

comisiones obreras



Real Decreto Legislativo 1/1995
de 24 marzo 1995
por el que se aprueba el Texto refundido
de la

**Ley del Estatuto de los
Trabajadores**

(B.O.E. 29-3-95)

La disposición final séptima de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, y de Orden Social, autoriza al Gobierno para elaborar, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la Ley, un texto refundido de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, incorporando las modificaciones introducidas por la misma así como las efectuadas por las disposiciones legales que enumera.

Asimismo, la disposición final de la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de Regulación del Permiso Parental y por Maternidad, ordena incluir en el texto refundido las modificaciones por ella producidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previo dictamen del Consejo Económico y Social e informe del Consejo General del Poder Judicial, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 24 de marzo de 1995,

DISPONGO

Artículo único.

Se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que se inserta a continuación.

Disposición final única.

El presente Real Decreto Legislativo y el texto refundido que aprueba entrarán en vigor el día 1 de mayo de 1995.

ANEXO

Texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores

ÍNDICE

- **TÍTULO I. De la relación individual de trabajo**
 - o **Capítulo I. Disposiciones Generales**
 - ***Sección 1ª. Ámbito y fuentes***
 - Artículo 1. Ámbito de aplicación
 - Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial
 - Artículo 3. Fuentes de la relación laboral
 - ***Sección 2ª. Derechos y deberes laborales básicos***
 - Artículo 4. Derechos laborales
 - Artículo 5. Deberes laborales
 - ***Sección 3ª. Elementos y eficacia del contrato de trabajo***
 - Artículo 6. Trabajo de los menores
 - Artículo 7. Capacidad para contratar
 - Artículo 8. Forma del contrato
 - Artículo 9. Validez del contrato
 - ***Sección 4ª. Modalidades del contrato de trabajo***
 - Artículo 10. Trabajo en común y contrato de grupo
 - Artículo 11. Contratos formativos
 - Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo
 - Artículo 13. Contrato de trabajo a domicilio
 - o **Capítulo II. Contenido del contrato de trabajo**
 - ***Sección 1ª. Duración del contrato***
 - Artículo 14. Período de prueba
 - Artículo 15. Duración del contrato
 - Artículo 16. Ingreso al trabajo
 - ***Sección 2ª. Derechos y deberes derivados del contrato***
 - Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales
 - Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador
 - Artículo 19. Seguridad e higiene
 - Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral
 - Artículo 21. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa
 - ***Sección 3ª. Clasificación profesional y promoción en el trabajo***
 - Artículo 22. Sistema de clasificación profesional
 - Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo
 - Artículo 24. Ascensos
 - Artículo 25. Promoción económica
 - ***Sección 4ª. Salarios y garantías salariales***
 - Artículo 26. Del Salario
 - Artículo 27. Salario mínimo interprofesional
 - Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo

- Artículo 29. Liquidación y pago
- Artículo 30. Imposibilidad de la prestación
- Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 32. Garantías del salario
- Artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial
- **Sección 5ª. Tiempo de trabajo**
 - Artículo 34. Jornada
 - Artículo 35. Horas extraordinarias
 - Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajos
 - Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos
 - Artículo 38. Vacaciones anuales
- o **Capítulo III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo**
 - **Sección 1ª. Movilidad funcional y geográfica**
 - Artículo 39. Movilidad funcional
 - Artículo 40. Movilidad geográfica
 - Artículo 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo
 - **Sección 2ª. Garantías por cambio de empresario**
 - Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios
 - Artículo 43. Cesión de trabajadores
 - Artículo 44. La sucesión de empresa
 - **Sección 3ª. Suspensión del contrato**
 - Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión
 - Artículo 46. Excedencias
 - Artículo 47. Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor
 - Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo
 - **Sección 4ª. Extinción del contrato**
 - Artículo 49. Extinción del contrato
 - Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador
 - Artículo 51. Despido colectivo
 - Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas
 - Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas
 - Artículo 54. Despido disciplinario
 - Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario
 - Artículo 56. Despido improcedente
 - Artículo 57. Pago por el Estado
- o **Capítulo IV. Faltas y sanciones de los trabajadores**
 - Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores
- o **Capítulo V. Plazos de prescripción**
 - **Sección 1ª. Prescripción de acciones derivadas del contrato**
 - Artículo 59. Prescripción y caducidad
 - **Sección 2ª. Prescripción de las infracciones y faltas**
 - Artículo 60. Prescripción

- **TÍTULO II De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa**
 - **Capítulo I. Del derecho de representación colectiva**
 - Artículo 61. Participación
 - **Sección 1ª. Órganos de representación**
 - Artículo 62. Delegados de personal
 - Artículo 63. Comités de empresa
 - Artículo 64. Competencias
 - Artículo 65. Capacidad y sigilo profesional
 - Artículo 66. Composición
 - Artículo 67. Promoción de elecciones y mandato electoral
 - Artículo 68. Garantías
 - **Sección 2ª. Procedimiento electoral**
 - Artículo 69. Elección
 - Artículo 70. Votación para Delegados
 - Artículo 71. Elección para el Comité de Empresa
 - Artículo 72. Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y de trabajadores no fijos
 - Artículo 73. Mesa electoral
 - Artículo 74. Funciones de la mesa
 - Artículo 75. Votación para Delegados y Comités de Empresa
 - Artículo 76. Reclamaciones en materia electoral
 - **Capítulo II. Del derecho de reunión**
 - Artículo 77. Las asambleas de los trabajadores
 - Artículo 78. Lugar de reunión
 - Artículo 79. Convocatoria
 - Artículo 80. Votaciones
 - Artículo 81. Locales y tablón de anuncios
- **TÍTULO III De la negociación y de los convenios colectivos**
 - **Capítulo I. Disposiciones generales**
 - **Sección 1ª. Naturaleza y efectos de los convenios**
 - Artículo 82. Concepto y eficacia
 - Artículo 83. Unidades de negociación
 - Artículo 84. Concurrencia
 - Artículo 85. Contenido
 - Artículo 86. Vigencia
 - **Sección 2ª. Legitimación**
 - Artículo 87. Legitimación
 - Artículo 88. Comisión negociadora
 - **Capítulo II. Procedimiento**
 - **Sección 1ª. Tramitación, aplicación e interpretación**
 - Artículo 89. Tramitación
 - Artículo 90. Validez
 - Artículo 91. Aplicación e interpretación
 - **Sección 2ª. Adhesión y extensión**
 - Artículo 92. Adhesión y extensión
- **TÍTULO IV**
 - **Infracciones laborales**

