursados.

b) El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito, pudiendo establecerse un período de prueba de conformidad con el artículo 14 de esta Ley.

c) En el contrato se establecerá la duración del mismo, que no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de tres años, así como la retribución del trabajo en prácticas, de acuerdo con lo que se establezca en los Convenios Colectivos, sin que, en su defecto, pueda ser inferior a la base mínima de cotización de la categoría profesional correspondiente, en proporción a la duración de la jornada de trabajo pactada.

d) Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa en la que hubiese realizado las prácticas, el tiempo de duración de éstas se deducirá del período de prueba si se hubiere concertado, computándose a efectos de antigüedad.

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 uno, 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 inferior a un medio del convenio 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 establecerse 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 (3).

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 períodos 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 100, 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 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.

(3) Art. 12, id. nota 2.

Artículo trece. Contrato de trabajo a domicilio.

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral del trabajador se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

3. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

4. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

5. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar.

CAPITULO II — *Contenido del contrato de trabajo*

SECCION PRIMERA — *Duración del contrato*

Artículo catorce. Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo quince. Duración del contrato (4).

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 período 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 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 períodos 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 período máximo establecido.

(4) Art. 15, *id.* nota 2.

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 período de prueba establecido para la actividad de que se trate, salvo que de la propia naturaleza de actividades 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 en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente iniciándose 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 dieciséis. Ingreso al trabajo.

1. Los empresarios están obligados a solicitar de las Oficinas de Empleo los trabajadores que necesiten, así como a comunicar la terminación de los contratos de trabajo de los que fueran parte. No obstante, podrán contratar directamente cuando no existiese Oficina de Empleo en la localidad, o no se les facilite por la Oficina, en el plazo de tres días, los trabajadores solicitados o no contratase a los que la Oficina les haya facilitado, comunicando en todos estos casos la contratación a la Oficina de Empleo correspondiente. (5)

(5) No obstante, el Real Decreto-Ley 1/1986, de 14 de marzo, en su art. 7º, ha establecido que las empresas puedan contratar libremente siempre que se lleven a cabo convocatorias públicas y pruebas objetivas de acceso a las mismas y transcurran más de tres días entre la convocatoria y la celebración de la prueba. En estos casos bastará con que el empresario comunique al INEM la convocatoria y las contrataciones realizadas.

2. Se prohíbe la existencia de agencias privadas de colocación de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la contratación laboral de todo tipo. Las agencias o empresas dedicadas a la selección de trabajadores deberán hacer constar en sus anuncios el número de la demanda en la Oficina de Empleo y la identificación de ésta.

3. El contrato de trabajo se registrará por la Oficina de Empleo que corresponda.

4. La clasificación profesional se realizará por acuerdo entre el trabajador y el empresario, con sumisión y en los términos establecidos en convenios colectivos y, en su defecto, en las normas reglamentarias laborales.

SECCION SEGUNDA.—Derechos y deberes derivados del contrato

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 contenga 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.

Quando 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 dieciocho. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro del trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Artículo diecinueve. Seguridad e higiene.

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

5. Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se

dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75 por 100 de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo veinte. Dirección y control de la actividad laboral.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en su caso.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Artículo veintiuno. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, sólo será válido si concurren los requisitos siguientes: a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

3. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación.

4. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

SECCION TERCERA — Promoción en el trabajo

Artículo veintidós. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. En los convenios colectivos podrán pactarse los términos concretos del ejercicio de estos derechos y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos.

Artículo veintitrés. Trabajos de superior e inferior categoría.

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo veinticuatro. Ascensos.

1. Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario, sin perjuicio de lo que pueda pactarse en convenio colectivo.

2. Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo veinticinco. Promoción económica.

1. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, tiene derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual.

2. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

3. Lo dispuesto en el número anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

SECCION CUARTA — Salario y garantías salariales

Artículo veintiséis. Del salario

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

4. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

5. Deberá existir constancia expresa en los convenios colectivos de la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo.

Artículo veintisiete. Salario mínimo interprofesional.

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios de consumo.
- b) La productividad media nacional alcanzada.
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d) La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

Artículo veintiocho. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo veintinueve. Liquidación y pago.

1. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

2. El derecho al salario a comisión nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año.

El trabajador y sus representantes legales, pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos.

3. El interés por mora en el pago del salario será el 10 por 100 de lo adeudado.

4. El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

Artículo treinta. Imposibilidad de la prestación.

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario

se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

Artículo treinta y uno. Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

Artículo treinta y dos. Garantías del salario.

1. Los créditos por salarios por los últimos treinta días de trabajo, y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional, gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque éste se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.

2. Los créditos salariales gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores, mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.

3. Los créditos salariales no protegidos en los números anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados y gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real en los supuestos en los que éstos, con arreglo a la Ley Hipotecaria, sean preferentes.

4. Las preferencias reconocidas en los números precedentes a los créditos salariales serán de aplicación tanto en el supuesto de que el empresario haya iniciado un procedimiento concursal como en cualquier otro en el que concurren con otro u otros créditos sobre bienes del empresario.

5. Las acciones que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los salarios que le puedan ser adeudados no quedarán en suspenso por la tramitación de un procedimiento concursal.

6. El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.

Artículo treinta y tres. El Fondo de Garantía Salarial. (6)

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 o extinción de los contratos, conforme al artículo 50 de esta Ley, se calculará sobre la base de veinticinco días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.

3. En los procedimientos concursales, desde el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia, el Juez, de oficio o a instancia de parte, citará al Fondo de Garantía Salarial, sin cuyo requisito no asumirá éste las obligaciones señaladas en los números anteriores. El Fondo se personará en el expediente como responsable legal subsidiario del pago de los citados créditos, pudiendo instar lo que a su derecho convenga y sin perjuicio de que, una vez realizado, continúe como acreedor en el expediente.

4. El Fondo asumirá las obligaciones especificadas en los números anteriores, previa instrucción de expediente para la comprobación de su procedencia.

Para el reembolso de las cantidades satisfechas, el Fondo de Garantía Salarial se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores, conservando el carácter de créditos privilegiados que les confiere el artículo 32 de esta Ley. Si dichos créditos concurren con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no satisfecha por el Fondo, unos y otros se abonarán a prorrata de sus respectivos importes.

