

—
ESTATUTO
DE LOS TRABAJADORES

—
LEY
ORGANICA
DE LIBERTAD
SINDICAL



—
REGULACION
JORNADA DE TRABAJO
JORNADAS ESPECIALES Y DESCANSOS

—
NORMAS
SOBRE RETRIBUCION
DEL TRABAJO

sakontzen

LEGE OROKORRAK
1991-2-14

**ZA
BAL
TZEN**

Zbkia

SKT00001

DOKUMENTAZIO
ZENTROA

Langile Abertzaleen Batzordeak.

AURKEZPENA

Eskutan duzun materiale hau lehenago argitaratutako zenbait materialeren gaurkoratzea duzu, hauek ere orokorki ezartzeko lan legediari buruzko textuak.

Textu hauek behar bezala erabiltzeko, kontutan izan behar dugu abiapuntutzat konbenio propio eta espezifikoa izan behar dugula: hau da lehenengo ezartzen den araua eta gainontzekoa (ordenantzak, L.E.,...) aztertu nahi dugun gai zehatza konbenioak jasotzen ez duenean erabiltzen da.

Material honek jasotzen dituen arauak, bestalde, ez dira arau orokor guztiak, baizik eta normalki gehien erabiltzen direnak.

Hezkuntza Batzorde Nazionalaren nahia da honelako materialeen argitaratzea jarraitu eta gehitzea, egiten ditugun argitarapen guztiak antolatu eta sailkatuz.

L.A.B.: Hezkuntza Batzorde Nazionala.



PRESENTACION

Este material que tienes en tus manos es una actualización de otros materiales anteriormente editados, también sobre textos de legislación laboral de aplicación general.

Para una correcta utilización de estos textos hemos de tener en cuenta que hay que partir del propio y específico convenio de aplicación: esa es la norma primera que se aplica y el resto (ordenanzas, E.T.,...) se aplican cuando el convenio no alcanza a regular la materia concreta que pretendamos analizar.

Las normas que contiene este material, por otra parte, no constituyen la totalidad de las normas generales, sino sólo las normalmente más utilizables.

Es voluntad de la Comisión Nacional de Formación proseguir e incrementar la edición de este tipo de materiales, organizando y clasificando las distintas publicaciones que hagamos.

L.A.B.: Comisión Nacional de Formación.



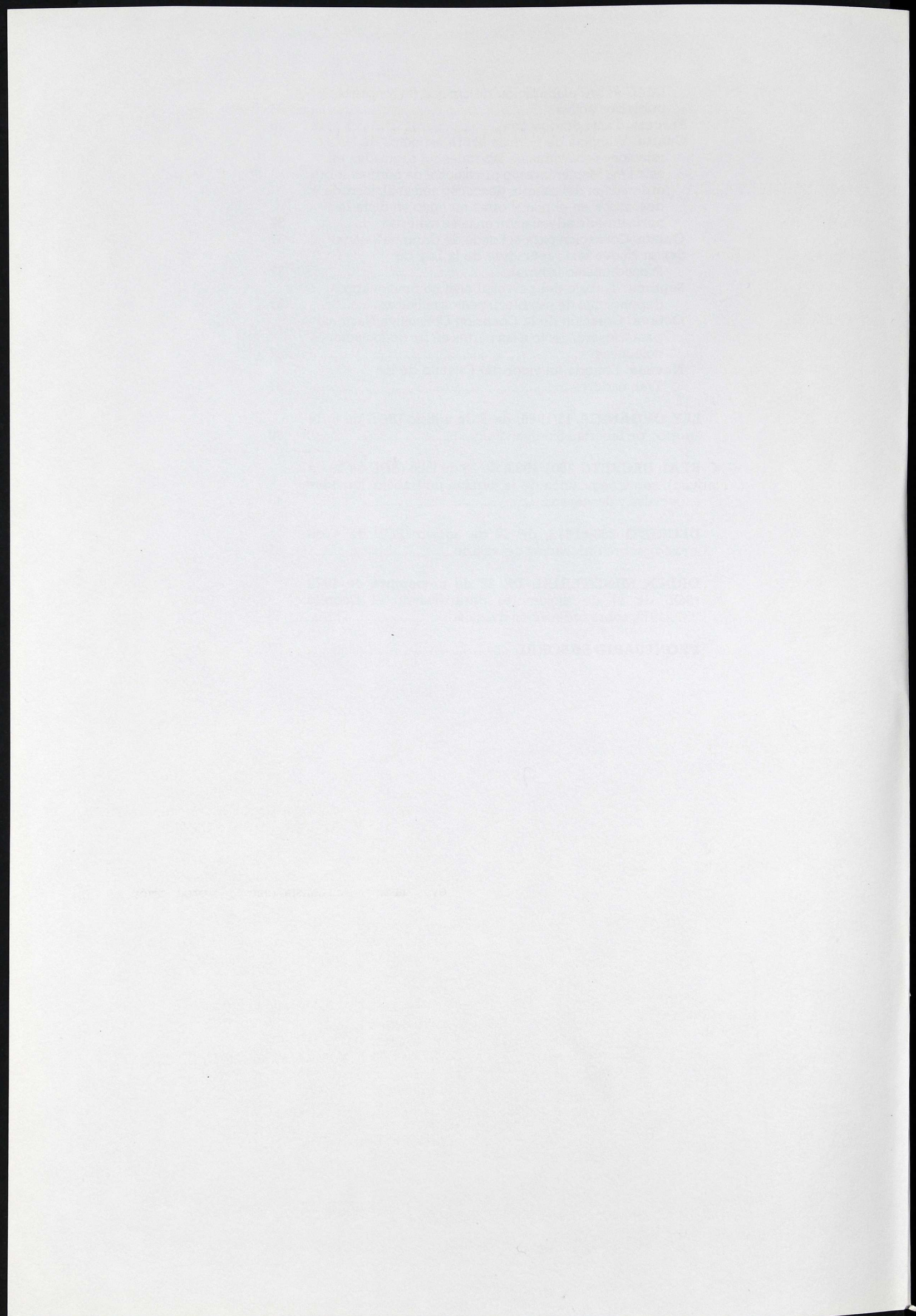
INDICE SISTEMATICO

INDICE ALFABETICO POR MATERIAS	7
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	
(Ley 8/1980, de 10 de marzo)	
TITULO I. DE LA RELACION INDIVIDUAL DE	
TRABAJO	
CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES	
Sección 1.ª Ambito y fuentes	
Artículo 1. Ambito de aplicación	13
Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.....	13
Artículo 3. Fuentes de la relación laboral	14
Sección 2.ª Derechos y deberes laborales básicos	
Artículo 4. Derechos laborales.....	14
Artículo 5. Deberes laborales.....	14
Sección 3.ª Elementos y eficacia del contrato de trabajo	
Artículo 6. Trabajo de los menores.....	14
Artículo 7. Capacidad para contratar	14
Artículo 8. Forma del contrato	15
Artículo 9. Validez del contrato.....	15
Sección 4.ª Modalidades del contrato de trabajo	
Artículo 10. Trabajo en común y contrato de grupo.....	15
Artículo 11. Trabajo en prácticas y para la formación	15
Artículo 12. Trabajo a tiempo parcial y contrato de	
relevo.....	15
Artículo 13. Contrato de trabajo a domicilio.....	16
CAPITULO II. CONTENIDO DEL CONTRATO DE	
TRABAJO	
Sección 1.ª Duración del contrato	
Artículo 14. Período de prueba	16
Artículo 15. Duración del contrato	16
Artículo 16. Ingreso al trabajo	17
Sección 2.ª Derechos y deberes derivados del contrato	
Artículo 17. No discriminación en las relaciones	
laborales.....	17
Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador ...	17
Artículo 19. Seguridad e higiene.....	17
Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral ...	18
Artículo 21. Pacto de no concurrencia y de permanencia	
en la empresa	18
Sección 3.ª Promoción en el trabajo	
Artículo 22. Promoción y formación profesional en el	
trabajo.....	18
Artículo 23. Trabajos de superior e inferior categorías.....	18
Artículo 24. Ascensos	19
Artículo 25. Promoción económica.....	19
Sección 4.ª Salario y garantías salariales	
Artículo 26. Del salario.....	19
Artículo 27. Salario mínimo interprofesional	19
Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón del	
sexo.....	19
Artículo 29. Liquidación y pago.....	19
Artículo 30. Imposibilidad de la prestación.....	19
Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.....	20
Artículo 32. Garantías del salario	20
Artículo 33. El Fondó de Garantía Salarial	20
Sección 5.ª Tiempo de trabajo	
Artículo 34. Jornada.....	21
Artículo 35. Horas extraordinarias.....	21
Artículo 36. Horario flexible y trabajo a turnos	21
Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos	22
Artículo 38. Vacaciones anuales	22

CAPITULO III. MODIFICACION, SUSPENSION Y EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO	
Sección 1.ª Movilidad funcional y geográfica	
Artículo 39. Movilidad funcional	22
Artículo 40. Movilidad geográfica	23
Artículo 41. Modificación de las condiciones de trabajo ..	23
Sección 2.ª Garantías por cambio de empresario	
Artículo 42. Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras y servicios.....	23
Artículo 43. Cesión de trabajadores	23
Artículo 44. La sucesión de empresa.....	24
Sección 3.ª Suspensión del contrato	
Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.....	24
Artículo 46. Excedencias.....	24
Artículo 47. Suspensión del contrato por causas tecnológicas, económicas o derivadas de fuerza mayor.....	24
Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.....	24
Sección 4.ª Extinción del contrato	
Artículo 49. Extinción del contrato.....	25
Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.....	25
Artículo 51. Extinción por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor.....	25
Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas...	26
Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas	27
Artículo 54. Despido disciplinario	27
Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario	27
Artículo 56. Despido improcedente	27
CAPITULO IV. INFRACCIONES Y SANCIONES	
Sección 1.ª De los empresarios	
Artículo 57. Infracciones laborales de empresarios	28
Sección 5.ª De los trabajadores	
Artículo 58. Faltas y sanciones de trabajadores	28
CAPITULO V. PLAZOS DE PRESCRIPCION	
Sección 1.ª Prescripción y acciones derivadas del contrato	
Artículo 59. Prescripción y caducidad.....	28
Sección 2.ª Prescripción de las infracciones y faltas	
Artículo 60. Prescripción.....	28
TITULO II. DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA Y DE REUNION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	
CAPITULO I. DEL DERECHO DE REPRESENTACION COLECTIVA	
Artículo 61. Participación.....	28
Sección 1.ª Organos de representación	
Artículo 62. Delegados de personal	28
Artículo 63. Comités de empresa.....	29
Artículo 64. Competencias.....	29
Artículo 65. Capacidad y sigilo profesional.....	29
Artículo 66. Composición.....	29
Artículo 67. Elección y mandato.....	30
Artículo 68. Garantías	30
Sección 2.ª Procedimiento electoral	
Artículo 69. Electores y elegibles	30
Artículo 70. Votación para delegados.....	31
Artículo 71. Elección para el comité de empresa.....	31
Artículo 72. Representantes de trabajadores fijos discontinuos y no fijos	31
Artículo 73. Mesa electoral	31
Artículo 74. Funciones de la mesa	31
Artículo 75. Votación para delegados y comités de empresa	32

Artículo 76. Reclamación en materia electoral	32
CAPITULO II. DEL DERECHO DE REUNION	
Artículo 77. Las asambleas de trabajadores.....	32
Artículo 78. Lugar de reunión	33
Artículo 79. Convocatoria.....	33
Artículo 80. Votaciones.....	33
Artículo 81. Locales y tablón de anuncios.....	33
TITULO III. DE LA NEGOCIACION Y DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	
CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES	
Sección 1.ª Naturaleza y efectos de los convenios	
Artículo 82. Concepto y eficacia	33
Artículo 83. Unidades de negociación	33
Artículo 84. Concurrencia	33
Artículo 85. Contenido.....	33
Artículo 86. Vigencia	33
Sección 2.ª Legitimación	
Artículo 87. Legitimación	34
Artículo 88. Comisión negociadora	34
CAPITULO II. PROCEDIMIENTO	
Sección 1.ª Tramitación aplicación e interpretación	
Artículo 89. Tramitación	34
Artículo 90. Validez.....	35
Artículo 91. Aplicación e interpretación.....	35
Sección 2.ª Adhesión y extensión	
Artículo 92. Adhesión y extensión	35
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	
Primera. Legislación aplicable a la extinción de relaciones laborales producida con anterioridad.....	35
Segunda. Mantenimiento de las vigentes Ordenanzas de Trabajo en tanto no se sustituyan por convenios colectivos. Autorización al Gobierno para derogar, total o parcialmente, las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo	35
Tercera. Derogada por L. 32/1984	35
Cuarta. Continuidad de mandato de delegados de personal y miembros de comités de empresa, hasta celebración de elecciones conforme a esta Ley.....	35
Quinta. Aplicación a los convenios en trámite de negociación de las normas vigentes en el momento de constitución de la comisión negociadora. Aplicación de la presente ley en caso de posibles prórrogas	35
DISPOSICIONES ADICIONALES	
Primera. Regulación de condiciones de trabajo por ramas de actividad	35
Segunda. Plazo para regulación de reclamación de relaciones laborales de carácter especial	35
Tercera. Recopilación en texto único de leyes orgánicas y ordinarias: Código de Trabajo.....	35
Cuarta. Anticipos reintegrables.....	35
Quinta. Edad máxima para el trabajo	36
Sexta. Capacidad representativa de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales	36
Séptima. Edad de jubilación y medidas de fomento de empleo.....	36
Octava. Actas relativas a las elecciones de órganos representativos de los trabajadores, depositadas en las Comunidades Autónomas.....	36
DISPOSICIONES FINALES	
Primera. No aplicación de la legislación laboral al trabajo por cuenta propia	36
Segunda. Desarrollo normativo para aplicación del TITULO II a determinadas empresas. Mandato al	

IMAC sobre elaboración de censos de empresas y población activa.....	36
Tercera. Tabla derogatoria.....	36
Cuarta. Vigencia de normas sobre aspectos de las relaciones individuales laborales no reguladas en esta Ley. Mantenimiento provisional de normas sobre ordenación del salario, descanso semanal, jornada y descansos en el mar y otras en tanto se dicta la normativa de adecuación en tales materias.....	37
Quinta. Cotización para el Fondo de Garantía Salarial	37
Sexta. Nuevo texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.....	37
Séptima. Trabajo del personal civil no funcionario, dependiente de establecimientos militares.....	37
Octava. Creación de la Comisión Consultiva Nacional para asesoramiento a las partes en las negociaciones colectivas	37
Novena. Entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores	37
 LEY ORGANICA 11/1985 , de 2 de agosto (<i>BOE</i> de 8 de agosto), de Libertad Sindical	39
 REAL DECRETO 2001/1983 , de 28 de julio (<i>BOE</i> de 29 de julio), sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos	43
 DECRETO 2380/1973 , de 17 de agosto (<i>BOE</i> de 4 de agosto), sobre ordenación del salario.....	51
 ORDEN MINISTERIAL DE 22 de noviembre de 1973 (<i>BOE</i> de 11 de diciembre) desarrollando el Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario	53
 PRONTUARIO LABORAL	57



ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

INDICE POR MATERIAS

A

ABANDONO DEL TRABAJO

art. 49.4.