- o **Disposiciones Adicionales**
 - **Primera** Fomento de la contratación indefinida de los contratos en prácticas y de aprendizaje (Derogada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida)
 - **Segunda** Contratos formativos celebrados con trabajadores minusválidos.
 - **Tercera** Programas de fomento del empleo (Derogada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida)
 - **Cuarta** Conceptos retributivos
 - **Quinta** Personal de alta dirección
 - **Sexta** Representación institucional de los empresarios
 - **Séptima** Regulación de condiciones por rama de actividad
 - **Octava** Código de trabajo
 - **Novena** Anticipos reintegrables
 - **Décima** Límite máximo de edad para trabajar (Derogada por la Ley 12/2001, de 9 julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad)
 - **Undécima** Acreditación de la capacidad representativa
 - **Duodécima** Preavisos
 - **Decimotercera** Solución no judicial de conflictos
 - **Decimocuarta** Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares
 - **Decimoquinta**
 - **Decimosexta**
 - **Disposiciones**
- o **Disposiciones Transitorias**
 - **Transitorias Primera** Contratos de aprendizaje
 - **Segunda** Contratos celebrados antes del 8 de diciembre de 1993
 - **Tercera** Contratos celebrados antes del 24 de mayo de 1994
 - **Cuarta** Vigencia de disposiciones reglamentarias
 - **Quinta** Vigencia de normas sobre jornadas y descansos
 - **Sexta** Ordenanzas de trabajo
 - **Séptima** Extinciones anteriores a 12 de junio de 1994
 - **Octava** Elecciones a representantes de los trabajadores
 - **Novena** Participación institucional
 - **Décima** Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional
 - **Undécima** Excedencias por cuidado de hijos anteriores al día 13 de abril de 1995
 - **Disposición Derogatoria Única**
- o **Disposiciones Finales**
 - **Primera** Trabajo por cuenta propia
 - **Segunda** Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
 - **Tercera** Normas de aplicación del Título II
 - **Cuarta** Tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial
 - **Quinta** Disposiciones de desarrollo

TITULO I

De la relación individual de trabajo

CAPITULO I

Disposiciones generales

Sección 1ª.

ÁMBITO Y FUENTES

Artículo 1. Ámbito 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.^{1 2 3}A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o

¹ En relación con el concepto de empresario, téngase en cuenta lo dispuesto por el artículo 99.3 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio).

² Sobre la figura de los «grupos de empresas», ténganse en cuenta los conceptos que, a sus respectivos efectos, se recogen en el artículo 4 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre Derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (B.O.E. de 25 de abril), en el artículo 42 del Código de Comercio, en el artículo 4 de la Ley 24/1988, de 28 de julio 1988, del Mercado de Valores (B.O.E. de 28 de julio), modificada en este punto por la Ley 13/1992, de 1 de junio, sobre Recursos propios y supervisión en base consolidada de entidades financieras (B.O.E. de 2 de junio), en el artículo 87 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre (B.O.E. de 27 de diciembre) y modificado en este punto por la D.A.2ª.10 de la Ley 2/1995, de 23 de marzo, por la que se regulan las Sociedades de Responsabilidad Limitada (B.O.E. de 24 de marzo) y en el artículo 134 del Texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio (B.O.E. de 21 de junio). A efectos laborales, téngase en cuenta la doctrina jurisprudencial fijada sobre la materia (STS de 26 de enero de 1998, por todas las demás).

³ Las empresas de trabajo temporal se regulan en la Ley 14/1994, de 1 de junio (B.O.E. de 2 de junio), modificada por:

jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

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

- a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades públicas autónomas, cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.
- b) Las prestaciones personales obligatorias.
- c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

-
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (B.O.E. de 11 de abril): deroga la D.A.2ª.
 - Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo, derogado y sustituido por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida de 26 de diciembre (B.O.E. del 30 de diciembre): modifica el art.17.1.
 - Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (B.O.E. del 31 de diciembre): modifica los artículos 19, 20 y 26.
 - Ley 29/1999, de 16 de julio (B.O.E. de 17 de julio): modifica artículos 2, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 19 y 20.
 - Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (B.O.E. del 30 de noviembre): añade un nuevo Capítulo VI, con el Título «Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal», que incluye los artículos 22 a 27.
 - Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre): deroga artículos 18 a 21.
 - Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. del 30 de diciembre): modifica artículo 10.1.
 - Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, derogado y sustituido por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. del 10 de julio): modifica artículo 8.c) y añade un apartado 3 al artículo 10.

- e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.
- f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
- g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1 de este artículo.

A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

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.

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

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

Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

⁴ Véase la Orden de 6 de mayo de 1988, sobre los requisitos y datos de las comunicaciones de apertura previa o reanudación de actividades en los centros de trabajo (B.O.E. de 16 de mayo), modificada por Orden de 29 abril de 1999 (B.O.E. de 25 de mayo 1999). Sobre esta materia, ténganse en cuenta, además, los artículos 11.3 y 12.5 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

- a)⁵ La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c).
- b)⁶ La del servicio del hogar familiar.
- c)⁷ La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- d)⁸ La de los deportistas profesionales.
- e)⁹ La de los artistas en espectáculos públicos.
- f)¹⁰ 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)¹¹ La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

⁵ Desarrollada por Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto (B.O.E. de 12 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 3 de septiembre), cuyo art.15.1, relativo a las garantías del salario, se deroga expresamente por la Ley 11/1994, de 19 de mayo (B.O.E. de 23 de mayo), si bien ha de tenerse en cuenta, a estos efectos, lo establecido por la D.A.5ª de este Estatuto.