5. El Fondo de Garantía Salarial se financiará con las aportaciones efectuadas por todos los empresarios a que se refiere el artículo 1º, 2, de esta Ley, tanto si son públicos como privados.

El tipo de cotización se fijará por el Gobierno sobre los salarios que sirvan de base para el cálculo de la cotización para atender las contingencias derivadas de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el Sistema de la Seguridad Social.

6. A los efectos de este artículo se entiende que existe insolvencia del empresario cuando, instada la ejecución en la forma establecida por la Ley de Procedimiento Laboral, no se consiga satisfacción de los créditos laborales. La resolución en que conste la declaración de insolvencia será dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial.

7. El derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago de las prestaciones que resultan de los números anteriores prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia o resolución de la Autoridad Laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.

Tal plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal y por las demás formas legales de interrupción de la prescripción.

8. En empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 de esta Ley.

El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el número dos de este artículo.

(6) Art. 33, íd. nota 2.

SECCION QUINTA — Tiempo de trabajo

Artículo treinta y cuatro. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

2. (7) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un período de descanso no inferior a quince minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto en este artículo, se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y trabajadores, así esté establecido o se establezca.

Con independencia de lo antes dicho, en los Convenios Colectivos podrán regularse jornadas anuales respetando el límite que para la jornada ordinaria de trabajo efectivo se establece en el siguiente párrafo de este artículo. (7').

En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

3. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

4. Anualmente se elaborará por la Empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. (7').

5. El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones a la jornada de trabajo.

6. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario base.

(7) Art. 34.2. sus párrafos 1º y 2º, redactados conforme a la Ley 4/1983, de 29 de junio (BOE núm. 155/1983, de 30 de junio), de modificación de los arts. 34 y 38 ET, fijando la jornada máxima legal y las vacaciones anuales mínimas.

Artículo treinta y cinco. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante Convenio Colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias con un incremento que en ningún caso será inferior al 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados al menos en el porcentaje antes indicado.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el número 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la Empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso. (7').

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo de horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

6. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

Artículo treinta y seis. Horario flexible y trabajo a turnos.

1. La fijación del horario flexible es facultad del empresario, previo informe favorable de los representantes legales de los trabajadores en el

(7') Art. 34-2-3º, Art. 34-4 y Art. 35-1-2. En su nueva redacción dada por el Real Decreto-Ley 1/86, de 14 de marzo.

centro de trabajo, sin perjuicio de lo pactado en convenio colectivo.

2. El empresario podrá exigir una prestación de trabajo continuada durante períodos ciertos y anunciados previamente al personal, cuyo trabajo se realice en equipos o grupos similares que requieren la presencia a horas fijas de todos sus miembros.

3. En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

4. Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Respecto de los trabajadores contratados por uno o más días cada semana, conforme al párrafo anterior, sin comprender la semana completa, las empresas incluirán a los efectos de la cotización para la Seguridad Social tan solo las retribuciones correspondientes a dichos días. Tales trabajadores conservarán, respecto de los demás días, los beneficios, si los hubiere, de la contingencia de desempleo en el sistema de la Seguridad Social.

Artículo treinta y siete. Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Todo ello sin perjuicio de que por disposición legal, convenio colectivo, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descanso laboral para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo y uno de Mayo, como Fiesta del Trabajo.

El Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, salvo las expresadas en el párrafo

anterior y aquellas otras que por su arraigo local deben disfrutarse el día de su fecha.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a

un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo treinta y ocho. Vacaciones anuales (8).

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del período total. A falta de acuerdo, se estará a lo dispuesto en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que la suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

d) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecorrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

4. (9).

(8) Art. 38.1, redactado con arreglo a la Ley 4/1983, de 29 de junio. V. nota 7.

(9) Art. 38.4, derogado por la Ley 4/1983 de 29 de junio. V. Nota 7.

CAPITULO III — *Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo*

SECCION PRIMERA — **Movilidad funcional y geográfica**

Artículo treinta y nueve. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo cuarenta. Movilidad geográfica.

1. Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial y lo permita la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

2. Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos. De igual forma se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

3. Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo

de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

4. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo cuarenta y uno. Modificación de las condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la dirección de la empresa.

2. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

3. En los tres primeros supuestos del apartado anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1, a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

4. En materia de traslados, se estará a las normas específicas establecidas en la presente Ley.

SECCION SEGUNDA — Garantías por cambio de empresario

Artículo cuarenta y dos. Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras o servicios.

1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubierto en la entidad gestora, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata con el límite de lo que correspondería si se hubiese tratado de su personal fijo en la misma categoría o puestos de trabajo.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

Artículo cuarenta y tres. Cesión de trabajadores.

1. Se prohíbe el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, cualquiera que sean los títulos de dicho tráfico de mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores, sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan.

2. Los empresarios que infrinjan la prohibición anterior responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con

la Seguridad Social, a resultas de dichos actos prohibidos, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos. Podrán presentar las oportunas denuncias los trabajadores afectados y sus representantes legales en el centro de trabajo al que estuvieran adscritos.

3. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho, a su elección, a adquirir la condición de fijos en la empresa cedente o cesionaria una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba. En la nueva empresa sus derechos y obligaciones serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador de la misma categoría y puesto de trabajo, si bien la antigüedad se contará desde el inicio de la cesión ilegal.

Artículo cuarenta y cuatro. La sucesión de empresa.

1. El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

2. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

SECCION TERCERA — Suspensión del contrato

Artículo cuarenta y cinco. Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional de los trabajadores.
- d) Maternidad de la mujer trabajadora.

e) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo.

f) Ejercicio de cargo público representativo.

g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.

i) Fuerza mayor temporal.

j) Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.

k) Excedencia forzosa.

l) Por el ejercicio del derecho de huelga.

m) Cierre legal de la empresa.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo cuarenta y seis. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo cuarenta y siete. Suspensión del contrato por causas tecnológicas, económicas o derivadas de fuerza mayor.

1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido temporalmente por causas tecnológicas o económicas o derivadas de fuerza mayor, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 51 de esta Ley, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.