ABSENTISMO

art. 52 d).

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.
- reitegrables sobre sentencias recurridas, disp. adic. 4.ª

ANTIGÜEDAD

- 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 periodo 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.

INDICE POR MATERIAS

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. 40 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.

INDICE POR MATERIAS

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.

INVIOLABILIDAD 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.

INDICE POR MATERIAS

PAGO DEL SALARIO

art. 29.

PATRIA POTESTAD

arts. 7 y 37.5.

PATRIMONIO PUBLICO

- uso de sus inmuebles, disp. adic. 6.^a

PERIODOS 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 NECOCIACION 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.

- hijos, arts. 15.5, 42.2, 43.3 y 72.

- hijos discontinuos, arts. 15.6, 36.4 y 72.

- interinos, art. 15.1 c).

- menores, arts. 6 y 7.

TRABAJO

- a domicilio, art. 13.

INDICE POR MATERIAS

- 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

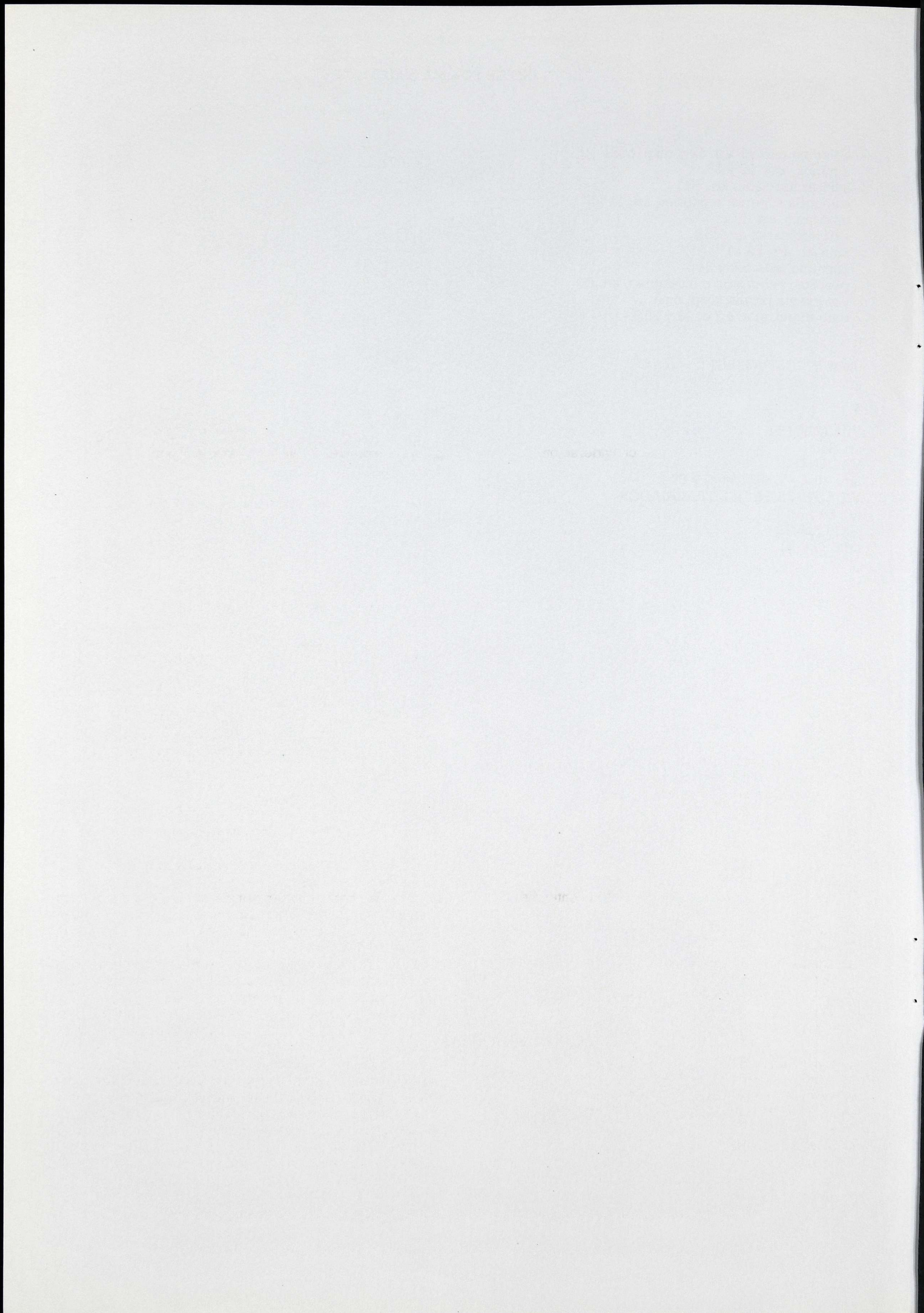
arts. 40.4, 45, 46.5, 52 c) y 67.4.

VIDA PRIVADA DEL TRABAJADOR

art. 20.1.

VIGILANCIA

arts. 19 y 20.



ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

LEY 8/1980, de 10 de marzo, aprobando el Estatuto
de los Trabajadores (BOE de 14 de marzo)*

TITULO I

De la relación individual de trabajo

CAPITULO I

Disposiciones generales

SECCION 1.ª

Ambito y fuentes

Artículo 1. *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 reciben 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 o consejero de 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 consideran familiares, a estos efectos, siempre que convi-

van 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.

Art. 2. *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.

(*) Modificada por las Leyes 4/1983, de 29 de junio (BOE de 30 de junio), y 32/1984, de 2 de agosto (BOE de 7 de agosto), el RDL 1/1986, de 14 de marzo (BOE de 26 de marzo), la Ley 8/1988, de 7 de abril (BOE de 15 de abril de 1988) y la Ley 3/1989, de 3 de marzo (BOE de 8 de marzo).

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

Art. 3. 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.

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 2.ª*Derechos y deberes laborales básicos***Art. 4. 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) El respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. (2).

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.

Art. 5. 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 3.ª*Elementos y eficacia del contrato de trabajo***Art. 6. Trabajo de los menores.**

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

2. Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministro 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.

Art. 7. Capacidad para contratar.

Podrán contratar la prestación de su trabajo:

a) Quienes tengan la 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 tenga a su cargo.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la 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.

Art. 8. Forma del 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.

Art. 9. 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 4.ª

*Modalidades del contrato de trabajo***Art. 10. 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.

Art. 11. Trabajo en prácticas y para la formación (3).

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

(2) El número 2,e), del Art. 4 redactado con arreglo a la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

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

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:

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 incorpora sin solución de continuidad a la Empresa en la que hubiese realizado 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 1, apartado d), de esta Ley.

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

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

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

Art. 12. Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo (4).

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, referi-

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

das 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 dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo.

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

Art. 13. Contrato de trabajo a domicilio.

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral 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 1.^a

Duración del contrato

Art. 14. 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 constituyen 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 desempeña, 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.

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.

Art. 15. Duración del contrato (5).

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 de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

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

2. Podrán también celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en atención a las circunstancias previstas en el apartado 3 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 referencias los apartados 1.d) y 2 de este artículo se concertasen por una duración inferior a las máximas establecidas, podrán prorrogarse por acuerdo entre

(5) Art. 15, id. nota 3.

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. 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 la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos. Todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

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

Los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que la misma se lleve a cabo 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.

Art. 16. Ingreso al trabajo (6).

1. Los empresarios están obligados a solicitar en 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 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.

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.

(6) No obstante, el Real Decreto-Ley 1/1986 de 14 de marzo, en su art. 7, ha establecido que las empresas puedan contratar libremente siempre que 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.

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 2.^a

Derechos y deberes derivados del contrato

Art. 17. No discriminación en las relaciones laborales.

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

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

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

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

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

Art. 18. 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 de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Art. 19. 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 repre-

sentantes 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 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 si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por la 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.

Art. 20. 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.

Art. 21. 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 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 3.ª

Promoción en el trabajo

Art. 22. 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 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.

Art. 23. 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 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.

Art. 24. 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.

Art. 25. Promoción económica.

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

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 4.^a

Salario y garantías salariales

Art. 26. 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 él 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.

Art. 27. 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:

- El índice de precios al consumo.
- La productividad media nacional alcanzada.
- El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- 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.

Art. 28. 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.

Art. 29. 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 tendrán 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 demora en el pago del salario será del 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.

Art. 30. Imposibilidad de la prestación.

1. Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasase en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

Art. 31. 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 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.

Art. 32. 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 pueden 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.

Art. 33. El Fondo de Garantía Salarial (7).

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 de 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 el 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 concudiesen 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 1.2 de esta Ley, tanto si nos 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 25 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 esa

(7) Art. 33 id. nota 3.

Ley.

El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el número 2 de este artículo.

SECCION 5.ª

Tiempo de trabajo

Art. 34. Jornada.

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

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

Se entenderá por jornada partida aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

En lo 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 (8').

En ningún caso se podrá 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 (8').

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 periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 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.

Art. 35. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realizase 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 ochenta al año, salvo lo previsto en el número 3 de este artículo. Para los trabajadores que por 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 (8').

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.

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 siniestro u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en 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.

Art. 36. 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 centro de trabajo, sin perjuicio de lo pactado en Convenio Colectivo.

2. El empresario podrá exigir una prestación de trabajo continuada durante periodos 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 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 de 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 sólo las retribuciones correspondientes a dichos días. Tales trabajadores conservarán, respecto de los demás días, los beneficios, si los hubiere, de la contingencia de desempleo

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

(8') Art. 34.2.3.º, Art. 34.4 y Art. 35.1.2. En su nueva redacción dada por el Real Decreto-Ley 1/86, de 14 de marzo.

en el sistema de la Seguridad Social.

Art. 37. 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 14 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 1 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 alguno 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 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen (9).

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 aquella.

Art. 38. Vacaciones anuales (10).

1. 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 sean 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 las 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 irrecurrible. 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. (11).

CAPITULO III

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

SECCION 1.ª

Movilidad funcional y geografía

Art. 39. 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.

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

(11) Art. 38.4, derogado por la Ley 4/1983 de 29 de junio. V. nota 8.

(9) Art. 37.4, redactado con arreglo a la Ley 3/1989, de 3 de marzo (BOE de 8 de marzo).

Art. 40. 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 laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento sin computar como tales los de viajes, 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.

Art. 41. 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:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- 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 2.ª**Garantías por cambio de empresario****Art. 42. 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 descubiertos 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.

Art. 43. 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.

Art. 44. *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 delicto.

SECCION 3.ª

Suspensión del contrato

Art. 45. *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 y adopción de menores de cinco años. (12).
- 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.

Art. 46. *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 reintegro 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 trabaja-

dor 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, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, 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 ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria (13).

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 reintegro 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.

Art. 47. *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.

Art. 48. *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.

(12) Apartado d) del número 1 del Art. 45. id. nota 2.

(13) Art. 46.3, redactado con arreglo a la Ley 3/1989, de 3 de marzo (BOE de 8 de marzo).

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta las dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho (14).

SECCION 4.ª

Extinción del contrato

Art. 49. Extinción del contrato (15).

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 aquélla 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.

Art. 50. Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas 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.

Art. 51. Extinción por causas tecnológicas o económicas o de 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 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 por 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, o coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo pondrá en conocimiento de la Autoridad judicial a efectos de su nulidad.

(14) Art. 48.4, redactado con arreglo a la Ley 3/1989, de 3 de marzo (BOE de 8 de marzo).

(15) Art. 49, id. nota 3.

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 50 trabajadores ni en los supuestos en que el expediente estuviera motivado por causas tecnológicas o fuerza mayor.

6. Recibida en forma la 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 resultado 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 respecto 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 satisfe-

chas 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 50 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 refiere 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.

Art. 52. 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 50 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.

Art. 53. 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 trabajador 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 tratase 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:

Art. 54. 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.

Art. 55. 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 tendrán 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.

Art. 56. 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 un año de servicio, prorrateándose por meses los períodos 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 de 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. (16).

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 1.ª

De los empresarios

Art. 57. Infracciones laborales de empresarios (17).

SECCION 2.ª

De los trabajadores

Art. 58. 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 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 1.ª

Prescripción de acciones derivadas del contrato

Art. 59. 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:

(16) Art. 56.4, expresamente derogado por la Ley 32/1984, de 2 de agosto. V. nota 3.

(17) Art. 57, derogado por la Ley 8/1989, de 7 de abril (BOE de 15 de abril).

a) El día 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 trato 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 2.ª

Prescripción de las infracciones y faltas

Art. 60. 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 I

Del derecho de representación colectiva

Art. 61. 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 1.ª

Organos de representación

Art. 62. Delegados de Personal (18).

1. La representación de los trabajadores en la Empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 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 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

(18) Art. 62, id. nota 3.

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 65 de esta Ley.

Art. 63. Comités de Empresa (19).

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 50 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 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de Empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 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 13 miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro.

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.

Art. 64. Competencias (20).

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 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.

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 la 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 a 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.

Art. 65. Capacidad y sigilo profesional.

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.

Art. 66. Composición.

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

De 50 a 100 trabajadores, 5.

De 101 a 250 trabajadores, 9.

De 251 a 500 trabajadores, 13.

De 501 a 750 trabajadores, 17.

(19) Art. 63, id. nota 3.

(20) Art. 64, id. nota 3.

De 751 a 1.000 trabajadores, 21.

De 1.000 en adelante, 2 por cada 1.000 o fracción con el máximo de 75.

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.