⁶ Desarrollada por Real Decreto 1424/1985, de 1 de julio (B.O.E. de 13 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 4 de septiembre).

⁷ A este respecto téngase en cuenta el artículo 25.2 de la Constitución Española, los artículos 26 a 35 de la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria (B.O.E. de 5 de octubre), los artículos 132 y 133 del Reglamento General Penitenciario, aprobado por Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero (B.O.E. de 15 de febrero) y, en particular, el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de la Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad (B.O.E. de 7 de julio).

En materia de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, véase la D.A.30ª del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio), modificado en este punto por la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. del 30 de diciembre) y por la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. del 31 de diciembre y Corrección de errores B.O.E. de 4 de abril); asimismo, téngase en cuenta, a efectos de la aplicación de las bonificaciones prevista en el Programa de Fomento del Empleo para el año 2003, lo dispuesto en el artículo 47 cinco.1 a) de la citada Ley 53/2002, de 30 de diciembre.

⁸ Desarrollada por Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio (B.O.E. de 27 de junio. Corrección de errores B.O.E. de 28 de junio y de 4 de julio). Véase, además, el Real Decreto 287/2003, de 7 de marzo, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los deportistas profesionales (B.O.E. de 8 de abril).

⁹ Desarrollada por Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, (B.O.E. de 14 de agosto).

¹⁰ Desarrollada por Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, (B.O.E. de 15 de agosto).

¹¹ Desarrollada por Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio (B.O.E. de 8 de agosto), modificado por Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo (B.O.E. de 26 de marzo): artículos 5, 7, 8.tres, 10, 11, 12, 13, 16.dos y 18.

- h)¹² La de los estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas.
- i)¹³ Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.

¹² Regulada por Real Decreto- ley 2/1986, de 23 de mayo, de Servicio público de estiba y desestiba de buques (B.O.E. de 27 de mayo y Corrección de errores B.O.E. de 19 de junio), afectado por:

- Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992 (B.O.E. de 31 de diciembre): en D.T.8ª establece una prórroga del plazo fijado en la D.T.3ª.
- Ley 27 /1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante (B.O.E. de 25 de noviembre): en D.A.13ª modifica artículos 9 y 12; asimismo, véase la D.T.3ª.
- Ley 10/1994, de 10 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación (B.O.E. de 23 de mayo): en D.A.7ª suprime los registros especiales de trabajadores portuarios y adecua las previsiones de los artículos 9, 10 y 12.
- Desarrollado por Real Decreto 371/1987, de 13 de marzo, por el que se aprueba su Reglamento de ejecución (B.O.E. de 16 de marzo) y Orden de 13 de marzo de 1987, por la que se establece el Modelo de contrato de trabajo de la relación laboral especial de estibadores (B.O.E. de 16 de marzo y Corrección de errores B.O.E. de 29 de abril)
- También, véanse, al respecto, los RR.DD. 2541/1994, de 29 de diciembre y 2222/1998, de 16 de octubre, por los que se establece la suspensión temporal de la aplicación del Real Decreto- ley 2/1986, a las labores y actividades de carga, descarga, estiba, desestiba y transbordo de pesca fresca, congelada y de bacalao (B.O.E de 18 de enero y de 30 de octubre de 1998).

¹³ El artículo 39 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (B.O.E. de 31 de diciembre y Corrección de errores B.O.E. de 4 de abril), declara relación laboral de carácter especial la de los menores internados, incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. Asimismo, el artículo 40.Tres de la citada Ley 53/2002, de 30 de diciembre, modifica la D.A.30ª del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio), para conferir el mismo tratamiento a esta relación laboral especial, en materia de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, que a la de los penados que realicen actividades laborales en instituciones penitenciarias; por otra parte, téngase en cuenta, a efectos de la aplicación de las bonificaciones prevista en el Programa de Fomento del Empleo para el año 2003, lo dispuesto en el artículo 47 cinco.1 a) de la misma Ley 53/2002, de 30 de diciembre.

Téngase en cuenta, además, que la Ley 27/1999, de Cooperativas (B.O.E. de 17 de julio), prevé normas especiales para los socios de trabajo, para los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado y para los socios de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra, aunque sin declarar expresamente que se trata de relaciones laborales de carácter especial.

Asimismo, téngase en cuenta lo dispuesto por el Real Decreto 2205/1980, de 13 junio, por el que se regula las relaciones de trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares, (B.O.E. de 18 de octubre y Corrección de errores B.O.E. de 23 de octubre y de 17 de noviembre), dictado en virtud de la habilitación contenida en la D.A.7ª de la derogada Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 14 de marzo).

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

Artículo 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.

5.¹⁴ 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.

¹⁴ Por su parte, el artículo 245 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo), prohíbe la transacción o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias favorables al trabajador.

Asimismo, respecto del derecho de huelga, téngase en cuenta lo establecido por el artículo 2 del Real Decreto- ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo (B.O.E. de 9 de marzo).

SECCIÓN 2ª.

DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS

Artículo 4. Derechos laborales.

1.¹⁵ 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)¹⁶ Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b)¹⁷ Libre sindicación.
- c)¹⁸ Negociación colectiva.
- d)¹⁹ Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e)²⁰ Huelga.

¹⁵ Véase el artículo 7.10 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre) .

¹⁶ Véase el artículo 35.1 de la Constitución.

¹⁷ Véase el artículo 28.1 de la Constitución y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (B.O.E. de 8 de agosto), modificada por:

- Ley Orgánica 14/1994, de 19 de mayo (B.O.E. de 20 de mayo), por la que se incluye una disposición adicional cuarta en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.
- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (B.O.E. de 23 de mayo y Corrección de errores B.O.E. de 15 de junio), cuya Disposición final primera, modifica la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

Asimismo, téngase en cuenta lo dispuesto por el artículo 315 del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre (B.O.E. de 24 de noviembre y Corrección de errores B.O.E. de 2 de marzo de 1996).