2. Los plazos establecidos en el artículo 51 se reducirán a la mitad en cuanto a su duración; la documentación justificativa será la estrictamente necesaria a juicio de la autoridad laboral para resolver fundadamente en cada caso.

Artículo cuarenta y ocho. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el número 1 del artículo 45, excepto en los señalados en los apartados a) y b) del mismo número y artículo, en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad laboral transitoria, cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social.

3. En los supuestos de suspensión por prestación del Servicio Militar o sustitutivo, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

SECCION CUARTA — Extinción del contrato

Artículo cuarenta y nueve. Extinción del contrato (10).

(10) Art. 49, id. nota 2.

El contrato de trabajo se extinguirá:

1. Por mutuo acuerdo de las partes.

2. Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

3. Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Si llegado al término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el número 3 del artículo 15.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

4. Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

5. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.

6. Por jubilación del trabajador.

7. Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 o por extinción de la personalidad jurídica del contratante, debiendo, en este último caso, seguirse los trámites del artículo 51 de esta ley.

8. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo.

9. Por cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva, fundada en causas tecnológicas o económicas, siempre que aquella haya sido debidamente autorizada conforme a lo dispuesto en esta Ley.

10. Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

11. Por despido del trabajador.

12. Por causas objetivas legalmente procedentes.

Artículo cincuenta. Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Artículo cincuenta y uno. Extinción por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor.

1. La existencia de fuerza mayor, para que produzca la extinción de las relaciones de trabajo, habrá de ser constatada por la autoridad competente.

La resolución de la autoridad laboral que autorice la extinción producirá, en todo caso, sus efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

2. La extinción de las relaciones de trabajo fundada en causas económicas o en motivos tecnológicos deberá ser autorizada por la autoridad competente a petición del empresario interesado.

Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar la autorización si racionalmente se presumiera que la no incoación del expediente por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

3. El empresario, salvo en los casos previstos en el apartado 1 de este artículo, estará obligado a abrir un período de treinta días naturales de discusión y consultas con los representantes legales de los trabajadores, a los que se facilitará la información y documentación acreditativa del expediente, pudiendo éstos constituirse como interesados en la totalidad de la tramitación del mismo.

4. El empresario notificará a la autoridad laboral competente copia de la comunicación entregada a los representantes legales de los trabajadores, así como la fecha de iniciación de las consultas.

5. Concluido el período consultivo con acuerdo de las partes, se comunicará éste a la autoridad laboral, quien en el plazo de quince días determinará, oída la correspondiente Entidad Gestora de la prestación de desempleo, sin más trámite, la extinción; si durante este período de tiempo la autoridad laboral no se pronunciase expresamente, se entenderá autorizada la extinción.

Si la autoridad apreciase, de oficio o a instancia de parte, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo pondrá en conocimiento de la autoridad judicial a efectos de su nulidad.

En caso de no lograr acuerdo, el empresario solicitará de la autoridad laboral autorización para la extinción de los contratos acompañando la documentación justificativa, en la que, necesariamente, irá un informe de un censor jurado de cuentas, así como las actas, si las hubiere, del desarrollo de las consultas. El informe del censor no será preceptivo en las empresas de menos de cincuenta trabajadores ni en los supuestos en que el expediente estuviera motivado por causas tecnológicas o fuerza mayor.

6. Recibida en forma de solicitud, la autoridad laboral, previo informe motivado de la Inspección de Trabajo, que deberá tener en cuenta la documentación obrante en el expediente, y con los informes de los organismos públicos que considere precisos, resolverá en un plazo de treinta días naturales a partir de la fecha en que fuera presentada la solicitud o aquella en la que se subsanaran los defectos formales a instancia de la autoridad laboral. A tal efecto, los organismos públicos que sean requeridos de informe habrán de presentarlo en el improrrogable plazo de quince días naturales.

El plazo para resolver la solicitud no podrá ser suspendido ni prorrogado. Transcurrido el mismo sin resolución expresa de la autoridad laboral, aquélla se entenderá denegada y, sin denuncia de mora, procederá en el término de quince días a la presentación del oportuno recurso de alzada, bien ante la Dirección General del Ministerio de Trabajo competente en la materia, bien ante el Ministro, en el supuesto de que hubiera sido aquélla la que dictó la resolución en primera instancia.

El recurso así interpuesto habrá de ser resuelto por la autoridad competente en el plazo de quince días naturales, sin que éste pueda ser suspendido ni prorrogado.

En el supuesto de que tampoco en vía de recurso recayera resolución expresa en plazo

previsto, se entenderá autorizada la solicitud presentada, poniendo fin a la vía administrativa.

Si en primera instancia recayera resolución expresa de la autoridad laboral, se estará a la normativa general en materia de recursos.

7. Si el expediente de regulación de empleo se hubiera presentado a instancia de los trabajadores, la autoridad laboral competente determinará las gestiones y los informes que sean precisos para la resolución del mismo, con respeto de los plazos antes señalados.

8. Si durante la tramitación del expediente la autoridad laboral competente tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción propuesta afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyan el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

9. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

10. La indemnización, en el supuesto de ser autorizada la extinción, será de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

En el caso de fuerza mayor, la autoridad laboral podrá exonerar o reducir las indemnizaciones que serán satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

11. La declaración de quiebra producirá la continuidad de los contratos de trabajo si así se acordase por los sindicatos, por continuar la actividad de la empresa. En otro caso, será preciso tramitar el expediente resolutorio ante la autoridad laboral competente.

12. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de sus bienes, se estará a lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley, siempre que, en el caso de venta parcial, los bienes permitan continuar, también parcialmente, la actividad de la empresa.

En cualquier caso, si el nuevo empresario

decide no continuar o suspender la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.

13. Cuando el expediente afecte a empresas cuyo personal no exceda de cincuenta trabajadores o los trabajadores afectados no superen el 5 por 100 del personal del centro, los plazos se reducirán a la mitad, en cuanto a su duración, y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria, a juicio de la autoridad laboral competente, para resolver fundadamente en cada caso.

Lo previsto en el párrafo precedente tendrá eficacia en el segundo supuesto, siempre que el expediente al que se refiera se presente transcurridos más de doce meses del anterior.