Art. 67. Elección y mandato (21).

1. Podrán promover elecciones a Delegados de Personal y miembros de Comité 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 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, 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 hubiese 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 lo 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 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 sustituido 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.

Art. 68. 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 trabajadores, 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 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 delegados 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 100 trabajadores, 15 horas.

De 101 a 250 trabajadores, 20 horas.

De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.

De 501 a 750 trabajadores, 35 horas.

De 751 en adelante, 40 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 2.^a

Procedimiento electoral

Art. 69. Electores y elegibles (22).

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 diociocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en industrias en que, por movilidad de 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.

(21) Art. 67, id. nota 3.

(22) Art. 69, id. nota 3.

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, a tres veces el número de puestos a cubrir.

Art. 70. *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.

Art. 71. *Elección para el Comité de Empresa* (23).

1. En las empresas de más de 50 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 resultasen cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondiera la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.

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 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.

Art. 72. *Representantes de trabajadores fijos discontinuos y no fijos* (24).

1. Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados

(23) Art. 71, id. nota 3.

(24) Art. 72, id. nota 3.

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 200 días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Art. 73. *Mesa electoral.*

1. En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de 250 trabajadores electores 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.

Art. 74. *Funciones de la Mesa* (25).

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.

— 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 consti-

(25) Art. 74, id. nota 3.

tución 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 setenta y dos 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 siguientes, resolviendo la Mesa en el posterior día hábil.

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

Art. 75. Votación para Delgados y Comités de Empresa (26).

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 de papel serán de iguales características, en urnas cerradas.

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 48 horas al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC). Este mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse el plazo de impugna-

ción 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.

Art. 76. 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 lo motive, y podrá fundarse tan sólo 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

Art. 77. 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 asam-

(26) Art. 75, id. nota 3.

blea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turno, 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.

Art. 78. 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).

Art. 79. Convocatoria.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con 48 horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Art. 80. Votaciones.

1. 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.

Art. 81. 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 el comité de empresa 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 I

Disposiciones generales

SECCION 1.ª

Naturaleza y efectos de los convenios

Art. 82. 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.

Art. 83. 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.

Art. 84. 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.

Art. 85. 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 el 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 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.

Art. 86. 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 2.^a

Legitimación

Art. 87. Legitimación (27).

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 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 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 legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

Art. 88. 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 represen-

tantes 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 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 doce miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no excederá de quince.

4. La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquella. 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 1.^a

Tramitación, aplicación e interpretación

Art. 89. 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.

(27) Art. 87, id. nota 3.

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

Art. 90. 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 15 días a partir del momento en que las partes negociadoras 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 "BOE" 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 procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Art. 91. Aplicación e interpretación.

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimientos 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 2.^a

Adhesión y extensión

Art. 92. 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 más representativas en el ámbito de aplicación

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.— Toda extinción de la relación laboral producida con anterioridad de la presente Ley se regirá en sus aspectos sustantivo y procesal por las normas vigentes en la fecha en que aquélla hubiera tenido lugar.

Los procedimientos administrativos que estén tramitándose ante los organismos laborales en la fecha de entrada

en vigor de la presente Ley, se regirán, en sus aspectos sustantivos y procesales, por las normas vigentes en el momento de iniciación de dicho procedimiento.

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

Tercera (28). -

Cuarta.— Los delegados de personal y los miembros de comités de empresa, elegidos conforme al Real Decreto de 6 de diciembre de 1967, mantendrán su mandato hasta la celebración de las elecciones para representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en esta Ley.

Quinta.— Los convenios colectivos en trámite de negociación a la entrada en vigor de esta Ley se regirán por las normas vigentes en el momento de constituirse la comisión negociadora. En cuanto a las posibles prórrogas, se estará a lo dispuesto en esta Ley.

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 máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, regulará el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial prevista en el artículo 2, punto 1, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

La relación laboral de los estibadores portuarios se considerará de carácter especial, entendiéndose incluida entre las previstas en el artículo 2, punto 1.

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 numeración 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

(28) Disp. transitoria 3.^a, derogada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto (BOE de 4 de agosto).

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 modo, la edad máxima será la de 69 años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación (29).

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

Sexta.— A efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras Entidades u 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 (30).

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.— 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 sustitución de unos trabajadores jubilados por otros en situación de desempleados (31).

Octava.— A los efectos previstos en el artículo 75, punto 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 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 (32).

(29) Tribunal Constitucional, S. julio 1981, en el sentido de que "es inconstitucional la disposición adicional quinta del Estatuto de los Trabajadores, interpretada como norma que establece la incapacitación para trabajar a los sesenta y nueve años y de forma directa e incondicionada la extinción de la relación laboral a esa edad".

(30) Disp. Adic. 6.ª, id. nota 3.

(31) Disp. Adic. 7.ª, id. nota 3.

(32) Disp. Adic. 8.ª, id. nota 3.

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 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 18 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 concurren 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 se 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 4.ª, 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 septiembre de 1953, sobre el reglamento de los Jurados de Empresa.
5. Decreto de 12 de enero de 1961, sobre Reglamentos de Régimen Interior.
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 1.505/1963, de 24 de junio, de Jurados único y centrales.
8. Decreto 2.241/1965, 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 1.265/1971, de 9 de junio, por el que se regula el Estatuto Sindical de los extranjeros que trabajan en España.
11. Decreto 1.878/1971, 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 1.148/1975, 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 III, título IV, título V, título VI, disposición final 2.ª, disposición final 3.ª, disposición final 4.ª, disposición adicional 3.ª y disposiciones transitorias.
16. Real Decreto 3.149/1977, 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 17 de agosto de 1973, sobre ordenación del salario; de 23 de abril de 1976, sobre descanso semanal en las empresas con sistemas de trabajo a turnos y en el comercio, y el de 16 de septiembre 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 dicte 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.

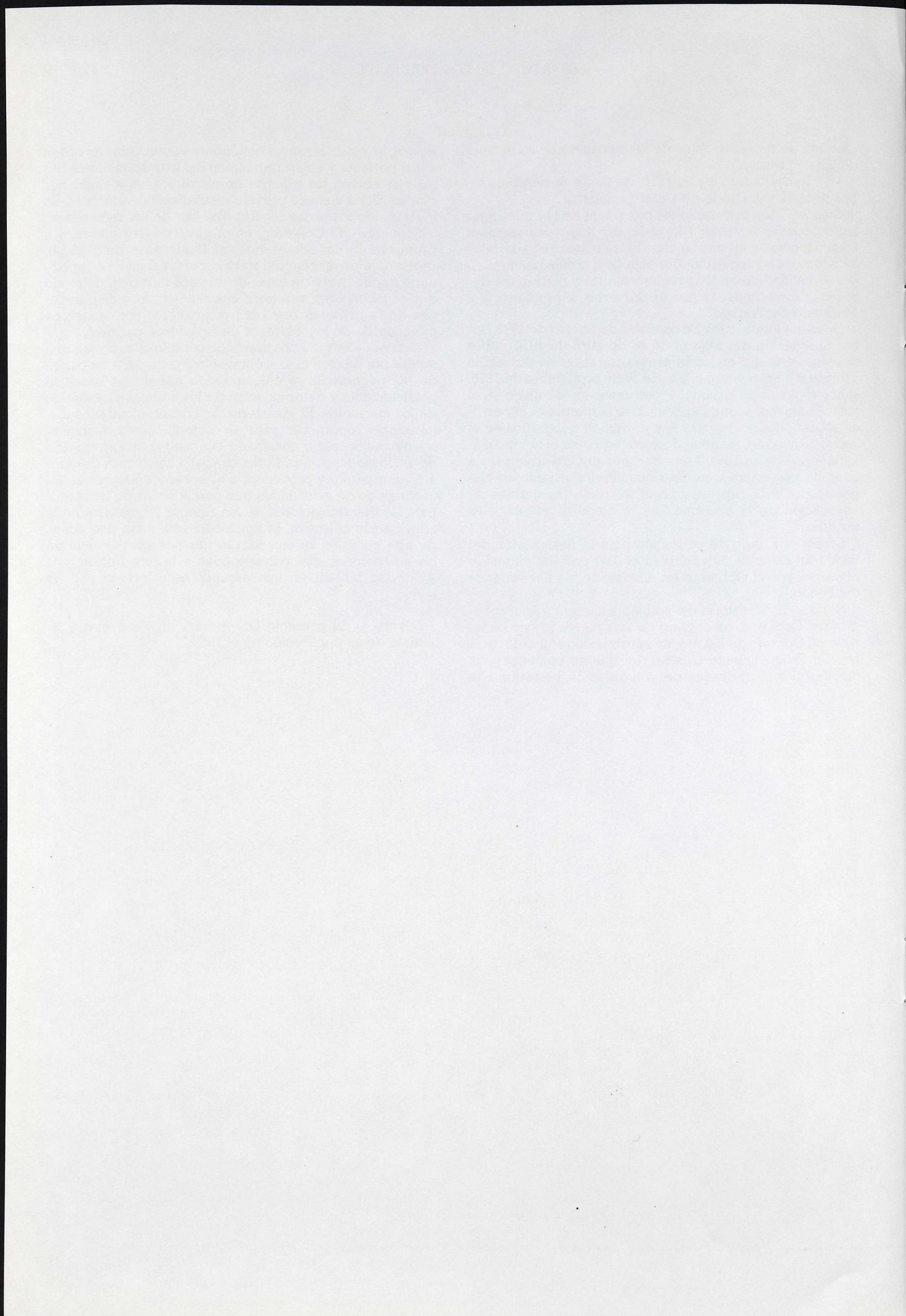
Sexta.— El Ministerio de Trabajo someterá a la aprobación del Gobierno, en el plazo de seis meses previo dictamen del Consejo de Estado, un nuevo texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en que se contengan las modificaciones derivadas de la legislación posterior a la

misma, se establezcan las condiciones adecuadas en orden a una perfecta y eficaz regulación del procedimiento laboral y se eleven las 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 de Trabajo, regulará la prestación del trabajo 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 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 la Autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

Novena.— La presente Ley entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el "BOE".



LEY ORGANICA DE LIBERTAD SINDICAL

L.O. 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
(BOE de 8 de agosto)

TITULO I

De la libertad sindical

Artículo 1. 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 los 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.

Art. 2. 1. La libertad sindical comprende:

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

Art. 3. 1. No obstante lo dispuesto en el artículo 1.2, 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

Art. 4. 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 *BOE* 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 publicidad regulado en este artículo.

Art. 5. 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

Art. 6. 1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos 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).

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.

Art. 7. 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 y 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, de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso.

TITULO IV

De la acción sindical

Art. 8. 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.

Art. 9. 1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

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 este 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.

Art. 10. 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 que hace referencia este apartado, que 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: 1.

De 751 a 2.000 trabajadores: 2.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3.

de 5.001 en adelante: 4.

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 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 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 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 estos últimos.

Art. 11. 1. En los Convenios Colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente a 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 IV

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

Art. 12. 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,

LEY ORGANICA DE LIBERTAD SINDICAL

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

Art. 13. 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.

Art. 14. 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.

Art. 15. 1. 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.—A los efectos de lo previsto en los artículos 6.2 y 7.1, el periodo del 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 6.3 y del artículo 7.1 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 (5).

Segunda.—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 periodos 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, 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 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 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 4.4 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 BOE.

REGULACION

JORNADA DE TRABAJO

JORNADAS ESPECIALES Y DESCANSOS

R.D. 2001/1983, de 28 de julio (BOE de 29 de julio)

TITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. El presente Reglamento se aplicará a las relaciones laborales reguladas por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de las de carácter especial contenidas en su artículo 2, respecto de las que se estará a su regulación específica.

Art. 2. La duración y ordenación de la jornada de trabajo y el régimen de descansos aplicables serán los pactados en Convenios Colectivos o contrato de trabajo, que, en todo caso, respetarán lo establecido con carácter de derecho necesario en las disposiciones legales y reglamentarias.

Art. 3. El contrato de trabajo a domicilio no está sometido a las disposiciones contenidas en la presente norma; la jornada de un trabajador no sujeto al mismo no podrá aumentarse como consecuencia de encargos de trabajo a domicilio.

TITULO II

Jornada ordinaria

Art. 4. 1. El régimen jurídico de la jornada ordinaria de trabajo en lo referente a duración máxima, ordenación global y descanso será el establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con la modificación introducida por la Ley 4/1983, de 29 de junio, siendo, en consecuencia, el tiempo de trabajo efectivo máximo, en cómputo semanal, de cuarenta horas (1).

2. El disfrute del período de descanso no inferior a

(1) Téngase en cuenta, respecto de lo previsto en este número, la modificación introducida en el párrafo 3 del número 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por el art. 9.º del Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo, de medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales (BOE de 26 de marzo).

(2) Téngase en cuenta que el nuevo texto del número 4 del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, introducido por el art. 8.º del Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo, citado en la nota anterior, implica la suspensión de la obligación de visado del calendario laboral por parte de la Autoridad laboral y, con ello, la supresión de los trámites previstos en estos párrafos.

quince minutos en jornadas continuadas al que se refiere el artículo 1 de la Ley 4/1983, se ajustará a las modalidades que las partes acuerden.

3. El calendario laboral al que se refiere el apartado 4 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.

Dicho calendario se presentará ante la Autoridad laboral para su visado, anualmente o en los supuestos de modificación, acompañado del informe de los representantes de los trabajadores, solicitando, en su caso, la Autoridad laboral el informe de la Inspección de Trabajo. El calendario, una vez visado, deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

La Autoridad laboral deberá dar traslado de un ejemplar de los calendarios que hubiese visado a la Inspección de Trabajo (2).

Art. 5. Salvo que por pacto individual o colectivo se estableciese otro sistema, las horas no trabajadas por causa de fuerza mayor, estado de la mar, accidentes atmosféricos, interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputable al empresario, podrán recuperarse a razón de una hora diaria, como máximo, en los días laborales siguientes. Con carácter previo, el empresario deberá comunicar a los representantes de los trabajadores la causa concreta invocada para proceder a tal recuperación. Tal comunicación deberá efectuarse asimismo a la Inspección de Trabajo.