¹⁸ Véase el artículo 37.1 de la Constitución y los artículos 82 a 92 de este Estatuto.

¹⁹ Véase el artículo 37.2 de la Constitución y el Real Decreto- ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo (B.O.E. de 9 de marzo), según redacción resultante de la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril (B.O.E. de 25 de abril).

²⁰ Véase el artículo 28.2 de la Constitución y el Real Decreto- ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, citado a propósito del apartado anterior. Asimismo, téngase en cuenta lo dispuesto por el artículo 8.10 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto).

f)²¹ Reunión.

g)²² Participación en la empresa.

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

a) A la ocupación efectiva.

b)²³ A la promoción y formación profesional en el trabajo.

c)²⁴ A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de

agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre), así como por el artículo 315 del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre (B.O.E. de 24 de noviembre y Corrección de errores B.O.E. de 2 de marzo de 1996).

²¹ Véase el artículo 21.1 de la Constitución y artículos 77 a 81 de este Estatuto, así como el artículo 8.5 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre). Téngase en cuenta, además, lo dispuesto en los artículos 8.1.b) y 2.c), 9.1c) y 10.3.2º de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (B.O.E. de 8 de agosto).

²² Véase el artículo 129.2 de la Constitución y los artículos 61 a 76 de este Estatuto. Téngase en cuenta, asimismo, lo dispuesto en la Ley 10/1997, de 24 de abril, por la que se regulan los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (B.O.E. de 25 de abril), modificada por:

- Ley 44/1999, de 29 noviembre (B.O.E. de 30 de noviembre), modifica: artículos 3.1, 24 y disposición adicional primera.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (B.O.E. de 8 agosto y Corrección de errores B.O. de 22 de septiembre), deroga el Capítulo I del Título III, artículos 30 a 34.

²³ Véase artículo 40.2 de la Constitución.

²⁴ Véanse los artículos 9.2, 14, 28.1, 35 y 49 de la Constitución. Asimismo, téngase en cuenta lo dispuesto por el artículo 314 del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre (B.O.E. de 24 de noviembre y Corrección de errores B.O.E. de 2 de marzo de 1996).

Además, respecto de la no discriminación por razón de discapacidad, téngase en cuenta lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (B.O.E. de 30 de abril), modificada por:

- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 junio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (B.O.E. de 29 de junio) deroga el artículo 44 y las disposiciones finales cuarta y quinta.
- Ley 66/1997, de 30 diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (B.O.E. de 31 de diciembre), que en su D.A.39ª modifica los artículos 38.1 y 42.2.
- Ley 50/1998, de 30 diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (B.O.E. del 31 de diciembre), que en su D.A.11ª modifica el segundo párrafo del artículo 38.1.

sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados 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 hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

- d)²⁵ A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e)²⁶ Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- f)²⁷ A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

-
- Ley 24/2001, de 27 diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. de 31 de diciembre), que en su D.A.17ª modifica de nuevo el artículo 38.

²⁵ Véase el artículo 40.2 de la Constitución y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 10 de noviembre), modificada por:

- Ley 50/1998, de 30 diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (B.O.E. de 31 de diciembre), que en su artículo 36 modifica los artículos 45, 47, 48 y 49.
- Ley 39/1999, de 5 noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre), que en su artículo 10 modifica el artículo 26.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (B.O.E. de 8 agosto y Corrección de errores B.O. de 22 de septiembre), que deroga los apartados 2, 4 y 5 del artículo 42, y del artículo 45, excepto los párrafos tercero y cuarto de su apartado 1, al 52.

Asimismo, téngase en cuenta lo dispuesto por los artículos 316, 317 y 318 del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre (B.O.E de 24 de noviembre y Corrección de errores B.O.E. de 2 de marzo de 1996).

²⁶ Véase el artículo 8.11 y 8.13 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre). En relación con el delito de acoso sexual, véase el artículo 184 del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre (B.O.E de 24 de noviembre y Corrección de errores B.O.E. de 2 de marzo de 1996) y modificado en lo que se refiere al Título VIII del Libro II, relativo a delitos contra la libertad e indemnidad sexual, por la Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril (B.O.E. de 1 de mayo).

²⁷ Véase el artículo 8.1 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

g)²⁸ Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

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

Artículo 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

²⁸ Véase el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo), modificado por:

- Ley 1/1996, de 10 de enero, reguladora de la Asistencia jurídica gratuita (B.O.E. de 12 de enero), que modifica el artículo 21 y deroga los artículos 25 y 26.
- Ley 4/1997, de 24 de marzo, reguladora de las Sociedades laborales (B.O.E. de 25 de marzo), adecua las referencias hechas a las sociedades anónimas laborales.
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa (B.O.E. de 14 de julio), que en su D.A.5ª, modifica artículo 3.
- Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (B.O.E. de 31 de diciembre), que en su D.A.4ª, modifica el artículo 241.2, y en su D.A.24ª, modifica, de nuevo, el artículo 3.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre), que en su Capítulo II, modifica los artículos 108.2, 122.2 y 189.1, así como el Capítulo V del Título II del Libro II, en el que, además, de modificar la rúbrica, introduce una nueva sección 5ª, relativa a los permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares (art.138 bis).
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (B.O.E. de 8 de enero y Corrección de errores B.O.E. de 14 de abril de 2000 y 28 de julio de 2001), que en su D.F.11ª, modifica los artículos 2, 15, 47, 50, 183, 186, 234, 235 y 261.
- Ley 24/2001, de 27 diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. de 31 de diciembre), que en su artículo 42, modifica el artículo 71.
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre), que en su artículo sexto modifica los artículos 110 y 295, e introduce un nuevo artículo 145 bis.

Ley.

- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

SECCIÓN 3ª.

ELEMENTOS Y EFICACIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 6.²⁹ Trabajo de los menores.