La reducción de plazos se redondeará en las fracciones por exceso.

14. En la aplicación de los planes de reestructuración sectorial convenidos entre la Administración y las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores se seguirá, en los expedientes de regulación de empleo, que en consecuencia se formulen, el procedimiento que en la normativa de los respectivos planes se haya acordado.

Artículo cincuenta y dos. Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

c) En las empresas de menos de cincuenta trabajadores, por la necesidad objetivamente acreditada de amortizar un puesto de trabajo individualizado, cuando no proceda utilizar los servicios del trabajador afectado en otras tareas de

la empresa en la misma localidad. Si la empresa contase con un puesto vacante en otro centro de trabajo en distinta localidad, el trabajador podrá ocuparlo, solicitando el traslado con derecho a las compensaciones económicas legales. Si en el plazo de un año se volviera a crear la plaza amortizada, el trabajador despedido tendrá preferencia absoluta para ocuparla.

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Artículo cincuenta y tres. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

c) Concesión de un plazo de preaviso cuya duración computada desde la entrega de la comunicación personal hasta la extinción del contrato de trabajo habrá de ser, como mínimo, la siguiente:

— Un mes, para los trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a un año.

— Dos meses, cuando la antigüedad sea superior a un año y no alcance a dos.

— Tres meses, cuando la antigüedad sea de dos o más años.

2. Durante el período de preaviso el trabaja-

dor o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratara de despido disciplinario.

4. Cuando el empresario incumpliese los requisitos establecidos en este artículo, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. No obstante lo anteriormente establecido, la no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá en ningún caso subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

a) En caso de procedencia, el trabajador consolidará la indemnización recibida y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización.

Artículo cincuenta y cuatro. Despido disciplinario.

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Artículo cincuenta y cinco. Forma y efectos del despido disciplinario.

1. El despido regulado en el artículo anterior deberá ser notificado por escrito, en el que han de figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto.

2. El despido podrá ser calificado como procedente, improcedente o nulo.

3. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. En caso contrario, será improcedente.

Será nulo el despido cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el número 1 de este artículo. El posterior cumplimiento por el empresario de dichos requisitos no constituirá nunca subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha.

4. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir. El nuevo despido podrá efectuarse en un plazo de siete días siguientes a la declaración de nulidad del despido.

5. El despido procedente producirá la extinción del contrato sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación.

6. El despido de un trabajador que tenga suspendido un contrato de trabajo se considerará nulo si la jurisdicción competente no apreciase su procedencia.

Artículo cincuenta y seis. Despido improcedente.

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de las siguientes percepciones económicas, que deberán ser fijadas en aquélla:

a) En todo caso, a una indemnización, cifrada en cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los perío-

dos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

b) A una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se notifique la sentencia de la jurisdicción competente o hasta que haya encontrado otro empleo si tal colocación es anterior a dicha sentencia y se pruebe por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

2. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o indemnización, se entiende que procede la primera.

3. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

4. (10 bis).

5. Cuando la sentencia de la jurisdicción competente que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días desde la fecha en que se presentó la demanda, el abono de la percepción económica a que se refiere el apartado b) del número 1 de este artículo, correspondiente al tiempo que exceda de los dos meses antes señalados, será por cuenta del Estado.

CAPITULO IV — *Infracciones y sanciones*

SECCION PRIMERA — *De los empresarios*

Artículo cincuenta y siete. Infracciones laborales de empresarios.

1. Son infracciones laborales de los empresarios las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo. Tales infracciones serán conocidas y sancionadas, mediante el oportuno expediente administrativo, por la autoridad laboral o Consejo de Ministros, en su caso.

2. Las sanciones se graduarán en atención a la gravedad de la infracción, malicia o falsedad del empresario, número de trabajadores afectados, cifra de negocios de la empresa y reincidencia.

3. Las infracciones se sancionarán con multa, a propuesta de la Inspección de Trabajo, por los Delegados Provinciales del Ministerio de

(10 bis) Art. 56.4, expresamente derogado por la Ley 32/1984, de 2 de agosto. V. nota 2.

Trabajo, hasta 100.000 pesetas; por el Director general competente por razón de la materia, hasta 500.000 pesetas; por el Ministro de Trabajo, hasta 2.000.000 de pesetas, y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo, hasta 15.000.000 de pesetas.

4. El Gobierno, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones referidas a la seguridad del trabajo, podrá acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

SECCION SEGUNDA — De los trabajadores

Artículo cincuenta y ocho. Faltas y sanciones de trabajadores.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

CAPITULO V — Plazos de prescripción

SECCION PRIMERA — Prescripción de acciones derivadas del contrato

Artículo cincuenta y nueve. Prescripción y caducidad.

1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de

duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

3. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

SECCION SEGUNDA — Prescripción de las infracciones y faltas

Artículo sesenta. Prescripción.

1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social.

2. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TITULO II — De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa

CAPITULO PRIMERO — Del derecho de representación colectiva

Artículo sesenta y uno. Participación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este título.

SECCION PRIMERA — Organos de representación

Artículo sesenta y dos. Delegados de Personal. (11)

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de Comités de Empresa en el artículo 75 de esta ley.

Artículo sesenta y tres. Comités de empresa. (12)

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de Empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de Empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentro con un máximo de trece miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro.

(11) Art. 62. *id.* nota 2.

(12) Art. 63. *id.* nota 2.

En la constitución del Comité Intercentro se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales Comités Intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

Artículo sesenta y cuatro. Competencias. (13)

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

(13) Art. 64. *id.* nota 2.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo sesenta y cinco. Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del

apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo sesenta y seis. Composición.

1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De cincuenta a cien trabajadores, cinco.

De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.

De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.

De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.

De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.

De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Artículo sesenta y siete. Elección y mandato (13 bis).

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de Comités de Empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa, o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

En todo caso, los promotores comunicarán a la representación de la empresa y al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) su resolución de celebrar elecciones y la fecha de

(13 bis) Art. 67. id. nota 2.

iniciación del proceso electoral, con una antelación mínima de diez días hábiles.