Art. 6. En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajadores en régimen de turnos y cuando así lo requiera la organización del trabajo se podrán computar por períodos de hasta cuatro semanas los descansos entre jornadas y semanal, a los que se refieren los artículos 34.2 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO III

Jornadas especiales

CAPITULO I

Ampliaciones de jornada

SECCION 1.ª

REGULACION JORNADA DE TRABAJO
JORNADAS ESPECIALES Y DESCANSOS

Disposiciones comunes

Art. 7. En las actividades y para los supuestos comprendidos en este título, las disposiciones generales del título II y las correspondientes del Estatuto de los Trabajadores solamente serán aplicables en cuanto no se opongan a las especiales que en el mismo se establecen en ejecución de lo previsto en el artículo 34.5 del propio Estatuto sobre ampliaciones y limitaciones de la jornada.

Art. 8. Salvo para los supuestos previstos en las secciones correspondientes de este capítulo, se respetará; en todo caso, un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose computar las diferencias hasta las doce horas de carácter general, así como el descanso semanal de día y medio, en períodos de hasta cuatro semanas.

Art. 9. 1. Para los transportes por carretera, ferroviarios y aéreos y para el trabajo en el mar, en la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre el trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta y otras similares en las que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo, se halla a disposición de la empresa.

Los Convenios Colectivos determinarán en cada caso los supuestos concretos conceptuales como tiempo de presencia.

2. En el tiempo efectivo será de aplicación la jornada de cuarenta horas semanales y los límites establecidos para las horas extraordinarias, salvo lo dispuesto por este Real Decreto para actividades concretas.

3. Las horas de presencia no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea, como mínimo, de igual cuantía que la de las horas ordinarias.

SECCION 2.^a

Empleados de fincas urbanas y guardas vigilantes no ferroviarios

Art. 10. El tiempo de trabajo de los empleados de fincas urbanas con plena dedicación estará comprendido entre las horas señaladas por las Ordenanzas Municipales para la apertura y cierre de los portales, con un descanso ininterrumpido de una hora para efectuar la comida y de cuatro horas de descanso que disfrutarán cada día de trabajo y dentro de las horas de su servicio, determinándose el momento adecuado para que las mismas tengan lugar de acuerdo con el titular del inmueble. Igualmente disfrutarán de un descanso mínimo entre jornadas de diez horas.

Art. 11. La jornada de los guardas o vigilantes que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa habitación dentro de ella, siempre que no se les exija una vigilancia constante, podrán ampliarse hasta doce horas diarias, con derecho a un descanso de cuatro horas, incluyéndose en el mismo el correspondiente a la comida, que disfrutarán cada día de trabajo y dentro de las horas de su servicio, determinándose la forma de disfrute del mismo de acuerdo con la empresa, pudiendo ser de aplicación lo dispuesto en el artículo anterior respecto al descanso entre jornadas.

SECCION 3.^a

Trabajo en el campo

Art. 12. En aquellos casos en que las circunstancias estacionales determinasen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería y guardería rural, la jornada podrá ampliarse con la realización de cuatro horas diarias y veinte semanales.

Art. 13. La distribución de la jornada en las labores agrícolas, forestales o pecuarias se efectuará de acuerdo con la costumbre local, salvo en lo que fuese incompatible con las peculiaridades y organización del trabajo en la explotación.

En lo referente a modalidades de cómputo de la jornada, indemnizaciones o suplidos como consecuencia de la actividad laboral se estará a lo dispuesto en la negociación colectiva y normativa actualmente en vigor.

SECCION 4.^a

Trabajo de puesta a punto y cierre de los demás

Art. 14. El trabajo de los operarios cuya acción pone en marcha o cierra el de los demás, siempre que no haya posibilidad de que el servicio se haga turnando con otros operarios dentro de las horas de jornada semanal, podrá prolongarse por el tiempo estrictamente preciso, en la forma en que se establezca por acuerdo o pacto.

El tiempo de trabajo prolongado no se computará a efectos de los límites de horas extraordinarias, aunque se abonarían como tales.

SECCION 5.^a

Transportes por carretera

Art. 15. La jornada de trabajo en los transportes urbanos podrá iniciarse o finalizarse bien en los centros de trabajo o en algunas de las paradas efectuadas por los servicios.

Art. 16. 1. En los transportes interurbanos ningún trabajador podrá conducir de forma ininterrumpida más de cuatro horas sin hacer una pausa, salvo que la conducción de media hora más permita la llegada al punto de destino. La duración mínima de la pausa será de treinta minutos, siendo susceptible de fraccionamiento a lo largo del tiempo de conducción.

2. El tiempo total de conducción no podrá exceder de nueve horas diarias, salvo casos de fuerza mayor o de cercanía inmediata al lugar de destino.

3. En el transporte urbano, el régimen de descanso en jornadas continuadas será el que se establece con carácter general en el artículo 4.2 de la presente norma y el artículo 1 de la Ley 4/1983.

Art. 17. 1. En las empresas de los sectores de transportes interurbanos, así como en los urbanos discrecionales de viajeros y en las integradas en otros sectores que realicen tales actividades de transporte, y respecto del personal de conducción, ayudantes, cobradores y personal auxiliar de viaje en el vehículo y que realice trabajos en relación con el mismo, sus pasajeros o su carga, será de

REGULACION JORNADA DE TRABAJO JORNADAS ESPECIALES Y DESCANSOS

mismo, sus pasajeros o su carga, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 9 de la presente norma.

2. Respecto del personal de referencia en el apartado anterior podrá ampliarse la jornada ordinaria de trabajo con tiempo de presencia hasta un máximo de veinte horas a la semana.

En cómputo de los tiempos de espera en los que el trabajador no esté sujeto a la vigilancia del vehículo se efectuará por mitad cuando se trate de esperas en localidades distintas de las de principio y fin de trayecto.

SECCION 6.^a

Trabajo en el mar

Art. 18. No quedarán sometidos a lo que sobre jornadas se dispone en este Reglamento:

- a) El personal de inspección.
- b) El Capitán, Piloto o Patrón de cabotaje que ejerza el mando de la nave, el Jefe del Departamento de Máquinas, Sobrecargo o Comisario, Mayordomo y Oficiales que estén a cargo de un servicio, siempre que no vengan obligados a montar guardia.
- c) El Médico.

Art. 19. El personal no podrá realizar una jornada diaria superior a doce horas, entre ordinarias y extraordinarias, tanto si el buque se halla en el puerto como en el mar, salvo en los casos de fuerza mayor en que peligre la seguridad del buque o de la carga o se trate de proveer al buque de víveres, combustible o material lubricante en casos de apremiante necesidad, o de descarga urgente por deterioro de la mercancía transportada.

Art. 20. El exceso sobre la jornada máxima de trabajo efectivo que pudiera resultar de la aplicación de la jornada diaria consignada en el artículo anterior, y que tuviese la naturaleza de horas extraordinarias, podrá ser objeto de compensación por descansos en los términos del artículo 40.3

Art. 21. 1. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de ocho horas en la Marina Mercante y de seis horas en la de Pesca, estimándose como tiempo de descanso en el mar aquel en que el personal esté libre de todo servicio.

Este descanso mínimo para el trabajador de la Marina Mercante será de doce horas cuando el buque se halle en puerto, y se considerará como tal el tiempo en que el personal permanezca en tierra o a bordo por su propia voluntad.

2. En la Marina Mercante, al organizarse por el Capitán, Piloto o Patrón que ejerce el mando de la nave los turnos de guardia en el mar, deberá tenerse presente que los mismos no podrán durar más de cuatro horas y que a cada guardia sucederá un descanso de ocho horas ininterrumpidas.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, en aquellos casos en que el Capitán o Patrón puede exigir los trabajos que crea necesarios para la seguridad y mantenimiento de la nave se podrán computar los descansos por periodos de meses naturales, sin que en ningún día, salvo en los casos de fuerza mayor, el descanso pueda ser inferior a ocho horas.

Art. 22. El descanso de día y medio semanal, que podrá ser computado en la forma expuesta en el artículo 8, se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Su disfrute es obligatorio para la totalidad del personal, incluidos los Capitanes, Pilotos, Patrones y demás personal mencionado en el artículo 19 de este Reglamento, no sometidos al Régimen General de Jornada.

b) Si al finalizar cada período no se hubieran disfrutado los días completos de descanso que correspondan, se abonarán en metálico hasta un máximo de la mitad de los días no disfrutados y con los recargos propios de las horas extraordinarias.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, los interesados podrán optar por la renuncia a la compensación en metálico de los días no descansados y su acumulación para cuando el buque tenga que efectuar una permanencia prolongada en puerto por reparación u otras causas. Si se produce esta acumulación, cada día no compensado en metálico otorgará el derecho a disfrutar de un día de descanso. En la Marina Mercante se abonará un plus de navegación o complemento salarial similar.

También podrá optar por la acumulación de dichos días al período de vacaciones.

No procederá la acumulación en las condiciones anteriormente citadas en aquellos casos excepcionales que pudieran originar graves perjuicios no dimanantes de escasez de plantillas.

SECCION 7.^a

Transportes ferroviarios

Art. 23. En los transportes ferroviarios podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de veinte horas a la semana, en turno de doce horas diarias durante cinco días a la semana, en los servicios siguientes:

a) En las estaciones de tráfico reducido, apeaderos, apartaderos y apeaderos-cargaderos directamente relacionados con la circulación, y asimismo el de estaciones comprendidas en el Control de Tráfico Centralizado.

b) Vigilancia y custodia de pasos a nivel de servicios intermitentes.

c) Agentes encargados de la vigilancia en un punto fijo y los Guardas-Serenos.

Art. 24. Para el personal de conducción, Interventores en rutas y demás personal que preste servicios en trenes se estará, en cuanto a la determinación del cómputo de la jornada, a lo dispuesto en el artículo 9.2, pudiendo ampliarse la jornada en tiempo de presencia hasta un máximo de veinte horas a la semana.

El límite de nueve horas diarias de trabajo ejercido, fijado con carácter general, podrá excepcionalmente ampliarse en los servicios en trenes de largo recorrido por el tiempo imprescindible para rendir viaje en el lugar de destino, sin perjuicio de su abono en la forma que se establezca en Convenio.

Art. 25. 1. Se respetará un descanso mínimo de diez horas entre jornadas, pudiéndose computar las diferencias hasta las doce horas de carácter general, así como el descanso semanal de día y medio, en periodos de hasta cuatro semanas.

2. Dicho límite de diez horas podrá reducirse a siete en

REGULACION JORNADA DE TRABAJO JORNADAS ESPECIALES Y DESCANSOS

los cambios de turno cuando éstos no se produzcan a continuación del descanso semanal, computándose asimismo la diferencia hasta las doce horas en el período de hasta cuatro semanas.

3. Para el personal de conducción, Interventores en ruta y demás que presten servicios en trenes, el descanso entre jornadas fuera de la residencia puede reducirse a seis horas, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo, compensándose la diferencia hasta doce horas en el conjunto de cuatro semanas.

SECCION 8.^a

Trabajo del personal de vuelo y de tierra relacionado con el tráfico aéreo

Art. 26. Las disposiciones comunes sobre ampliación de jornada contenidas en el capítulo I se aplicarán a este sector en la forma que determine la negociación colectiva y, en su caso, la normativa en vigor.

A este respecto se determinarán los períodos máximos de actividad aérea, la actividad laboral aérea y de tierra y el régimen de disfrute de los descansos, cumpliéndose en todo caso la normativa en vigor referente a la seguridad de la navegación aérea.

SECCION 9.^a

Trabajo en situaciones especiales de aislamiento

Art. 27. En aquellas actividades no incluidas en las secciones anteriores en que no sea posible, por las peculiaridades de su emplazamiento y climatología, poner en práctica un sistema de organización del trabajo que permita observar el régimen general de jornadas y descansos, tales como repetidores y emisores de radiotelevisión, puntos de tránsito viario que exijan especial organización y control para mantener los servicios en condiciones adecuadas de funcionamiento, vigilancia forestal y demás trabajo en que concurren situaciones similares, serán de aplicación las siguientes reglas:

1.^a La jornada de trabajo podrá computarse en ciclos de hasta dos semanas, durante todo el año o en los meses en que sea preciso.

2.^a Las horas de exceso sobre la jornada ordinaria de cuarenta horas semanales que se originen dentro de cada ciclo de trabajo serán compensadas mediante el disfrute de los oportunos descansos ininterrumpidos en los días inmediatamente siguientes en la forma que se determine mediante pacto.

Salvo situaciones excepcionales, se respetará un descanso mínimo entre jornadas de diez horas.

CAPITULO II

Limitaciones de jornada

SECCION 1.^a

Limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo

Art. 28. La limitación o reducción de los tiempos de exposición a riesgos ambientales singularmente nocivos procederá en los casos en que concurren los siguientes

factores:

1.^o Cuando por la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad la realización de la jornada ordinaria de trabajo constituyere un riesgo especial para la salud de los trabajadores, sin que exista inobservancia de la normativa aplicable ni, por tanto, sea procedente la paralización de actividades en los términos del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

2.^o Imposibilidad de reducir la incidencia de las circunstancias consignadas, aun empleando los adecuados medios de protección o prevención.

Art. 29. En las situaciones previstas en el artículo anterior, y caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes en cuanto a la aplicación del mismo, la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y el asesoramiento, en su caso, de otros organismos técnicos en materia de seguridad e higiene, podrá acordar la procedencia y alcance de la limitación o reducción de los tiempos de exposición.

Art. 30. La limitación de los tiempos de exposición se circunscribirá a los puestos de trabajo, lugares o secciones en que se concrete el riesgo y por el tiempo en que subsista la causa que la motivó, y sin que proceda reducir el salario de los trabajadores afectados por esta medida.

Art. 31. En los supuestos en que se viniesen percibiendo compensaciones económicas por trabajos tóxicos, penosos, peligrosos o insalubres se podrá pactar su sustitución por reducciones de jornada o de tiempo de exposición al riesgo.

SECCION 2.^a

Trabajo en el campo

Art. 32. La jornada de trabajo ordinaria será de seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho semanales en aquellas faenas que exijan para su realización extraordinario esfuerzo físico.

En las faenas que hayan de realizarse teniendo el trabajador los pies en agua y fango y en los de cava abierta, entendiéndose por tal las que se hagan en terrenos que no estén previamente alzados, la jornada efectiva será de seis horas.

Las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas podrán proponer a la Autoridad laboral la determinación de tales faenas en zonas concretas.