1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.
- 2.³⁰ Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 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.
- 3.³¹ Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
- 4.³² 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

²⁹ Téngase en cuenta el artículo 8.4 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

³⁰ A este respecto véase el artículo 27 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 10 de noviembre) y, en relación con este precepto, téngase en cuenta los aspectos relativos al trabajo de los menores del Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, que se mantienen en vigor. Además, para el ámbito de la marina mercante, téngase en cuenta lo dispuesto en la D.A. cuarta del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (B.O.E. de 26 de septiembre), introducida por el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo (B.O.E. de 5 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de abril).

³¹ Téngase en cuenta lo dispuesto en los artículos 34.3. y 4. y 37.1 de este Estatuto.

³² Véase el artículo 2 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos (B.O.E. de 14 de agosto).

permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

Artículo 7. Capacidad para contratar.

Podrán contratar la prestación de su trabajo:

- a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.
- b)³³ 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)³⁴ Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

Artículo 8. Forma del contrato.

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá

³³ Respecto de la capacidad procesal de los menores, véase el artículo 16.2 y 3 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

³⁴ Véase la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (B.O.E. de 12 de enero y Corrección de errores B.O.E. de 24 de enero), teniendo en cuenta que la mayor parte de sus artículos han sido modificados y renumerados por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 diciembre (B.O.E. de 23 de diciembre y Corrección de errores B.O.E. de 23 de febrero). Véase, asimismo, el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 864/2001, de 20 de julio (B.O.E. de 21 de julio y Corrección de errores B.O.E. de 6 de octubre).

Además, téngase en cuenta lo previsto en el Real Decreto 178/2003, de 14 de febrero, sobre entrada y permanencia en España de nacionales de Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (B.O.E. de 22 de febrero).

Asimismo, téngase en cuenta lo dispuesto por el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre) y por los artículos 312.2 y 313 del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre (B.O.E. de 24 de noviembre y Corrección de errores B.O.E. de 2 de marzo de 1996) y modificado, en lo que al primero de los preceptos citados se refiere, por la disposición final primera de la citada Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (B.O.E. de 12 de enero y Corrección de errores B.O.E. de 24 de enero).

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.^{35 36} Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo- discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los contratos de inserción, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

3.a) ³⁷ El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

³⁵ Modificado por art.1.uno de Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. del 10 de julio).

³⁶ Véase el artículo 7.1 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

³⁷ Modificado por art. 32.dos de Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. del 30 de diciembre y Corrección de errores B.O.E. de 29 de junio de 2001). Véase, sobre la obligación del empresario a enviar o remitir a la oficina de empleo la copia básica de los contratos de trabajo, lo dispuesto por el artículo 16.1 de este Estatuto y por el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla (B.O.E. de 19 de febrero), así como por la Orden TAS/ 770/ 2003, de 14 de marzo (B.O.E. de 5 de abril), que lo desarrolla. Asimismo, téngase en cuenta el artículo 15.4 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

b) Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

4. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

5.³⁸ Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Artículo 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.

³⁸ Desarrollado por Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo (B.O.E. del 12 de agosto). Véase el artículo 6.4 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

SECCIÓN 4ª.

MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 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.

Artículo 11.^{39 40} Contratos formativos.

1.⁴¹ El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito

³⁹ Artículo redactado por el artículo 1.dos de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (B.O.E. de 30 de diciembre).

⁴⁰ En relación con los contratos formativos celebrados con trabajadores minusválidos, véase la Disposición adicional segunda de este Estatuto. Además, téngase en cuenta que el grado mínimo de minusvalía necesario para que el minusválido pueda ser contratado en prácticas o para la formación con aplicación de las peculiaridades previstas para este colectivo deberá ser igual o superior al 33 por 100, con una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje, conforme a lo previsto por la D.A.6ª de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. de 31 de diciembre).

⁴¹ Sobre el contrato en prácticas, véase lo dispuesto en los artículos 1 a 4 y 17 a 23 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (B.O.E. de 9 de abril), teniendo en cuenta que, en la Disposición adicional 1ª, excluye de su ámbito de aplicación las prácticas profesionales de los estudiantes.

sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. ⁴² El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

⁴² Sobre el contrato para la formación, véase lo dispuesto en los artículos 5 a 23 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (B.O.E. de 9 de abril), la Orden de 14 de julio de 1998, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación (B.O.E. de 28 de julio) y, como desarrollo de esta última, la Resolución de 26 de octubre de 1998 (B.O.E. de 8 diciembre).

Téngase en cuenta que las referencias al contrato de aprendizaje contenidas en cualesquiera disposiciones jurídicas en vigor se entenderán hechas al contrato para la formación, de acuerdo con lo previsto en la D.T.1ª.2 de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (B.O.E. de 30 de diciembre).

a) ⁴³ Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

⁴⁴ Minusválidos.

Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Aquéllos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

⁴⁵ Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

⁴⁶ Los que se incorporen como alumnos- trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.

Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa.

Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.

⁴³ Apartado modificado por el artículo 1.2 de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. de 10 de julio).

⁴⁴ Respecto de este colectivo, téngase en cuenta la nota 38, que se inserta en este mismo artículo.

⁴⁵ Respecto de lo que ha de entenderse por «situación de exclusión social», téngase en cuenta lo previsto por la Disposición adicional decimoquinta de este Estatuto.

⁴⁶ En relación con los Programas de Escuela Taller y Casas de Oficios, véase, en particular, la Orden de 14 noviembre 2001, por la que se regula el Programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y establece las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas (B.O.E. de 21 de noviembre y Corrección de errores B.O.E. de 30 de noviembre). En relación con el Programa de Talleres de Empleo, véase Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece dicho Programa (B.O.E. de 23 de febrero) y, como desarrollo del anterior, la Orden de 14 de noviembre 2001 (B.O.E. de 21 de noviembre y Corrección de errores B.O.E. de 30 de noviembre).

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

⁴⁷ Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social

⁴⁷ Párrafo incorporado por la disposición adicional décima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E de 13 de diciembre).

en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

g)⁴⁸ A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

i)⁴⁹ La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

⁴⁸ Téngase en cuenta lo previsto por el Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establecen directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos (B.O.E. de 10 de junio y Corrección de errores B.O.E. de 24 de julio), cuyos artículos 1.1 y 3.2 han sido modificados por el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de talleres de empleo (B.O.E. de 23 de febrero).