2. Los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta Ley.

3. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del Comité de Empresa será de cuatro años, entendiéndose prorrogado el mandato si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones de representantes.

Solamente podrán ser revocados los delegados y miembros del Comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse hasta transcurridos, por los menos, seis meses.

4. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los Comités de Empresa o de centros de trabajo, aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán al IMAC y al empresario, publicándose, asimismo, en el tablón de anuncios.

Artículo sesenta y ocho. Garantías.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajado-

res, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del comité de empresa:

Hasta cien trabajadores, quince horas.

De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa, y en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

SECCION SEGUNDA — Procedimiento electoral

Artículo sesenta y nueve. Electores y elegibles (14).

(14) Art. 69, id. nota 2.

1. Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en industrias en que, por movilidad del personal, se pacte en Convenio Colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Los trabajadores extranjeros podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones a que se refiere el párrafo anterior.

2. Se podrán presentar candidatos para la elección de delegados de personal y de miembros del Comité de Empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos. Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente, al menos, a tres veces el número de puestos a cubrir.

Artículo setenta. Votación para delegados.

En la elección para delegados de personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados. Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos.

En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

Artículo setenta y uno. Elección para el Comité de Empresa (15).

1. En las empresas de más de cincuenta trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios: uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.

Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición. En tal caso, las normas electorales del presente Título se adaptarán a dicho número de colegios. Los puestos del Comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa, según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados. Si en la división resultaren cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondería la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.

(15) Art. 71. íd. nota 2.

2. En las elecciones a miembros del Comité de Empresa la elección se ajustará a las siguientes reglas:

a) Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del Comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

b) No tendrán derecho a la atribución de representantes en el Comité de Empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos por cada colegio.

Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le correspondan, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes, se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

c) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

3. La inobservancia de cualquiera de las reglas anteriores determinará la anulabilidad de la elección del candidato o candidatos afectados.

Artículo setenta y dos. Representantes de trabajadores fijos discontinuos y no fijos (16).

1. Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada estarán representados por los órganos que se establecen en este Título conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.

2. Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes, se estará a lo siguiente:

a) Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Artículo setenta y tres. Mesa electoral.

1. En la empresa o centro de trabajo se

(16) Art. 72. íd. nota 2.

constituirá una mesa por cada colegio de 250 trabajadores o fracción.

2. La mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.

3. La mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.

4. Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella su suplente.

5. Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

Artículo setenta y cuatro. Funciones de la Mesa (17).

1. Comunicada a la representación de la empresa, la resolución de celebrar elecciones por sus promotores, en el término de dos días hábiles dará traslado de la misma a los trabajadores que de conformidad con el artículo anterior deban constituir la Mesa, y, en su caso, las Mesas electorales, poniéndolo, simultáneamente, en conocimiento de los promotores.

La Mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en el término del día hábil siguiente al de la comunicación del empresario, y que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

2. Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario, en el mismo término, remitirá a los componentes de la Mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.

La Mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

— Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.

— Fijará el número de representantes.

— Señalará la fecha de votación.

(17) Art. 74, *id.* nota 2.

— Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.

Los plazos para cada uno de los actos serán señalados por la Mesa con criterios de razonabilidad y según lo aconsejen las circunstancias, pero en todo caso entre su constitución y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.

3. Cuando se trate de elecciones a miembros del Comité de Empresa, constituida la Mesa electoral, solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará con los medios que le habrá de facilitar éste la lista de electores. Esta se hará pública en los tabloneros de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a 72 horas.

La Mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes. A continuación, la Mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de miembros del Comité que hayan de ser elegidos en aplicación de lo dispuesto en el artículo 66.

Las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborales después de concluido dicho plazo, publicándose en los tabloneros referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la Mesa en el posterior día hábil.

Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

Artículo setenta y cinco. Votación para los Delegados y Comités de Empresa (18).

1. El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo.

El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.

2. El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características, en urnas cerradas.

(18) Art. 75, *id.* nota 2.

3. Inmediatamente después de celebrada la votación, la Mesa electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el Presidente en voz alta de las papeletas.

4. Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso. Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la Mesa, los interventores y el representante del empresario, si lo hubiere. Acto seguido las Mesas electorales de una misma empresa o centro, en reunión conjunta, extenderán el acta del resultado global de la votación.

5. El Presidente de la Mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos.

El resultado de la votación se publicará en los tabloneros de anuncios.

6. Una copia del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores, y el acta de constitución de la Mesa, serán enviadas por el Presidente de la Mesa en el plazo de cuarenta y ocho horas al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC). Este mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse el plazo de impugnación ante la jurisdicción competente, previsto en el artículo 76, y a solicitud de cualquier interesado en el proceso electoral expedirá copia auténtica de las actas.

7. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 76, corresponde al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) la atribución a las distintas organizaciones sindicales de los resultados electorales, de conformidad con lo previsto en esta Ley y sus disposiciones de desarrollo, a efectos de la negociación colectiva, como en cualquier otro supuesto en que sea necesario para determinar la representatividad de las organizaciones sindicales. A este respecto, el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) es la única institución competente para la proclamación de resultados globales y para expedir certificaciones referidas a los ámbitos que se soliciten.

Artículo setenta y seis. Reclamaciones en materia electoral.

1. La jurisdicción competente conocerá de las pretensiones que se deduzcan en relación con la materia electoral. La competencia corresponderá al órgano jurisdiccional dentro de cuya circunscripción esté situada la empresa o el centro de trabajo.

2. La elección, así como las resoluciones que dicte la mesa y cualesquiera otras actuaciones producidas a lo largo del proceso electoral podrán ser impugnadas por todos aquellos que tengan interés directo, considerándose parte demandada las personas y sindicatos afectados por el acto o situación frente a la cual se formule la acción.

3. El proceso se iniciará por demanda en el plazo de tres días siguientes a aquel en que se produzca el hecho que la motive, y podrá fundarse tan solo en vicio grave que pudiera afectar a las garantías del proceso electoral y que altere su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos o en la falta de datos en el acta.

4. Dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la demanda se convocará a las partes a juicio en el que se formularán las alegaciones y se practicarán las pruebas pertinentes. La sentencia se dictará en el plazo de tres días y contra la misma no cabrá recurso alguno.