SECCION 3.^a

Trabajo de interior en minas

Art. 33. En los trabajos de interior de minas, la duración de la jornada será de treinta y ocho horas de trabajo efectivo. Tal jornada máxima empezará a computarse desde la entrada de los primeros trabajadores en el pozo o galería y concluirá con la llegada a bocamina de los primeros que salgan.

A efectos de determinar la jornada máxima prevista en el párrafo anterior, y de acuerdo con el artículo 1 de la Ley

REGULACION JORNADA DE TRABAJO
JORNADAS ESPECIALES Y DESCANSOS

4/1983, el tiempo destinado a descansos entre los momentos señalados para su inicio y terminación sólo se computará como de trabajo efectivo, total o parcialmente, cuando por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y trabajadores así esté establecido o se establezca.

Art. 34. La jornada de trabajo subterránea se verá reducida a seis horas diarias cuando concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario derivado de la posición inhabitual del cuerpo al trabajar.

Art. 35. En las labores de interior en que el personal haya de realizar el trabajo completamente mojado desde el principio de la jornada, ésta será de cinco horas como máximo. Si tal situación se iniciara posteriormente al comienzo de la jornada, se entenderá que cuarenta minutos en tales condiciones equivalen a una hora de actividad en circunstancias normales. Todo ello sin perjuicio de adoptar las necesarias medidas de seguridad e higiene.

SECCION 4.^a

Construcción y obras públicas

Art. 36. Cuando en las actividades a que se refiere esta sección se realicen trabajos subterráneos en los que concurren idénticas circunstancias de penosidad que las previstas en la sección anterior serán de aplicación las mismas jornadas máximas.

Art. 37. Los trabajos en los denominados "cajones de aire comprimido" tendrán la duración que señala la Orden ministerial de 20 de enero de 1956.

SECCION 5.^a

Trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación

Art. 38. La jornada del personal que trabaje en cámaras frigoríficas y de congelación, sin perjuicio de cualquier otra más favorable o que pueda pactarse en Convenio Colectivo o pacto individual, será la siguiente:

1.º La normal, en cámaras de 0 hasta 5.º bajo cero, debiendo concederse un descanso de recuperación de diez minutos cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

2.º En las cámaras de más de 5 hasta 18.º bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada hora de trabajo, pudiendo completar la jornada normal de trabajo a realizar en el exterior de las mismas.

3.º En las cámaras a 18.º bajo cero e inferiores, con una oscilación de más o menos tres, la permanencia en el interior de las mismas no podrá ser superior a seis horas.

Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se concederá un descanso de recuperación de quince minutos, pudiendo completar la jornada normal con trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

SECCION 6.^a

Condiciones más beneficiosas

Art. 39. Las reducciones de jornada ordinaria establecidas por disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por Convenios Colectivos o por usos y costumbres locales y profesionales que fueran más favorables para los trabajadores que las establecidas en esta norma no se entenderán modificadas por el mismo, subsistiendo en sus propios términos, sin perjuicio de su modificación a través de la negociación colectiva.

TITULO IV

Horas extraordinarias

CAPITULO I

Disposiciones generales

Art. 40. (3) 1. Cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo establecida legal o convencionalmente se abonará con el incremento que se fije en Convenio Colectivo o contrato individual. El incremento no será inferior al 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, salvo lo previsto en la regulación del trabajo en el mar.

2. Las horas de trabajo que rebasen la máxima semanal legal pero no superen la jornada ordinaria anual o de ciclos inferiores en su distribución semanal, si dicha jornada se hubiese convenido, no tendrán la naturaleza de extraordinarias. Las horas que excedan de la jornada anual o de ciclos inferiores en su citada distribución semanal, así como de nueve horas diarias, serán siempre retribuidas como extraordinarias.

3. Mediante Convenio Colectivo podrá establecerse la compensación de las horas extraordinarias por tiempo de descanso.

Art. 41. La realización de horas extraordinarias no precisa de autorización administrativa, si bien deberá comunicarse mensualmente a la Autoridad laboral las horas extraordinarias realizadas. Esta información deberá ser suministrada, asimismo, a los representantes de los trabajadores.

Art. 42. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias durante el periodo nocturno, excepto en los casos siguientes:

a) Las que sean consecuencia de las ampliaciones de jornada en los sectores y actividades previstas en el presente Reglamento.

b) Las que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

c) Las que puedan derivarse de irregularidades en los relevos de turnos por causas no imputables a la Empresa.

En los demás casos en los que excepcionalmente se hi-

(3) Téngase en cuenta, respecto de lo previsto en este artículo, la modificación introducida en los números 1 y 2 del art. 35 del Estatuto de los Trabajadores por el art. 10 del Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo, citado en la nota 1, y que altera profundamente lo dispuesto en este precepto.

REGULACION JORNADA DE TRABAJO JORNADAS ESPECIALES Y DESCANSOS

ciera preciso la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno se requerirá la autorización correspondiente de la Autoridad laboral competente, que deberá tramitar expediente en el que informará la Inspección de Trabajo y se oirá a los representantes del personal.

CAPITULO II

Cálculo del salario correspondiente a las horas extraordinarias y horas de exceso

Art. 43. 1. El tiempo trabajado por los empleados de fincas urbanas con dedicación exclusiva que pactaren con la propiedad el no disfrute de sus cuatro horas de descanso durante la jornada, así como todas las que excedan de cuarenta horas semanales, se retribuirán como mínimo a prorrata del salario ordinario.

2. Las horas de exceso de jornada de los guardas o vigilantes con casa habitación se retribuirán a prorrata de su salario ordinario.

3. Las cuatro horas de exceso de la jornada diaria de los trabajadores del campo en las faenas relacionadas en el número 1 del artículo 12 de este Real Decreto se pagarán como extraordinarias, excepto las que se realicen en las tareas de guardería rural y ganadería, que se retribuirán a prorrata de su salario ordinario.

4. En la actividad de transportes se abonarán como extraordinarias las horas que excedan de cuarenta semanales de trabajo efectivo, y las de presencia, a prorrata del salario ordinario.

5. En las embarcaciones dedicadas a la pesca podrá acordarse entre empresas y tripulantes el establecimiento de un concierto o forma supletoria para liquidación de las horas extraordinarias, a salvo siempre de lo pactado en Convenio Colectivo.

TITULO V

Descanso semanal y fiestas

Art. 44. 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. El descanso semanal será retribuido, debiendo tenerse en cuenta al determinar los salarios que se comprenda la retribución del descanso; la ausencia no justificada de horas de trabajo implica la pérdida proporcional de tal retribución.

Art. 45. (4) 1. Las fiestas de ámbito nacional que se incluirán en el calendario laboral de cada año como días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, en aquellos supuestos en que no coincidan en domingo, serán las siguientes:

a) De carácter cívico:
— 12 de octubre, Fiesta Nacional de España y de la Hispanidad.

— 6 de diciembre, Día de la Constitución Española.

b) De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores:

— 1 de enero, Año Nuevo.

— 1 de mayo, Fiesta del Trabajo.

— 25 de diciembre, Natividad del Señor.

c) En cumplimiento del artículo III del Acuerdo con la Santa Sede de 3 de enero de 1979:

— 15 de agosto, Asunción de la Virgen.

— 1 de noviembre, Todos los Santos.

— 8 de diciembre, Inmaculada Concepción.

— Viernes Santo.

d) En cumplimiento del artículo III del Acuerdo con la Santa Sede de 3 de enero de 1979 (citado):

— Jueves Santo.

— Corpus Christi.

— 6 de enero, Epifanía del Señor.

— 25 de julio, Santiago Apóstol.

— 19 de marzo, San José.

2. Los días inhábiles a efectos laborales retribuidos y no recuperables en el año 1986 serán los siguientes:

— 1 de enero, Año Nuevo.

— 6 de enero, Epifanía del Señor.

— 27 de marzo, Jueves Santo.

— 28 de marzo, Viernes Santo.

— 1 de mayo, Fiesta del Trabajo.

— 29 de mayo, Corpus Christi.

— 25 de julio, Santiago Apóstol.

— 15 de agosto, Asunción de la Virgen.

— 1 de noviembre, Todos los Santos.

— 6 de diciembre, Día de la Constitución Española.

— 8 de diciembre, Inmaculada Concepción.

— 25 de diciembre, Natividad del Señor.

3. El calendario laboral de cada año comprenderá las fiestas señaladas en los apartados a), b) y c) del número anterior, que no coincidan en domingo, e incluirá hasta completar un máximo de doce días, de acuerdo con el orden en que se relacionan, las que correspondan del apartado d).

4. Las Comunidades Autónomas podrán sustituir hasta tres fiestas de las señaladas en el apartado d) por otras que por tradición les sean propias, bien con carácter permanente o en el calendario laboral de cada año.

Art. 46. Serán también inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables, hasta dos días de cada año natural con carácter de fiestas locales que por tradición le sean propias en cada municipio, determinándose por la autoridad laboral competente —a propuesta del Pleno del Ayuntamiento correspondiente— y publicándose en el *Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma* y, en su caso, en el *Boletín Oficial* de la provincia.

Art. 47. Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100 como mínimo, salvo descanso compensatorio.

(4) Redactado este número 1 conforme a lo dispuesto por el artículo 1.º del Real Decreto 2403/1985, de 27 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

REGULACION JORNADA DE TRABAJO JORNADAS ESPECIALES Y DESCANSOS

Art. 48. Tanto los porteros como los guardas y vigilantes, tengan o no casa habitación, podrán convenir el disfrute del medio día de descanso semanal a que se refiere el artículo 44 de la presente norma, acumulando cada dos semanas un día laborable completo.

Art. 49. En la actividad de comercio podrá establecerse, mediante la negociación colectiva, la acumulación de medio día del descanso semanal en ciclos más amplios o separarlo con respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.— La puesta en práctica de las jornadas máximas comprendidas en este Real Decreto que originasen reducción de los tiempos de trabajo previstos para 1983 podrá efectuarse mediante el disfrute de días completos de descanso suplementarios.

Estos descansos serán equivalentes, como mínimo, a la cuantificación de tales tiempos de exceso, de forma que el trabajo efectivo no supere dentro del año 1983 el límite máximo legal.

Segunda.— El régimen de ordenación global de las jornadas especiales a las que se refiere la presente norma y que estuviere establecido en Convenios Colectivos se mantendrá en vigor, con carácter transitorio, hasta la finalización de los efectos temporales de tales Convenios.

Cuando la adaptación a lo dispuesto en el artículo 23 de este Real Decreto no pudiera ser llevada a cabo en los términos previstos en el párrafo anterior por razones técnicas u organizativas derivadas de la ausencia de personal cualificado para la atención de los servicios, mediante la negociación colectiva podrá establecerse un período de adaptación más amplio.

Tercera.— El régimen de jornada en el interior del Establecimiento Minero de Almadén continuará según lo establecido en la Orden ministerial de 14 de julio de 1972.

Cuarta.— El régimen de descanso semanal en el comercio que se viene utilizando hasta la fecha de entrada en vigor de esta norma continuará siendo de aplicación hasta

la finalización de los efectos temporales de los respectivos Convenios Colectivos y, en todo caso, como máximo hasta el 1 de enero de 1984.

DISPOSICION ADICIONAL

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo prevenido en este Real Decreto.

DISPOSICION DEROGATORIA

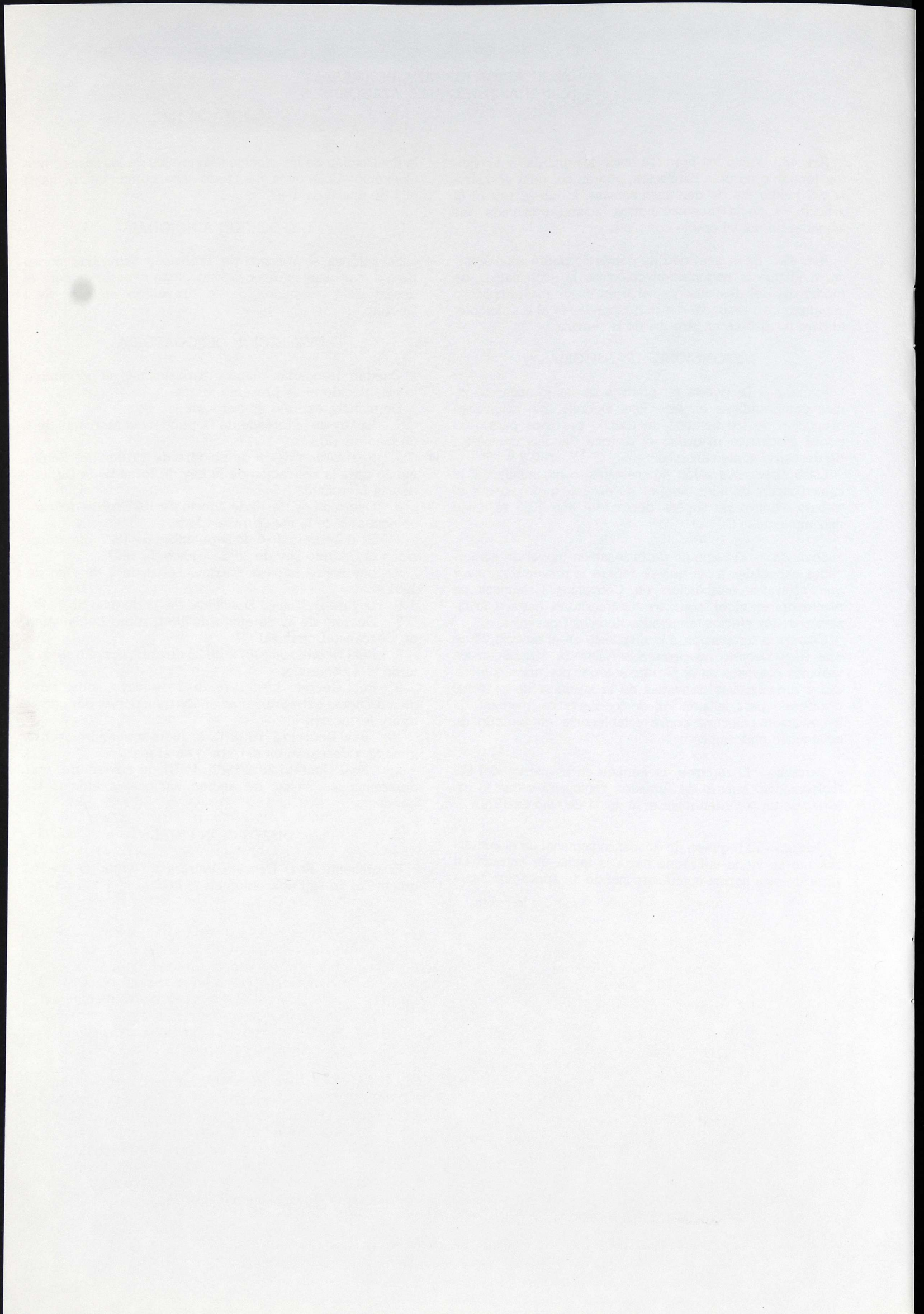
Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en la presente norma.