⁴⁹ Las previsiones de este apartado, en cuanto a la acción protectora de la Seguridad Social, debe entenderse que sustituyen a lo establecido en la Disposición adicional sexta del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio), en relación con la protección de los aprendices.

En materia de cotización a la Seguridad Social, véanse las previsiones contenidas en el artículo 64 del Real Decreto 2064/1995, de 22 diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (B.O.E. de 25 de enero de 1996) y en el artículo 37 de la Orden TAS/118/2003, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 (B.O.E. de 1 de febrero).

3. ⁵⁰ En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Artículo 12. ⁵¹ ⁵² Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

⁵⁰ Sobre los incentivos consistentes en bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, para los supuestos de transformación en indefinidos de los contratos formativos, véase lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. de 31 de diciembre y Corrección de errores B.O.E. de 4 de abril), que recoge el Programa de fomento del empleo para el año 2003. En materia de cotizaciones sociales para 2003, véase el artículo 81 de la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 (B.O.E. de 31 de diciembre y Corrección de errores B.O.E. de 4 de abril) y la Orden TAS/118/2003, de 31 de enero (B.O.E. de 1 de febrero), que desarrolla las normas contenidas en dicho precepto.

⁵¹ El Real Decreto- Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo, en relación con el trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad (B.O.E. de 28 de noviembre) dio nueva redacción a esta disposición, si bien tanto su rúbrica actual como la redacción vigente de sus apartados 1, 3, 4 a), 5 y 6 obedecen a las modificaciones introducidas por el artículo 1. Tres, Cuatro, Cinco, Seis y Siete de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. de 10 de julio).

Téngase en cuenta lo establecido en las Disposiciones transitorias primera y segunda del citado Real Decreto- Ley 15/1998, de 27 de noviembre, respecto del régimen jurídico de los contratos a tiempo parcial celebrados antes de su entrada en vigor y la aplicación de los Convenios colectivos vigentes.

⁵² En materia de Seguridad Social, véase la Disposición adicional 7ª del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio), en la redacción dada a la misma por el artículo 2.2 del antes citado Real Decreto- Ley 15/1998, de 27 de noviembre, así como por la D.A. 10ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. del 10 de julio).

Asimismo, en cuanto a la acción protectora, ténganse en cuenta las previsiones del Capítulo II del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial (B.O.E. de 27 de noviembre).

Por lo que se refiere a la cotización, téngase en cuenta, además, lo dispuesto en el artículo 65 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre (B.O.E. de 25 de enero de 1996), al que dio nueva redacción la Disposición adicional del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero (B.O.E. de 16 de febrero) y que posteriormente ha modificado el artículo 2 del Real Decreto 1278/2000, de 30 de junio (B.O.E. de 20 de julio), la D.F.2ª del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre (B.O.E. de 17 de noviembre) y la D.A.3ª del citado Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre (B.O.E. de 27 de noviembre). También, respecto de este último, resultan de interés su D. A.4ª y su D.T. única, así como las previsiones contenidas en el Capítulo III y la D.T. 5ª de la Orden TAS/118/2003, de 31 de enero, por la que se desarrollan las Normas de Cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 (B.O.E. de 1 de febrero).

1.⁵³ El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3.⁵⁴ Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo

⁵³ Véase el artículo 7.5 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre) y modificado en este punto por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. de 10 de julio).

⁵⁴ Téngase en cuenta lo previsto en el artículo 15.8 de este Estatuto y las reseñas legales consignadas en la nota al mismo.

sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52 c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

⁵⁵ A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de

⁵⁵ Véase el artículo 6.5 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre) y modificado en este punto por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. de 10 de julio).

aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa. Con carácter, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

g) Los Convenio Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

5. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación

y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.

Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

6.⁵⁶ Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el

⁵⁶ Sobre la jubilación parcial, véase lo dispuesto en el artículo 166 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio), en la redacción dada al mismo por el artículo 34.6 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. de 31 de diciembre) y por el artículo 2 de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (B.O.E. de 13 de julio). Téngase en cuenta, asimismo, que la Ley citada en último lugar añade, en su artículo 1, un párrafo segundo al artículo 165.1 del propio Texto refundido, a efectos de permitir la compatibilidad entre el percibo de la pensión de jubilación, con la minoración correspondiente, y un trabajo a tiempo parcial. Ténganse en cuenta, además, las previsiones contenidas en el Capítulo III y disposiciones adicionales primera y segunda del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial (B.O.E. de 27 de noviembre).

trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo

Sobre los incentivos consistentes en bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, para los supuestos de transformación en indefinidos de los contratos de relevo, véase lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. de 31 de diciembre y Corrección de errores B.O.E. de 4 de abril), que recoge el Programa de fomento del empleo para el año 2003.

del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Artículo 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.

4.⁵⁷ 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.

⁵⁷ Véase el artículo 6.3 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

CAPITULO II

Contenido del contrato de trabajo

SECCIÓN 1ª.

DURACIÓN DEL CONTRATO

Artículo 14. Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

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

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

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

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

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes

Artículo 15. Duración del contrato.

1. ⁵⁸ ⁵⁹ El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una

⁵⁸ Este apartado ha sido redactado por el artículo 1.cuatro de la Ley 63/1997, de 26 diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida

duración determinada.

⁶⁰ Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato

(B.O.E. de 30 de diciembre). No obstante, la letra b) ha sido modificada y la letra d) añadida por los apartados ocho y nueve, respectivamente, del artículo 1 de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad (B.O.E. del 10 de julio).

⁵⁹ Respecto de la cotización a la Seguridad Social en los contratos temporales de corta duración, véase la Disposición adicional sexta de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad (B.O.E. del 10 de julio), que establece un incremento de la cuota empresarial por contingencias comunes de un 36 por ciento. Véase, también, como aplicación de la disposición anterior, el artículo 26 de la Orden TAS/118/2003, de 31 de enero, por la que se desarrollan las Normas de Cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 (B.O.E. de 1 de febrero).