5. Las reclamaciones ante la jurisdicción competente no tendrán efectos suspensivos sobre el desarrollo del proceso electoral, a no ser que así se declare por la misma jurisdicción a petición de parte.

CAPITULO II — *Del derecho de reunión*

Artículo setenta y siete. Las asambleas de trabajadores.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo setenta y ocho. Lugar de reunión.

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.

b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

Artículo setenta y nueve. Convocatoria.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Artículo ochenta. Votaciones.

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Artículo ochenta y uno. Locales y tablón de anuncios.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresas un local adecuado en el que

puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

TITULO III — De la negociación y de los convenios colectivos

CAPITULO PRIMERO — Disposiciones generales

SECCION PRIMERA — Naturaleza y efectos de los convenios

Artículo ochenta y dos. Concepto y eficacia.

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo ochenta y tres. Unidades de negociación.

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos

sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

Artículo ochenta y cuatro. Concurrencia.

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número 2 del artículo 83.

Artículo ochenta y cinco. Contenido.

1. Dentro del respeto a las Leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial, y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

2. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que lo conciertan.
- b) Ambito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- d) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas.

Artículo ochenta y seis. Vigencia.

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. Denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

SECCION SEGUNDA - Legitimación

Artículo ochenta y siete. Legitimación (19).

Estarán legitimados para negociar:

1. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el Comité de Empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere.

No obstante, en los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

2. En los convenios de ámbito superior a los anteriores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En los convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios y de los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del convenio.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: los sindicatos de Comunidad Autónoma que cuenten en este último ámbito con un mínimo del 15 por 100 de los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal y de las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en tal ámbito con el 15 por 100 de los empresarios y trabajadores, referidos ambos al ámbito funcional del convenio. No estarán comprendidos en este

(19) Art. 87. id. nota 2.

supuesto los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales que estén integrados en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimidad, tendrá derecho a formar parte de la Comisión negociadora.

Artículo ochenta y ocho. Comisión negociadora.

1. En los convenios de ámbito empresarial o inferior la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87,1.

En los de ámbito superior a la empresa, la comisión quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen, como mínimo, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa, y delegados de personal, en su caso, y a la mayoría de los empresarios afectados por el convenio.

2. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

3. En los convenios de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de 12 miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no excederá de 15.

4. La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquélla. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y signar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

CAPITULO II — Procedimiento

SECCION PRIMERA — Tramitación, aplicación e interpretación

Artículo ochenta y nueve. Tramitación.

1. La representación de los empresarios o de los trabajadores que promueva la negociación lo

comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la representación que se ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo, cuando el convenio tuviera un ámbito territorial superior al de la provincia y a la Delegación Provincial de Trabajo en los demás casos.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.

2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.

3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.

4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.

Artículo noventa. Validez.

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadores lo firmen. Una vez registrado, será remitido al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3. En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se

dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el "Boletín Oficial del Estado" o en el de la provincia a que corresponda el convenio.

4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que precedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Artículo noventa y uno. Aplicación e interpretación.

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente.

SECCION SEGUNDA — Adhesión y extensión

Artículo noventa y dos. Adhesión y extensión.

1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

2. El Ministerio de Trabajo podrá extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores, siempre que exista especial dificultad para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado.

Para ello será preciso el previo informe de una comisión paritaria formada por representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de aplicación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS (20)

Segunda. Las ordenanzas de trabajo actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por

(20) Se reproduce únicamente la Disposición Transitoria Segunda, ya que las restantes carecen de interés en este momento.

convenio colectivo. A efectos de la definición de grupo profesional a que se refiere el artículo 39, se estará a lo dispuesto en las ordenanzas, mientras no se pacte sobre la materia a través de los convenios colectivos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se autoriza al Ministerio de Trabajo para derogar total o parcialmente las Reglamentaciones de Trabajo y ordenanzas laborales con informe preceptivo previo de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. La regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo podrá realizarse por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 92 de esta Ley, que será siempre procedimiento prioritario.

Segunda. El Gobierno, en el plazo de dieciocho meses, regulará el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial enumeradas en el artículo 2 de esta Ley.

Tercera. El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, recogerá en un texto único, denominado Código de Trabajo, las distintas leyes orgánicas y ordinarias que, junto con la presente, regulan las materias laborales, ordenándolas en títulos separados, uno por ley, con remuneración correlativa, respetando íntegramente su texto literal.

Asimismo se incorporarán sucesiva y periódicamente a dicho Código de Trabajo todas las disposiciones generales laborales mediante el procedimiento que se fije por el Gobierno en cuanto a la técnica de incorporación, según el rango de las normas incorporadas.

Cuarta. Los anticipos reintegrables sobre sentencias recurridas, establecidos en la Ley de 10 de noviembre de 1942, podrán alcanzar hasta el 50 por 100 del importe de la cantidad reconocida en la sentencia en favor del trabajador.

Quinta. La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo. De cualquier

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

modo, la edad máxima será la de sesenta y nueve años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación (21).

En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos.

Sexta. (22).— A efecto de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones públicas y otras Entidades y Organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las Asociaciones Empresariales que cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.

Asimismo, podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por 100 de los empresarios y trabajadores. No estarán comprendidas en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

Las organizaciones empresariales que tengan la condición de más representativas con arreglo a esta Disposición Adicional gozarán de capacidad para obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

Séptima. (23)— El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, acomodará la legislación vigente sobre pensión de jubilación en el Sistema de Seguridad Social a efectos de la aplicación de lo previsto en el artículo 12, número 5, y en aquellos otros supuestos en los que la edad establecida con carácter general para tener derecho a dicha pensión haya de ser rebajada en desarrollo de medidas de fomento de empleo, siempre que las mismas conduzcan a la situación de unos trabajadores jubilados por otros en situación de desempleados.

Octava. (24). — A los efectos previstos en el artículo 75.7 de esta Ley, las Comunidades Autónomas a las que haya sido transferida la ejecución de funciones en materia de depósito de actas relativas a las elecciones de órganos representativos de los trabajadores, deberán remitir a la

(21) Cfr. TC S 2 Jul. 1981, en el sentido de que "el inconstitucional la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores, interpretada como norma que establece la incapacidad para trabajar a los sesenta y nueve años y de forma directa e incondicionada la extinción de la relación laboral a esa edad".