De manera expresa se derogan:

1. La Ley de la Jornada de Dependencia Mercantil de 4 de julio de 1918.
2. Real Orden de 16 de octubre de 1918 sobre Reglamento para la aplicación de la Ley de Jornada de Dependencia Mercantil.
3. Decreto-Ley de 15 de agosto de 1927 sobre descanso nocturno de la mujer trabajadora.
4. Real Decreto de 6 de septiembre de 1927, que desarrolla el Decreto-Ley de 15 de agosto de 1927.
5. Ley sobre Jornada Máxima Legal de 1 de julio de 1931.
6. Ley de Descanso Dominical de 13 de julio de 1940.
7. Decreto de 25 de enero de 1941, sobre Reglamento de Descanso Dominical.
8. Real Decreto 869/1976, de 23 de abril, sobre trabajo a turno y el comercio.
9. Real Decreto 1.095/1976, de 7 de mayo, sobre régimen de horas extraordinarias en los transportes por carretera y ferrocarril.
10. Real Decreto 2279/1976, de 16 de septiembre, sobre jornada y descanso en el trabajo en el mar.
11. Real Decreto 2819/1981, de 27 de noviembre, que determina las fiestas de ámbito nacional a efectos laborales.

DISPOSICION FINAL

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE.



NORMAS

SOBRE RETRIBUCION DEL TRABAJO

R.D. 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario. (BOE de 4 de agosto)

Art. 1. La retribución del trabajo por cuenta ajena se ajustará a las normas contenidas en este Decreto y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo y a las que, como complementarias y con subordinación a ellas, puedan establecerse en Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo, Convenios Colectivos Sindicales, Resoluciones de la Autoridad Laboral, Reglamentos de Régimen Interior o Contratos de Trabajo de grupo o individuales.

Art. 2. Tendrán la consideración legal de salario, sin otras excepciones que las señaladas en el artículo siguiente, 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 computables como trabajo.

Art. 3. No tendrán la consideración legal del salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Art. 4. En la estructura de las retribuciones del trabajo por cuenta ajena, se distinguirá el salario base y los complementos del mismo.

Es salario base la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que expresa el artículo 5. Son complementos las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por alguno o algunos de los conceptos a que se refiere dicho artículo.

Art. 5. Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

A) Personales, tales como antigüedad, aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

B) De puesto de trabajo, tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos, trabajos nocturnos, o

cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

C) Por calidad o cantidad de trabajo, tales como primas e incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador debe percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

D) De vencimiento periódico superior al mes, tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios.

E) En especie, tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

F) De residencia, tales como los de las provincias insulares y los de las plazas de Ceuta y Melilla.

Art. 6. El módulo para el cálculo o el pago del complemento por horas extraordinarias será, salvo pacto en contrario, el cociente que resulte de dividir el salario base de cada trabajador más los complementos personales, de puesto de trabajo, de residencia y de vencimiento periódico superior a un mes, referidos todos ellos a la semana normal de trabajo, por el número de horas de trabajo de dicha semana.

Las retribuciones relativas al trabajo por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo se aplicarán sin variación, salvo pacto en contrario, tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal como a la efectuada en horas extraordinarias, sin perjuicio de que los trabajadores perciban durante las horas extraordinarias que realicen los incrementos que les corresponderían si estuviesen remunerados exclusivamente a tiempo.

Art. 7. El recibo individual justificativo de pago de salarios, deberá consignar, en primer término, el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes, y, en segundo lugar, la especificación de lo que corresponde al salario base, y en su caso, a los complementos; adecuadamente diferenciados, a que se refiere el artículo 5 de este Decreto, así como las deducciones que legalmente procedan.

NORMAS SOBRE RETRIBUCION DEL TRABAJO

Art. 8. Toda regulación salarial determinará el módulo o módulos que habrán de ser tenidos en cuenta a los efectos del cálculo y del abono de los complementos a que se contrae el artículo 5 de esta disposición. Tales módulos podrán coincidir o no con el salario base, pero no podrán ser inferiores al mismo.

Art. 9. Se entenderá, salvo pacto en contrario, que los salarios determinados por tiempo fijo —año, mes, semana o día— correspondan a la jornada normal completa de trabajo y al rendimiento mínimo, fijado o habitual, exigible en la actividad de que, en cada caso, se trate.

Art. 10. El salario mínimo interprofesional no modifica la estructura de los fijados por Reglamentaciones u Ordenanzas de Trabajo, Convenios Colectivos Sindicales o Resoluciones de la Autoridad Laboral, ni las cuantías de los mismos, si bien habrá de garantizarse a los trabajadores como ingreso anual irreducible la cuantía del salario mínimo en cómputo anual, según su regulación específica.

Art. 11. A los trabajadores cuyos salarios queden determinados por cualquier sistema dentro del régimen de trabajo medido se les mantendrán los complementos y la cuantía de éstos que viniesen percibiendo cuando cambie la organización del trabajo, aunque ello haya supuesto la reducción de la actividad y el rendimiento exigibles, salvo que dicha modificación comporte cambio de puesto de trabajo.

Art. 12. Los salarios de los trabajadores, tanto en régimen de trabajo medido como no medido, a los que se exija un rendimiento superior al requerido habitualmente en los sistemas de retribución a tiempo habrán de alcanzar un ingreso superior al establecido para el salario a tiempo, incrementándose éste, al menos, en la proporción que al efecto se fije en las Reglamentaciones u Ordenanzas de Trabajo o en los Convenios Colectivos Sindicales.

Art. 13. La fijación o modificación de los salarios en el régimen de trabajo medido y las bases o tarifas en el no medido, cuando existan incentivos, requiere el previo informe del Jurado de Empresa o, en su defecto, de los Enlaces Sindicales. Cuando su aplicación no cumpla las exigencias a que se refieren los artículos 11 y 12 de este Decreto, los trabajadores podrán deducir la reclamación correspondiente ante la Autoridad Laboral, que resolverá previo informe de la Inspección de Trabajo, de la Organización Sindical y, en su caso, del Servicio Técnico Oficial competente.

DISPOSICION DEROGATORIA

A partir de la entrada en vigor del presente Decreto quedan derogados los Decretos 1844/1960, de 21 de septiembre, y 323/1962, de 15 de febrero, y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el mismo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—El Presente Decreto entrará en vigor el 1 de octubre de 1973, y a partir de esta fecha todas las disposiciones que se promulguen y los Convenios Colectivos Sindicales que se concierten habrán de ajustarse a sus normas, facultándose al Ministerio de Trabajo para dictar las Ordenes que fuesen precisas al desarrollo y aplicación de este Decreto.

Segunda.—Las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo existentes a la entrada en vigor del presente Decreto subsistirán en sus propios términos sin otras modificaciones que las estrictamente necesarias para el cumplimiento y aplicación de lo establecido en el mismo.

NORMAS SOBRE RETRIBUCION DEL TRABAJO

ORDEN de 22 de noviembre de 1973 para desarrollo del D. 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario. (BOE de 11 de diciembre)

Art. 1. En desarrollo del artículo 4 del Decreto, y respecto de los específicos sistemas de retribuciones del trabajo que se relacionan, tendrán la consideración de salario-base:

1. Los salarios establecidos para cada categoría profesional por unidad de tiempo, cuando la remuneración del trabajo se efectúe por unidad de obra o en función de los ingresos o recaudaciones que se obtengan por la Empresa. Si aquéllos no existieren, se considerará salario base el mínimo interprofesional.

2. Los salarios fijos y garantizados en Hostelería o en cualquier otra actividad en que se establezca este sistema.

Art. 2. Son períodos de descanso, computables como de trabajo, a los efectos que establece el artículo 2 del Decreto:

1. El descanso dominical o el semanal, en su caso, y el de los días festivos no recuperables.

2. Las vacaciones anuales.

3. La media hora de interrupción de labor, prevista, respecto del personal femenino, por el artículo 9 del Real Decreto-Ley de 15 de agosto de 1927 y Decreto de 24 de julio de 1947.

4. Media hora de interrupción de labor, que será obligatorio conceder al trabajador, siempre y cuando concurren las circunstancias siguientes:

— Que la jornada legal de trabajo que está obligado a realizar, sea de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

— Que dicha jornada sea continuada, entendiéndose por tal aquella en que no exista, dentro de las expresadas ocho horas, una interrupción intermedia superior a treinta minutos.

La media hora de descanso a que se refiere el párrafo anterior se retribuirá como de trabajo, salvo que dicha retribución no comprenderá, si lo hubiere, el complemento de calidad o cantidad.

No obstante concurrir los requisitos necesarios para la concesión del descanso de la media hora, en aquellos supuestos en que, por la índole del trabajo, no sea necesario el descanso o no exista posibilidad de interrumpir el mismo, no se concederá dicho período de descanso, si bien la negativa exigirá la previa autorización de la autoridad laboral. En el caso de que dicha autorización se funde en la imposibilidad de interrumpir la labor, y salvo que por Reglamentación u Ordenanza de Trabajo o por Convenio Colectivo se establezca otra cosa, el trabajador que no descansare la citada media hora, tendrá derecho a percibir, con independencia del salario completo correspondiente a

la jornada trabajada de ocho horas, la retribución de la media hora no descansada, cuyo importe se obtendrá a prorrata, excluyendo, si lo hubiere, el complemento de calidad o cantidad.

Art. 3. Lo establecido en el artículo anterior se entenderá con independencia de:

1. Las ausencias justificadas al trabajo con derecho a retribución, previstas en el artículo 67 de la Ley de contrato de trabajo.

2. Las ausencias permitidas por disposiciones legales o pactadas, a los trabajadores que ejercen cargo electivo de carácter sindical.

3. Las licencias, permisos y cualesquiera otras ausencias al trabajo con derecho a retribución, contenidas en las Reglamentaciones u Ordenanzas Laborales, Convenios Colectivos, Reglamentos de Régimen Interior o Contratos de Trabajo individuales o de grupo.

4. La hora al día de que podrán disponer las mujeres mientras tengan los hijos en período de lactancia, dentro de la jornada de trabajo, divisible en dos períodos de media hora.

5. Las interrupciones del trabajo que sean ajenas a la voluntad de los trabajadores y que no den lugar a la recuperación del tiempo perdido, siempre que deban ser retribuidas en virtud de precepto legal o pactado.

Art. 4. A los efectos del artículo 3 del Decreto, se entenderán por indemnizaciones o suplidos: El quebranto de moneda; las percepciones por desgaste de útiles o herramientas, o para la adquisición de prendas de trabajo; los gastos de locomoción y las dietas de viaje; los pluses de distancia y transportes urbanos; la dote por matrimonio del personal femenino y cualesquiera otros de igual naturaleza indemnizadora o de compensación de suplidos.

Se consideran prestaciones de la seguridad Social las enumeradas en el artículo 20 de la Ley de 21 de abril de 1966, que se abonen por las Entidades Getoras o Servicios Comunes de aquélla y por las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, o directamente por las Empresas, de acuerdo con las normas que regulan la responsabilidad empresarial en materia de prestaciones y la colaboración de las Empresas en la Seguridad Social. Tendrán también la consideración de prestaciones de la Seguridad Social las mejoras voluntarias de la acción protectora de ésta, que hayan sido autorizadas u homologadas en virtud de lo previsto en los artículos 182 y siguientes de la Ley de 21 de abril de 1966.

No formarán tampoco parte del salario los demás servi-

cios asistenciales y de Seguridad Social complementaria que puedan establecerse por las Empresas, así como los de asistencia social relativa a fines formativos, culturales, deportivos o recreativos, los créditos no reintegrables en su totalidad o en parte, para atenciones extraordinarias personales o familiares; las referentes a economatos, comedores o instituciones de esa misma índole y, en general, cualesquiera otros beneficios del mismo carácter.

Art. 5. En las percepciones en especie, cualquiera que sea su modalidad, la cuantía de esta clase de salarios no podrá exceder del 30 por 100 del salario total resultante de la suma del importe del salario en dinero y del salario en especie.

Las percepciones económicas en especie únicamente no tendrán la consideración legal de salario cuando así se establezca por normativa legal, o respondan a beneficios de asistencia social que comprendan, no sólo a los trabajadores, sino también a los pensionistas o a los derecho-habientes de aquél.

Art. 6. A los solos fines del cálculo a que se refiere el artículo 6 del Decreto, se entenderá por semana normal de trabajo el número de horas que resulte de dividir las previstas como de trabajo efectivo en el transcurso del año por las cincuenta y dos semanas del mismo.

El módulo para el cálculo y el pago de complemento por horas extraordinarias, salvo pacto en contrario o disposición específica de Ordenanza o Reglamentación de Trabajo en contrario, será el cociente que se obtenga de la operación de dividir que a continuación se indica:

Dividiendo: El salario base más los complementos personales de puesto de trabajo y residencia, correspondientes a seis días; más la retribución del domingo; más la cantidad resultante de dividir el importe de los complementos de vencimiento periódico superior a un mes por 52.

Divisor: El cociente que resulte de dividir el número de horas de trabajo efectivo al año por 52.

Respecto al complementario de vencimiento periódico superior a un mes, consistente en la participación de beneficios, se estará a la cuantía del últimamente satisfecho, sea en el propio año o en el precedente.

Art. 7. Las retribuciones relativas al trabajo por unidad de obra se aplicarán, salvo pacto o disposición legal en contrario, tanto el realizado en jornada normal como en horas extraordinarias, sin perjuicio de percibir estos trabajadores, por las horas extraordinarias, además de la retribución por unidad de obra, los incrementos que les hubiesen correspondido si su remuneración estuviese fijada a tiempo.

Cuando de la retribución del trabajador forme parte algún complemento por calidad o cantidad de trabajo, éste tendrá igual cuantía durante las horas extraordinarias, si dicho complemento afectare a éstas, que en las ordinarias, sin perjuicio de que el trabajador perciba, además, durante las horas extraordinarias, la retribución a tiempo por dichas horas, con los recargos legales correspondientes.