⁶⁰ Téngase en cuenta que en estos mismos supuestos y con la misma duración prevista en este artículo podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria, conforme a lo dispuesto en el artículo 6.2 y 7.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (B.O.E. de 2 de junio), modificada en este punto por la Ley 29/1999, de 16 de julio (B.O.E. de 17 de julio).

pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

c)⁶¹ Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

d)⁶² Cuando se contrate a un trabajador desempleado, inscrito en la oficina de

⁶¹ En materia de cotización a la Seguridad Social, véase el Real Decreto- ley 11/1998, de 4 septiembre, por el se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento (B.O.E. del 5 de septiembre), afectado por:

- Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (B.O.E. de 31 de diciembre), cuya D. A.23ª extiende tales bonificaciones a los supuestos en que los trabajadores sustituidos sean los socios trabajadores o socios de trabajo de las Sociedades Cooperativas.
- Ley 39/1999, de 5 noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre), cuyo artículo 18 modifica el artículo 1, para incluir entre los supuestos de sustitución los períodos de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo; además, en virtud de su D.A.1ª, se entiende extendida la aplicación de estas bonificaciones a las sociedades laborales.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. de 10 de julio), que deroga el artículo 2.c, posibilitando la aplicación de las bonificaciones a los contratos de puesta a disposición. Además, téngase en cuenta que en su D.A. 2ª se prevén bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores o los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y por riesgo durante el embarazo, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados, a que se refiere el Real Decreto- ley 11/1998.

Respecto de las reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social aplicables a los contratos de interinidad celebrados para sustituir a trabajadores excedentes por cuidado de familiares, véase lo previsto en la Disposición adicional decimocuarta de este mismo Estatuto.

Asimismo, en relación con esta materia, téngase en cuenta lo establecido en la Disposición adicional novena de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre), en la que se prevé una bonificación de cuotas a la Seguridad Social para los contratos de interinidad que se celebren con personas minusválidas desempleadas, con los que se sustituyan bajas por incapacidad temporal de trabajadores discapacitados.

⁶² Téngase en cuenta que la regulación del contrato de inserción entró en vigor el 1 de enero de 2002, conforme a lo establecido por la Disposición final 2ª. Dos. de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora

empleo, por parte de una Administración pública o entidad sin ánimo de lucro y el objeto de dicho contrato temporal de inserción, sea el de realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante, dentro del ámbito de los programas públicos que se determinen reglamentariamente. Los trabajadores que sean parte en estos contratos no podrán repetir su participación hasta transcurridos tres años desde finalizar el anterior contrato de esta naturaleza, siempre y cuando el trabajador haya sido contratado bajo esta modalidad por un periodo superior a nueve meses en los últimos tres años.

Los servicios públicos de empleo competentes, financiarán a través de las partidas de gasto que correspondan, los costes salariales y de Seguridad Social de estas contrataciones subvencionando, a efectos salariales, la cuantía equivalente a la base mínima del grupo de cotización al que corresponda la categoría profesional desempeñada por el trabajador y, a efectos de Seguridad Social, las cuotas derivadas de dichos salarios, todo ello con independencia de la retribución que finalmente perciba el trabajador.

La retribución de los trabajadores que se incorporen a estos programas será la que se acuerde entre las partes, sin que pueda ser inferior a la establecida, en su caso, para estos contratos de inserción en el convenio colectivo aplicable.

La incorporación de desempleados a esta modalidad contractual estará de acuerdo con las prioridades del Estado para cumplir las directrices de la estrategia europea por el empleo.

2.⁶³ 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, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

de su Calidad (B.O.E. de 10 de julio). Además, véase, sobre esta materia, la Disposición adicional decimosexta de este Estatuto.

⁶³ Ténganse en cuenta, respecto de la obligación de los empresarios de solicitar el alta de los trabajadores los artículos 100 y 126 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio), y modificado en lo que al último de los preceptos se refiere por el artículo 34.3 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. de 31 de diciembre).

Además, véase lo dispuesto en el artículo 22.2 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre), así como en el artículo 311 del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre (B.O.E. de 24 de noviembre y Corrección de errores B.O.E. de 2 de marzo de 1996).

3.⁶⁴ Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

4.⁶⁵ Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

5.⁶⁶ Los convenios colectivos podrán establecer requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.

6.⁶⁷ Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

⁶⁴ En relación con la contratación temporal abusiva o fraudulenta, véase el artículo 145 bis del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y el apartado 4 del artículo 208 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, introducidos por los artículos 1. Dos y 6. Dos, respectivamente, de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre), así como la Disposición transitoria novena de esta misma Ley.

Además, téngase en cuenta el artículo 7.2 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

⁶⁵ Véase el artículo 15.4 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

⁶⁶ Apartado incorporado por el artículo 1. Diez. de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad (B.O.E. de 10 de julio).

⁶⁷ Apartado incorporado por el artículo 1. Diez. de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad (B.O.E. de 10 de julio).

7.^{68 69 70} El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

8.^{71 72} El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el

⁶⁸ Apartado incorporado por el artículo 1. Diez. de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad (B.O.E. de 10 de julio).

⁶⁹ Véase el artículo 6.5 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre) y modificado en este punto por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. de 10 de julio).

⁷⁰ Sobre los incentivos consistentes en bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, para los supuestos de transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, véase lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. de 31 de diciembre y Corrección de errores B.O.E. de 4 de abril), que recoge el Programa de fomento del empleo para el año 2003.

⁷¹ Apartado incorporado por el artículo 1. Diez. de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad (B.O.E. de 10 de julio).

⁷² En materia de protección por desempleo de estos trabajadores, véase el artículo 208.1.4 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, modificado en este punto por la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre), así como la Disposición adicional cuarta de esta misma Ley.

trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos discontinuos.

9. ⁷³ Se autoriza al Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.

Artículo 16. Ingreso al trabajo.

1. ⁷⁴ Los empresarios están obligados a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

⁷³ Apartado reenumerado por el apartado diez del artículo 1 de la citada Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad (B.O.E. de 10 de julio), teniendo en cuenta que le correspondía el número 5, en la numeración anterior.