(22) Disp. Adic. 6ª, íd. nota 2.

Secretaría General del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, copia auténtica de cada acta depositada en el término de diez días siguientes a la fecha del depósito.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.

Segunda. El Gobierno, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, dictará las normas necesarias para la aplicación del Título II de la presente Ley en aquellas empresas pertenecientes a sectores de actividad en las que sea relevante el número de trabajadores no fijos o el de trabajadores menores de dieciocho años, así como a los colectivos en los que, por la naturaleza de sus actividades se ocasione una movilidad permanente, una acusada dispersión o unos desplazamientos de localidad, ligados al ejercicio normal de sus actividades, y en los que concurran otras circunstancias que hagan aconsejable su inclusión en el ámbito de aplicación del Título II citado. En todo caso, dichas normas respetarán el contenido básico de esos procedimientos de representación en la empresa.

Con arreglo a las directrices que fije el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, al que corresponderá también su custodia, el Instituto Nacional de Estadística elaborará, mantendrá al día y hará público el censo de empresas y de población activa ocupada.

Tercera. Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a la presente Ley, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición final cuarta, y expresamente:

1. Ley de 16 de octubre de 1942, sobre Reglamentaciones de Trabajo.

2. Ley de Contrato de Trabajo, texto refundido aprobado por Decretos de 26 de enero y 31 de marzo de 1944.

3. Decreto de 18 de agosto de 1947, de creación de los Jurados de Empresa.

4. Decreto de 11 de septiembre de 1953, sobre el Reglamento de los Jurados de Empresa.

5. Decreto de 12 de enero de 1961, sobre Reglamentos de Régimen interior.

(23) Disp. Adic. 7ª, íd. nota 2.

(24) Disp. Adic. 8ª, íd. nota 2.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

6. Ley 41/1962, de 21 de julio, sobre participación del personal en la administración de las empresas que adopten la forma jurídica de sociedad.

7. Decreto 1505/1963, de 24 de junio, de Jurados único y centrales.

8. Decreto 2241/1965, de 15 de julio, sobre normas para la aplicación y desarrollo de la Ley 41/1962, de 21 de julio.

9. Decreto 443/1967, de 2 de marzo, sobre constitución de Jurados de Empresa en la Marina Mercante.

10. Decreto 1265/1971, de 9 de junio, por el que se regula el Estatuto Sindical de los extranjeros que trabajan en España.

11. Decreto 1878/1971, de 23 de julio por el que se regula el régimen jurídico de garantías de los cargos sindicales electivos.

12. Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo.

13. Decreto 1148/1975, de 30 de mayo, sobre regulación de la libertad de reunión en el ámbito sindical.

14. Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales.

15. Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, título tercero, título cuarto, título quinto, título sexto, disposición final segunda, disposición final tercera, disposición final cuarta, disposición adicional tercera y disposiciones transitorias.

16. Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, sobre elección de representantes de los trabajadores en el seno de las empresas.

17. Real Decreto-ley 34/1978, de 16 de noviembre, sobre reforma del Fondo de Garantía Salarial.

Cuarta. Las disposiciones con rango de Ley que regulan cuestiones relativas a jornada, salarios y cualesquiera otros aspectos y circunstancias de las relaciones laborales individuales no reguladas por esta Ley, continuarán en vigor en calidad de normas reglamentarias y podrán ser derogadas o modificadas por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo.

Quedan vigentes los Decretos de 17 de agosto de 1973, sobre ordenación del salario, de 23 de abril de 1976, sobre descanso semanal en las empresas con sistema de trabajo a turnos y en el comercio, y el de 16 de setiembre de 1976, sobre

régimen de jornada y descansos en el trabajo en el mar. Asimismo, seguirá aplicándose la normativa específica sobre jornada, descansos y movilidad geográfica en el sector transporte, respetándose en todo caso el tiempo máximo anual de trabajo, hasta que por el Gobierno, previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, se dicten las normas de adecuación de la presente Ley a dicho sector en tales materias.

Quinta. El tipo de cotización para la financiación del Fondo de Garantía Salarial será el 0,60 por 100, pudiendo revisarse por el Gobierno en función de las necesidades del Fondo (25)

Sexta. El Ministro de Trabajo someterá a la aprobación del Gobierno, en el plazo de seis meses, previo dictamen del Consejo de Estado, un nuevo texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en que se contengan las modificaciones derivadas de la legislación posterior a la misma, se establezcan las condiciones adecuadas en orden a una perfecta y eficaz regulación del procedimiento laboral y se eleven los cuantías de los depósitos y sanciones que en dicho texto se prevén, regularizando, armonizando y aclarando los textos legales que han de ser refundidos.

Séptima. El Gobierno, en el plazo de tres meses, y a propuesta de los Ministerios de Defensa y Trabajo, regulará la prestación de trabajo del personal civil no funcionario dependiente de Establecimientos militares, de modo que se incorporen a su texto cuantas normas y disposiciones de la presente Ley sean compatibles con la debida salvaguarda de los intereses de la defensa nacional.

Octava. Se crea una comisión consultiva nacional, que tendrá por función el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. El Ministerio de Trabajo dictará las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento, autónomo o conectado con alguna otra Institución ya existente de análogas funciones. Dicha comisión funcionará siempre a nivel tripartito y procederá a elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva. El funcionamiento y las decisiones de esta comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y las autoridades laborales en los términos establecidos por las Leyes.

Novena. La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

(25) Para 1986 el tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial es de 1.1 por ciento, a cargo de la empresa.

Ley Orgánica de Libertad Sindical

LO 11/1985 de 2 ago., de Libertad Sindical (BOE 189/85 de 8 ago.).

TITULO PRIMERO

De la libertad sindical

Artículo primero

1. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

2. A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

3. Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.

4. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución, los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.

5. El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos.

Artículo segundo

1. La libertad sindical comprende:

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

d) El derecho a la actividad sindical.