Art. 8. En ejecución del artículo 7 del Decreto, queda modificado el recibo individual justificativo de pago de salarios, que se ajustará al modelo que se inserta como anexo a la presente orden. Dicho recibo se referirá a meses naturales; esto no obstante, aquellas Empresas que vinieran abonando salarios por períodos inferiores a meses natura-

les podrán continuar con dicho sistema, si bien el recibo oficial comprenderá exclusivamente los pagos parciales dentro del mes natural de que se trate, que serán considerados como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en dicho recibo oficial de salarios. El recibo oficial de pago de salarios será firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo archivándose todos los expedidos por las Empresas, juntamente con los boletines de cotización a la Seguridad Social, clasificados en el mismo orden en que figuren sus titulares en la relación de cotizantes. La indicada documentación será conservada durante un plazo mínimo de cinco años para las comprobaciones oportunas.

Art. 9. Las Empresas de ámbito provincial o interprovincial que por causa suficiente precisen modificar o sustituir el modelo oficial de recibo, deberán solicitarlo de la Delegación de Trabajo o de la Dirección General de Trabajo, según corresponda, que podrá acceder a la petición cuando el documento propuesta contenga, con la debida claridad y separación, los diversos conceptos de abono y descuento que figuran en el modelo oficial, debiendo quedar en poder del trabajador relación precisa de dichos abonos y descuentos. Si la resolución hubiere de adoptarse por la Dirección General de Trabajo, será preceptivo el previo informe de la dirección General de la Seguridad Social.

Art. 10. En los Convenios Colectivos y Sindicales, Reglamentos de Régimen interior y contratos de trabajo individuales o de grupo, las percepciones económicas de carácter salarial, cualquiera que sea la denominación que las partes les asignasen, se entenderán automáticamente referidas al salario base a que se contrae el artículo 4 del Decreto, o a sus complementos, según la naturaleza y el carácter de cada percepción, de conformidad con lo que establece el artículo 5 del propio Decreto. Las percepciones de tal carácter no asimilables a alguno de los aludidos complementos se imputarán al salario base.

Las retribuciones del trabajo, tanto en concepto de salario base como de sus complementos, en cuanto fueren superiores a los mínimos establecidos con carácter general, pueden ser absorbidas y compensadas en su conjunto, y en cómputo anual, con las que se fijan con posterioridad en Reglamentaciones u Ordenanzas Laborales, Convenios Colectivos y Reglamentos de Régimen Interior

Art. 11. Las reclamaciones ante la Autoridad laboral, por parte de los trabajadores, respecto a la fijación o modificación de los salarios, en el régimen de trabajo medido, y a las bases o tarifas de los incentivos, en los no medidos, cuando no cumplan con lo establecido en los artículos 11 y 12 del Decreto, habrán de formularse con posterioridad a la liquidación y pago de los salarios correspondientes, a los efectos de exigir que se dé cumplimiento a lo determinado en los aludidos artículos.

DISPOSICION TRANSITORIA

En aplicación de lo determinado en las disposiciones finales 1 y 2 del Decreto, las percepciones económicas de los trabajadores fijadas con anterioridad al 1 de octubre de 1973, en Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales, Convenios Colectivos, Resoluciones de la Autoridad Laboral, Reglamentos de Régimen Interior y contratos de trabajo individuales o de grupo, distintas del salario base, se en-

NORMAS SOBRE RETRIBUCION DEL TRABAJO

tenderán automáticamente referidas a alguno o algunos de los complementos a que se contrae el artículo 5 del Decreto, según la naturaleza y características de cada percepción, sin que ello implique, en ningún caso, aumento de coste económico para las Empresas afectadas.

DISPOSICION FINAL

La presente Orden surtirá efectos desde el día siguiente al de la fecha de su publicación en el *BOE*, excepto lo que determina el artículo 8 respecto del nuevo recibo individual justificativo del pago de salarios, que entrará en vigor el 1 de enero de 1974. Queda facultada la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas disposiciones exijan su aplicación e interpretación, y dicha Dirección General y la de la Seguridad Social, en la esfera de sus respectivas competencias, para resolver cuantas cuestiones se susciten respecto del modelo oficial justificativo del pago de salarios, aprobado por la presente Orden, y que se inserta como anexo.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas las Ordenes de 8 de mayo de 1961, 28 de agosto de 1961, 27 de junio de 1972 y cuantas otras disposiciones se opongan a lo que se establece en la presente Orden.

NORMAS SOBRE RETRIBUCION DEL TRABAJO

Empresa:			Trabajador:		
Domicilio (1)			Categ. Prof.:		Pto. trabajo:
N.º Inscripción en la S. Social		Antig. en la Empresa desde	N.º Libro Matrícula		N.º afiliación a la Seg. Social
N.º de Pluriempleo	H. Jornada Reduc.	N.º D. N. I.	PERIODO DE LIQUIDACION		TOTAL DIAS (2)
			Del .. al .. de ..		

I. DEVENGOS Importe total Ptas. **TOTALES**

1. PERCEPCIONES SUJETAS A COTIZACION EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (3)

1.1 Percepciones de carácter salarial
SALARIO BASE (4)

COMPLEMENTOS SALARIALES

Personales	Antigüedad	Idiomas	Titulos	Lineal	Otro Personal
Puesto de trabajo	Tóxicos, penosos o pelig.		Nocturno	Otro del puesto de Trabajo	
Por calidad o cantidad de trabajo	Incentivos	Actividad	Asistencia	H. extras (5)	Otras horas extras
De vencimiento periódico sup. al mes	Gratificaciones extraordinarias			Participación en beneficios	
En especie (6)				De residencia	

1.2 Percepciones de carácter asistencial y acción social empresarial (7)

(8) Cantidad libre (Dto. 21.9.60)	Acción social empresarial	C. Empres. en I.L.T.

2. PERCEPCIONES NO SALARIALES EXCLUIDAS DE COTIZACION EN EL R.G. DE LA S.S.

Indemnizaciones o suplidos	(6)			
Prestaciones de la Seguridad Social	Prot. a la familia	Asist. a Subn.	(9) Enfermedad	(9) Accidentes
			Del día .. al día .. Ptas.	Del día .. al día .. Ptas.
Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social y productos en especie concedidos voluntariamente por las Empresas (10)			(8)	

A. TOTAL DEVENGADO

II. DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION AL REGIMEN GENERAL DE LA SEG. SOCIAL

1. BASES DE COTIZACION, EXCEPTO PARA ACCIDENTES DE TRABAJO Y E. P.
Base total de cotización

Base I. L. T.	Base Cotización	Grupo	Importe	Aportación del trabajador	
Remuneración total ..				% (11)	Pesetas
Prorrateo pagas extras.	Base D., F. P. y F. S.				
TOTAL	Adicional horas extras.				
	Ad. h. extr. estructurales.				

2. BASES DE COTIZACION DE A. T. y E. P. ...

Por salarios	Por H. extras	Por I. L. T.

III. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador a las cuotas del Rég. Gral., D., F. P., F. S. y adicional H. E.
2. Retención voluntaria cuota del Sindicato
3. Retención sobre rendimiento de Trabajo Personal a cuenta del I. R. P. F. % ..
4. Anticipos u otros
5. Valor de los productos en especie

ACUMULADO RETENCIONES DE RENTA

Días	Salarios	%	Retenido

B. TOTAL A DEDUCIR

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)

Firma y sello de la Empresa,

RECIBI,

de de 19

TABLA DE TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO	
Tipo de contrato	Clave
Contrato ordinario por tiempo indefinido	01
Contrato temporal:	
Ordinario.....	02
Como medida de fomento del empleo (Real Decreto 1989/1984).....	22
Contratos a tiempo parcial por tiempo indefinido (Real Decreto 1991/1984):	
Sin prestación de servicios todos los días laborables.....	03
Con prestación de servicios todos los días laborables, con reducción de la jornada habitual	23
Contrato a tiempo parcial por tiempo determinado (Real Decreto 1991/1984):	
Sin prestación de servicios todos los días laborables.....	04
Con prestación de servicios todos los días laborables, con reducción de la jornada habitual	24
Situación de jubilación parcial	34
Contrato a tiempo parcial de relevo (Real Decreto 1991/1984):	
Sin prestación de servicios todos los días laborables.....	05
Con prestación de servicios todos los días laborables, con reducción de la jornada habitual	25
Contrato en prácticas (Real Decreto 1992/1984):	
Sin prestación de servicios todos los días laborables.....	06
Con prestación de servicios todos los días laborables, con reducción de la jornada habitual	26
A tiempo completo.....	36
Contrato para la formación (Real Decreto 1992/1984):	
Sin prestación de servicios todos los días laborables.....	07
Con prestación de servicios todos los días laborables, con reducción de la jornada habitual	27
A tiempo completo.....	37
A tiempo completo con subvención por Formación Profesional.....	57
Contrato para mayores de cuarenta y cinco años (Real Decreto 3239/1983).....	08
Contrato con trabajadores minusválidos (Reales Decretos 1445/1982 y 1451/1983).....	09
Contrato jubilación especial a los sesenta y cuatro años (Real Decreto-ley 14/1981).....	10
Contratos acogidos a otras medidas de fomento de empleo distintas a las anteriormente especificadas.....	11
Contratos derivados de convenios INEM y Administración Central.....	12
Contratos derivados de convenios INEM y otros Organismos distintos de la Administración Central.....	13
Contrato de duración determinada (Real Decreto 2104/1984):	
Por obra o servicio determinado.....	14
Eventuales por circunstancias de producción.....	15
De interinidad.....	16
Por lanzamiento de nueva actividad.....	17
Contrato de trabajo fijo o periódico, pero de carácter discontinuo.....	18
Otros contratos no comprendidos en los apartados anteriores.....	19
Contratos por tiempo indefinido y a jornada completa acogidos a las medidas establecidas por el Real Decreto 799/1985:	
Jóvenes desempleados menores de veintiséis años.....	20
Mayores de cuarenta y cinco años, desempleados.....	28
Por conversión a su finalización de contrato de relevo.....	45
Por conversión a su finalización de contrato en prácticas.....	46
Por conversión a su finalización de contrato para la formación.....	47
Por conversión en contratos indefinidos, las modalidades previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (por obra o servicio determinado, eventual, interinidad, lanzamiento de nueva actividad o temporal como medida de fomento de empleo)	48
<p>• Claves que las Empresas deben hacer constar en los documentos de alta, baja y variación de datos de los trabajadores, así como en las relaciones nominales (mod. TC-2) a presentar junto con las liquidaciones de cuotas. (O. 24.02.90, BOE. del 27.)</p>	

BONIFICACION DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

*** SEGUN MODALIDAD DE CONTRATO**

TIPO CONTRATO	CARACTERISTICAS	CUANTIA	VIGENCIA	APORTACION EMPRESARIAL						APORTACION OBRERA
				CONT. COMUN.	DESEM- PLEO	F.G.S.	FORM. PROF.	ACCTES. TRA-BAJO	ENF. PROF.	CONTG. COM.
<u>PRACTICAS</u>	• A tiempo completo	75 %	del cto.	•						
		(1) 0,659	del cto.							•
<u>FORMACION</u>	• A tiempo completo • Empresas con menos de 25 trab. • Empresas con 25 o más trab.	100 %	del cto.	•						
		90 %	del cto.	•						
		(1) 0,659	del cto.							•
<u>RELEVO</u>	CONVERSION A JORNADA COMPLETA Y POR TIEMPO INDEFINIDO	(2) 50 %	del cto.	•						
<u>MAYORES DE 45 AÑOS</u>	Por tiempo indf. y jornada completa	(2) 50 %	del cto.	•						
	Asociación en coop. trabajo asociado	(2) 50 %	asociación	•						
<u>MINUSVALIDOS</u>	READMISION TRABAJADORES RECUPERADOS	50 %	2 años	•						
	CONTRATACION MINUSVALIDOS • Menores de 45 años • Mayores de 45 años	70 %	del cto.	•	•	•	•	•	•	
		90 %	del cto.	•	•	•	•	•	•	
	ASOCIACION EN COOP. TRABAJO ASOCIADO • Menores de 45 años • Mayores de 45 años	70 %	asociación	•	•	•	•	•	•	
		90 %	asociación	•	•	•	•	•	•	
	MANTENIMIENTO PUESTOS EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	100 %	del cto.	•	•	•	•	•	•	

- Cuotas objeto de bonificación
- (1) Coeficiente reductor.
- (2) Porcentaje de bonificación que corresponde al presente ejercicio, pero que en todo caso y por durante toda la vigencia del contrato, debe entenderse, que la bonificación consiste en la diferencia que exista entre el porcentaje de cotización (fijo) del 12 % y el establecido en cada momento.

• No es bonificable en ningún supuesto la cotización adicional por horas extraordinarias.

DESPIDOS Y SANCIONES

DESPIDO OBJETIVO

- a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo 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 éstas sean razonables y hayan transcurrido como mínimo 2 meses desde que se produjo la modificación.
- c) Las empresas de menos de 50 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 otra localidad. Si ésta 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.
- d) Por falta de asistencia al trabajo, aún justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 por 100 en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos periodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia:

Las ausencias debidas a la huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes 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 20 días consecutivos.

FORMA Y EFECTOS

- a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- b) Poner a disposición del trabajador simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita la,

IMDEMNIZACION de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a 1 año y con un máximo de 12 mensualidades.

- c) Concesión de un plazo de preaviso, o compensación económica por el importe de los salarios correspondientes a éste, cuya duración computada desde la entrega de la comunicación hasta la extinción del contrato habrá de ser, como mínimo:

1 MES, para trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a un año.

2 MESES, cuando la antigüedad sea superior a 1 año y no alcance 2.

3 MESES, cuando la antigüedad sea de 2 o más años.

Durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de retribución, a una licencia de 6 horas semanales para buscar nuevo empleo.

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

Si se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador reintegrará la indemnización percibida. En el caso de sustitución de readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización. (Arts. 52 y 53 de la Ley 8/1980, de 10-3, BOE. del 14 «Estatuto de los Trabajadores».)

DESPIDO DISCIPLINARIO

Se consideran justas causas de despido, de acuerdo con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

- 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 toxicomania si repercute negativamente en el trabajo.

FORMA Y EFECTOS

Deberá ser notificado por escrito en el que han de figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá lugar el efecto.

Podrá considerarse o calificarse

PROCEDENTE. Cuando quede acreditado el cumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación.

IMPROCEDENTE. Cuando no quede acreditado el cumplimiento anterior.

NULO. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos. (Escrito con relación de hechos.)

DESPIDO PROCEDENTE. Producirá la extinción del contrato sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación.

DESPIDO IMPROCEDENTE. Cuando sea declarado improcedente el empresario, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de las siguientes percepciones económicas:

—INDEMNIZACION, cifrada en 45 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 42 mensualidades.

—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 (hasta 2 meses a cargo de la empresa y el exceso será por cuenta del Estado).

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

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.

DESPIDO DE REPRESENTANTES LEGALES. La opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta. Opción que tiene hasta 1 año a partir del cese como tal representante. (Arts. 54, 55 y 56 de la Ley 8/1980, de 10-3, BOE. del 14 «Estatuto de los Trabajadores».)

Para poder despedir a un trabajador que sea delegado de personal o miembro del Comité, deberá instruirse expediente contradictorio. (Art. 68 de la Ley 8/1980, de 10-3, BOE. del 14, «Estatuto de los Trabajadores».)

SANCIONES	<p>El trabajador podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa, por incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el Convenio de aplicación.</p> <p>La valoración de las faltas o sanciones impuestas será siempre revisable ante la jurisdicción competente. La sanción por falta grave o muy grave requiere comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.</p> <p>A los delegados de personal y miembros del Comité, debe instruírseles expediente contradictorio por las faltas graves o muy graves (art. 68 del Estatuto de los Trabajadores).</p> <p>La sanción a imponer no podrá consistir en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber (art. 58 de la Ley 8/1980, de 10-3, del Estatuto de los Trabajadores).</p> <p>El trabajador podrá recurrir en contra de la sanción ante la Magistratura de Trabajo en el plazo de 20 días a contar desde su notificación, previa conciliación ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (art. 105 del RD. 1568/1980, de 13 de junio, Texto Refundido Ley Procedimiento Laboral, y art. 4.º del RD. 2756/1979, de 23 de noviembre).</p>
PRESCRIPCION	<p>Las faltas prescribirán a los 10 días, las LEVES, a los 20 días las GRAVES y a los 60 días las MUY GRAVES, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 60 días de haberse cometido (art. 60 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores).</p>

FONDO DE GARANTIA SALARIAL

(Art. 33 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, modificado por Ley 32/1984, de 2 de agosto; BOE. del 4)

EL FONDO DE GARANTIA SALARIAL abonará a los trabajadores los salarios pendientes de pago e indemnizaciones por despido o extinción de contratos, a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios, de conformidad con lo que se indica seguidamente.

SALARIOS

Se consideran como tales las cantidades reconocidas en ACTO DE CONCILIACION o RESOLUCION JUDICIAL, por los conceptos de,

- Percepciones por la prestación de servicios laborales por cuenta ajena
- Salarios de tramitación (que en su caso, se acuerden por la jurisdicción competente).

INDEMNIZACIONES

Deben ser reconocidas en SENTENCIA o RESOLUCION ADMINISTRATIVA por despido o extinción del contrato conforme a los arts. 50 y 51 del E.T.

- art. 50. (*) EXTINCION POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR (por incumplimiento de las obligaciones contractuales del empresario).
- art. 51. (**) Extinción por causas tecnológicas, económicas y de fuerza mayor (EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO).

LIMITACION (del abono)

Como máximo el F.G.S. abonará el importe de 120 días del duplo del salario mínimo interprofesional, (por los conceptos que se indican anteriormente de forma conjunta o por separado).

TOPE
 $(\text{DUPLO S.M.I.} \times 120 \text{ días} = \text{TOPE COBRO})$

LIMITACION (del abono)

Como máximo el F.G.S. abonará el importe de una anualidad, sin que el salario diario base, de cálculo, exceda del duplo del salario mínimo interprofesional.

TOPE
 $(\text{DUPLO S.M.I.} \times 365 \text{ días} = \text{TOPE COBRO})$

PRESCRIPCION

- AL AÑO, de la fecha del acto de conciliación, sentencia o resolución de la Autoridad Laboral.
- Tal plazo se interrumpirá por el ejercicio de acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal, y/o por las demás formas legales de interrupción.

• El F.G.S. se subrogará en los derechos y acciones de los trabajadores frente al empresario, conservando las cantidades satisfechas por el mismo, el carácter de crédito privilegiado.

(*) A los solos efectos el abono el F.G.S. calculará la indemnización sobre la base de 25 días por año de servicio, con la limitación fijada.

(**) En empresas de menos de veinticinco trabajadores, el F.G.S. 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.

Régimen General Seguridad Social

PRESTACIONES ECONOMICAS

INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

Por enfermedad común o accidente no laboral a partir del 4.º día hasta el 20	60 %
A partir del 21	75 %
Por accidente de trabajo o enfermedad profesional, a partir del día siguiente del accidente o de la enfermedad profesional	75 %
Por maternidad, a partir del mismo día en que se de comienzo el descanso obligatorio o, en su lugar, el voluntario. (Real Decreto 53/80, de 11 de enero; BOE. del 16.)	75 %

BASE REGULADORA	DURACION	COTIZACION
EL promedio cotizado en el mes anterior al que se produjo la baja. (D. 1646/72, de 23 de junio, art. 13.)	Por un periodo de <u>12 meses, prorrogables por 6 meses más</u> , cuando se presuma que durante ellos puede ser dado de alta el trabajador por curación. (Art. 126 Ley Seg. Social.) Cuando la baja lo sea por MATERNIDAD, la duración es de <u>16 semanas</u> . (Art. 48 del Estatuto de los Trabajadores.)	Durante la Incapacidad Laboral Transitoria, la Empresa y el trabajador deben de cotizar las cuotas de Seguridad Social correspondientes, tomando como base la del mes anterior natural al de la baja. (Art. 13 D. 1646/72, de 23 de junio.)

INVALIDEZ PROVISIONAL

Comenzará al día siguiente a aquel en que concluya la Incapacidad Laboral Transitoria, en el transcurso máximo de 18 meses y percibiendo el trabajador, el 75 % de la base de cotización.

La Empresa deberá darle de baja, ya que dicho subsidio se cobra directamente del Instituto y la Empresa no tiene porqué cotizar.

Esta situación puede durar hasta 6 años, contados desde la fecha en que fue declarada la incapacidad laboral transitoria. (Orden 15 de abril del 69; BOE. del 8 de mayo.)

INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL

La prestación será de una cantidad a tanto alzado, equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora que haya servido para determinar la prestación económica de incapacidad laboral transitoria. (Art. 9 Decreto 1646/72, de 23 de junio; BOE. del 28.)

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESION HABITUAL

Pensión vitalicia equivalente al 55 % de la base reguladora.

Incremento de un 20 % de la base reguladora de la pensión para los trabajadores mayores de 55 años. (Art. 6.º, D. 1646/1972, de 23 de junio.)

Si la incapacidad es derivada de enfermedad común, la base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses anteriores. (Ley 26/1985, de 31 de julio.)

Transitoriamente de 8-85 a 7-86:	Bases cotización 60 meses anteriores
	70
8-86 a 7-87:	Bases cotización 72 meses anteriores
	84
8-87 a 7-88:	Bases cotización 84 meses anteriores
	98

Si la incapacidad es derivada de accidente, la base reguladora será la obtenida durante un periodo ininterrumpido de 24 meses. (Art. 7.º, D. 1646/1972, de 23 de junio.)

INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO

100 % de la base reguladora.

Si la incapacidad es derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses anteriores. (Ley 26/1985, de 31 de julio.)

Transitoriamente de 8-85 a 7-86:	Bases cotización 60 meses anteriores
	70
8-86 a 7-87:	Bases cotización 72 meses anteriores
	84
8-87 a 7-88:	Bases cotización 84 meses anteriores
	98

Si se deriva de accidente de trabajo, 100 % de la base reguladora del año anterior al producirse el accidente. (RD. 1799/85, de 2 de octubre; Disp. Transitoria, Decreto 1646/72, de 23 de junio, RD. 1071/84, de 23 de mayo, Capítulo 5.º del Decreto de 22 de junio de 1956, accidentes de trabajo y artículo 15 apdo. b) Orden de 15-4-69.)

GRAN INVALIDEZ

Se incrementa la pensión de la absoluta en un 50 %, el cual es destinado a remunerar a la persona que atienda al gran inválido. (Art. 18 de la Orden 15 de abril de 1969.)

LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES

Entrega, por una sola vez, de la cantidad que se determina en el baremo aprobado por Orden de 5 de abril de 1974 (BOE. del 18).

• Las Disposiciones a que se hace referencia en este resumen, aparecen en nuestro Libro de Seguridad Social, Régimen General, Volumen I y II.

PRESTACIONES FAMILIARES

REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (O. 28-12-1966)

PRESTACIONES PERIODICAS

250,— PTAS/MES, por hijo menor de 18 años o incapacitado

COMPLEMENTO DE 1.050,— PTAS/MES POR CADA HIJO MENOR A CARGO	
BENEFICIARIOS	Pensionistas con pensión no superior al importe de la pensión mínima de jubilación
	Perceptores del subsidio de desempleo.
	Desempleados beneficiarios de Asistencia Sanitaria.
RD. 2364/85, de 18 de diciembre (BOE. del 21).	

• Suprimidas todas las demás prestaciones por Ley 26/1985, del 31 de julio (BOE. del 1 de agosto)

FAMILIAS NUMEROSAS

(D. 3140/1971, de 23 de diciembre)

Los titulares que vengán percibiendo asignaciones familiares periódicas, correspondientes al actual Régimen de «Protección a la Familia», experimentarán un aumento del:

25 %	Familias de 1.ª categoría	— De 4 a 6 hijos (*)
30 %	Familias de 2.ª categoría	— De 7 a 9 » (*)
35 %	Familias categoría de Honor	— 10 o más

Quedando excluidas de este aumento las asignaciones que se perciban del anterior Régimen de «Plus Familiar». (Art. 8.º de la Ley 25/1971 de 19 de junio, BOE. 24-6-71, de «Protección a las Familias Numerosas».)

(*) Adquirirán la categoría inmediata superior, siempre que en el número máximo de hijos establecido para cada una de ellas, uno de los hijos tenga la condición de subnormal, minusválido o incapacitado.

RESUMEN DE OTRAS DISPOSICIONES DE CARACTER LABORAL

		• (Ley 31/1984, de 2 de agosto; BOE. del 4, modificada por RDL. 3/1989, 31 de marzo)	
DESEMPLEO	PRESTACION		SUBSIDIO — CUANTIA Y DURACION — art. 14
	Periodo cotización art. 8.1	INEM	Periodo prestación art. 8.1
	De 6 a 12 meses	180 a 359 días	3 meses
	De 12 a 18 meses	360 a 539 días	6 meses
	De 18 a 24 meses	540 a 719 días	9 meses
	De 24 a 30 meses	720 a 899 días	12 meses
	De 30 a 36 meses	900 a 1.079 días	15 meses
	De 36 a 42 meses	1.080 a 1.259 días	18 meses
	De 42 a 48 meses	1.260 a 1.439 días	21 meses
	48 meses	1.440 días	24 meses
Art. 9.1 BASE REGULADORA: Promedio SEIS últimos meses cotizados		75 % del SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL, vigente en cada momento.	
Art. 9.3 TOPE COBRO		SUBSIDIO ESPECIAL (Parados de larga duración mayores de 45 años)	
• MINIMO		CASADO o SOLTERO 75% S.M.I.	
SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL incluida p/p. pagas extras (momento reconocimiento)		CASADO Y 1 HIJO 100% S.M.I.	
• MAXIMO		CASADO Y 2 HIJOS o más 125% S.M.I.	
CASADO o SOLTERO 170 % S.M.I.		DURACION (*)	
CASADO y 1 HIJO 195 % S.M.I.		SEIS MESES prorrogables HASTA DIECIOCHO	
CASADO y 2 HIJOS o más 220 % S.M.I.		MAYORES 52 AÑOS hasta alcanzar la edad que les permita acceder a la jubilación en cualquiera de sus modalidades.	
		Los que no tengan derecho a prestación por no haber cubierto el periodo mínimo de cotización, la duración del subsidio será de tantos meses como haya cotizado.	
		(*) La duración del subsidio, además de lo indicado anteriormente, será ampliable en diversos casos, en función de la edad, cargas familiares y periodo de prestación agotado, de acuerdo con lo previsto en el art. 14 de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, tras la modificación introducida por el RDL. 3/1989, de 31 de marzo, al que nos remitimos por razón de su extensión.	
ENFERMOS	• A CARGO DE LA EMPRESA		• A CARGO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
	En caso de enfermedad justificada, con aviso al empresario, el trabajador percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año. (Art. 68, L. C. de T.) Ver en las Ordenanzas y Reglamentaciones el Capitulo de enfermos, porque algunas de ellas conceden más beneficios. Aunque la Ley C.T. fue derogada por el Estatuto de los Trabajadores, como éste no recoge nada respecto a los 4 medios jornales, las Sentencias de las Magistraturas se vienen pronunciando, por lo general, de que hay que mantener este beneficio a favor de los trabajadores.		60 % Por enfermedad común o accidente no laboral, a partir del 4.º día y hasta el 20, y del
			75 % a partir del 21 días.
			75 % Por maternidad, a partir del mismo día en que dé comienzo el descanso obligatorio o, en su lugar, el voluntario.
		• FALLECIMIENTO	
		En caso de fallecimiento de un trabajador debido a causa natural su empresario viene obligado a abonar a sus derechohabientes, si reúnen las condiciones que establece el Decreto 02.03.1944 (BOE. del 16), quince días de jornal o salario que disfrutaba el productor fallecido.	

Langile Abertzaleen Batzordeak

Curia 17, 19. Tel.: 22 11 30. Fax 22 12 76. 31001-IRUÑEA

Astarloa 6, 4. Tel.: 424 91 60/7/8/9. Fax 423 35 45. 48001-BILBO

Zorroaga P. 7, entrep. Tel.: 46 47 33. Fax 47 17 64. 20011-DONOSTIA

Bueno Monreal 16, Behea. Tel.: 25 58 77 - 25 59 22. Fax 25 35 98. 01001-GASTEIZ