2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:

a) Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.

b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

Artículo tercero

1. No obstante lo dispuesto en el artículo 1.º 2, los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica.

2. Quienes ostenten cargos directivos o de representación en el sindicato en que estén afiliados, no podrán desempeñar, simultáneamente, en las Administraciones públicas cargos de libre designación de categoría de Director General o asimilados, así como cualquier otro de rango superior.

TITULO II

Del régimen jurídico sindical

Artículo cuarto

1. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley, para adquirir la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, deberán depositar, por medio de sus promotores o dirigentes sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto.

2. Las normas estatutarias contendrán al menos:

a) La denominación de la organización que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada.

b) El domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación del sindicato.

c) Los órganos de representación, gobierno y administración y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrán de ajustarse a principios democráticos.

d) Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de estatutos, de fusión y disolución del sindicato.

e) El régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

3. La oficina pública dispondrá en el plazo de diez días, la publicidad del depósito, o el requerimiento a sus promotores, por una sola vez, para que en el plazo máximo de otros diez días subsanen los defectos observados. Transcurrido este plazo, la oficina pública dispondrá la publicidad o rechazará el depósito mediante resolución exclusivamente fundada en la carencia de alguno de los requisitos mínimos a que se refiere el número anterior.

4. La oficina pública dará publicidad al depósito en el tablón de anuncios de la misma, en el «Boletín Oficial del Estado y, en su caso, en el «Boletín Oficial» correspondiente indicando al menos la denominación, el ámbito territorial y funcional, la identificación de los promotores y firmantes del acta de constitución del sindicato.

La inserción en los respectivos «Boletines» será dispuesta por la oficina pública en el plazo de diez días y tendrá carácter gratuito.

5. Cualquier persona estará facultada para examinar los estatutos depositados, debiendo además la oficina facilitar a quien así lo solicite, copia autenticada de los mismos.

6. Tanto la Autoridad Pública, como quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo, podrán promover ante la Autoridad Judicial la declaración de no conformidad a derecho de cualesquiera estatutos que hayan sido objeto de depósito y publicación.

7. El sindicato adquirirá personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de los estatutos.

8. La modificación de los estatutos de las organizaciones sindicales ya constituidas se ajustará al mismo procedimiento de depósito y publicación regulado en este artículo.

Artículo quinto

1. Los sindicatos constituidos al amparo de la presente Ley responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias.

2. El sindicato no responderá por actos individuales de sus afiliados, salvo que aquéllos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato.

3. Las cuotas sindicales no podrán ser objeto de embargo.

4. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley podrán beneficiarse de las exenciones y bonificaciones fiscales que legalmente se establezcan.

TITULO III

De la representatividad sindical

Artículo sexto

1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.

2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal:

a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

LEY ORGANICA DE LIBERTAD SINDICAL

3. Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para:

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista.

b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.

d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.

e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas.

f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

g) Cualquier otra función representativa que se establezca.

Artículo séptimo

1. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma:

a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal;

b) los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma las funciones y facultades enumeradas en el número 3 del artículo anterior, así como la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.

2. Las organizaciones sindicales que aun no

teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) del número 3 del artículo 6.º de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso.

TITULO IV

De la acción sindical

Artículo octavo

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados, al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo noveno

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

LEY ORGANICA DE LIBERTAD SINDICAL

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo diez

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, qua atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las Administraciones públicas se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

Artículo once

1. En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono. En todo caso, se respetará la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva.

2. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

TITULO V

De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales

Artículo doce

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean

LEY ORGANICA DE LIBERTAD SINDICAL

favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo trece

Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control.

Artículo catorce

El sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquél.

Artículo quince

Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—1. A los efectos de lo previsto en los artículos 6.º 2. y 7.º 1, el período de cómputo de los resultados electorales, que será acordado previamente por el Consejo Superior del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, no podrá exceder de tres meses.

2. El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y aplicación del apartado a) del artículo 6.º 3, y del artículo 7.º 1, de esta Ley y de lo previsto en la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores, sin que la capacidad representativa que, por aplicación de dichas disposiciones se reconozca, pueda ser inferior a cuatro años de duración.

Segunda.—1. La duración del mandato de los delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de quienes formen parte de

los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

2. En el plazo de un año y en desarrollo de lo previsto en el artículo 103.3 de la Constitución, el Gobierno remitirá a las Cortes un proyecto de Ley en el que se regulen los órganos de representación de los funcionarios de las Administraciones públicas.

Tercera.—El derecho reconocido en el apartado d) del número 1, artículo 2.º no podrá ser ejercido en el interior de los establecimientos militares.

A tal efecto, se determinará reglamentariamente lo que haya de entenderse por establecimientos militares.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados la Ley 19/1977, de 1 de abril, y el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, en todo cuanto se oponga a la presente Ley, permaneciendo vigente la regulación que contienen dichas normas referidas a las asociaciones profesionales y, en particular, a las asociaciones empresariales cuya libertad de sindicación se reconoce a efectos de lo dispuesto en el artículo 28.1 de la Constitución española y de los convenios internacionales suscritos por España.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—1. Las organizaciones sindicales constituidas en aplicación de la Ley 19/1977, de 1 de abril, y que gocen de personalidad jurídica en la fecha de entrada en vigor de esta Ley conservarán el derecho a la denominación, sin que en ningún caso se produzca solución de continuidad en su personalidad, quedando automáticamente convalidadas.

2. La oficina pública a que se refiere el artículo 4.º de esta Ley queda establecida orgánicamente en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación y en los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, en su respectivo ámbito territorial, cuando tengan atribuida esta competencia. En todo caso, éstas deberán remitir, en el plazo previsto en el artículo 4.º 4, un ejemplar de la documentación depositada al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Segunda.—Los preceptos contenidos en las disposiciones adicionales primera y segunda, en la disposición transitoria y en la disposición final primera no tienen carácter de Ley Orgánica.

Tercera.—La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».



BILBO	(48001) Astarloa, 6-4º	Tel.	94-4249160
DONOSTIA	(20011) Pº Zorroaga, 7	"	943-464733
GASTEIZ	(01008) Gorbea, 2-1º	"	945-224619
IRUÑEA	(31001) Nueva, 2-3º	"	948-221130