Véase, a efectos del desarrollo reglamentario de este artículo, el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero de 1999), modificado, en sus artículos 4 y 5, en relación con el contrato de interinidad, por la D.F 1ª del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo (B.O.E. de 17 de noviembre).

⁷⁴ Este apartado ha sido redactado por el artículo 32. Uno de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. del 30 de diciembre y Corrección de errores B.O. de 29 de junio de 2001). Véase lo previsto por el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla (B.O.E. de 19 de febrero) así como por la Orden TAS/ 770/ 2003, de 14 de marzo (B.O.E. de 5 de abril), que lo desarrolla. Véase el artículo 14.1 y 3 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

2.⁷⁵ Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. El Servicio Público de Empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua dentro del Estado.

SECCIÓN 2ª.

DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

1.⁷⁶ 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

⁷⁵ Véase lo dispuesto por el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo (B.O.E. de 8 de mayo), desarrollado por Orden de 10 de octubre de 1995, por la que se regulan los Planes de Servicios Integrados para el Empleo y los convenios con las entidades asociadas de dichos Servicios (B.O.E. de 18 octubre y Corrección de errores B.O.E. de 28 de octubre y 8 y 21 de noviembre), teniendo en cuenta que su capítulo III, relativo al régimen de las subvenciones y financiación, seguimiento y evaluación de los convenios, ha sido derogado por Orden de 20 de enero de 1998 (B.O.E. de 23 de enero).

Asimismo, téngase en cuenta lo establecido por el artículo 71 de la Ley 13/1996, de 30 diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (B.O.E. de 31 de diciembre), en relación con la comprobación administrativa de las auditorías presentadas al INEM por las agencias de colocación sin ánimo de lucro.

Además, téngase en cuenta el artículo 16.1 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

⁷⁶ Téngase en cuenta el artículo 8.12 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre). Asimismo, téngase en cuenta lo dispuesto por el artículo 314 del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre (B.O.E. de 24 de noviembre y Corrección de errores B.O.E. de 2 de marzo de 1996).

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.

2.⁷⁷ ⁷⁸ Podrán establecerse por Ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3.⁷⁹ ⁸⁰ No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular

⁷⁷ Respecto de lo dispuesto en este apartado 2 y en el siguiente, véase el artículo 15.2 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

⁷⁸ Téngase en cuenta lo previsto en artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, en la redacción dada al mismo por la D.A. 17ª de la Ley 14/2000, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. de 31 de diciembre), en el que se establece la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores y contempla la posibilidad de aplicar medidas alternativas de carácter excepcional. Tales medidas han sido reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero (B.O.E. de 26 de enero), desarrollado por la Orden de 24 de julio de 2000 (B.O.E. de 9 de agosto). Asimismo, sobre esta misma materia, véase el capítulo I del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos (B.O.E. de 4 de junio), teniendo en cuenta que su artículo 4, relativo a la cuota de reserva antes citada ha sido modificado por el reseñado Real Decreto 27/2000, de 14 de enero. Véase, además, el artículo 15.3 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

⁷⁹ Este apartado ha sido redactado por el artículo 2 de la Ley 63/1997, de 26 diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (B.O.E. de 30 de diciembre).

⁸⁰ Sobre el contrato para el fomento de la contratación indefinida véase lo establecido por la Disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. de 10 de julio).

Asimismo, véase el Programa de fomento del empleo para el año 2003, que se recoge en el artículo 47 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. de 31 de diciembre y Corrección de errores B.O.E. de 4 de abril), y en cuyo apartado nueve prevé las condiciones para el mantenimiento de las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por estar acogido a las medidas previstas en los programas anuales de fomento del empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997. A este respecto, téngase en cuenta lo previsto en:

- Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo (B.O.E. de 30 de diciembre), y que recoge los contenidos del Real Decreto- ley 9/1997, de 16 de mayo, al que sustituye.
- Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (B.O.E. de 31 de diciembre y Corrección de errores B.O.E. de 7 de mayo de 1999), que recoge en su D. A. cuadragésima tercera, el Programa de Fomento del Empleo estable para 1999, modificado por el Real Decreto- ley 5/1999, de 9 de abril (B.O.E. de 10 de abril).

medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores 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.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y

-
- Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (B.O.E. de 30 de diciembre y Corrección de errores B.O.E. de 3 de marzo de 2000), que recoge en su artículo 28 el Programa de Fomento del Empleo estable para el año 2000.
 - Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (B.O.E. de 30 de diciembre y Corrección de errores B.O.E. de 29 de junio de 2001), que en su D.A. trigésima primera, prorroga, hasta el 17 de mayo de 2001, el Programa de Fomento del Empleo para el año 2000, modificándolo parcialmente, si bien dicha disposición es derogada por el Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo (B.O.E. de 3 de marzo).
 - Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad (B.O.E. de 10 de julio), que sustituye al Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo (B.O.E. de 3 de marzo), recoge en su Capítulo II (arts.4 a 11), el Programa de fomento de empleo para el año 2001.
 - Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. de 31 de diciembre), que en su D.A. cuarta prorroga durante 2002 el Programa de fomento del empleo para el año 2001, aunque introduciendo modificaciones en el mismo. También resulta modificado por el artículo 14 de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (B.O.E. de 13 de julio) y por las Disposiciones adicionales quinta y octava de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre), que se sustituye al Real Decreto- ley 5/2002, de 24 de mayo (B.O.E. de 25 de mayo).

Además, en lo que se refiere al fomento del empleo de discapacitados, ténganse en cuenta las subvenciones y bonificaciones previstas en el Capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo (B.O.E. de 4 de junio), modificado en este punto en varias ocasiones: por el Real Decreto 4/1999, de 8 de enero (B.O.E. de 26 de enero) y por la D.A. segunda del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores (B.O.E. de 26 de enero), así como afectado por la D.A. quinta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. de 31 de diciembre), en la redacción dada a la misma por la D.A. quinta. 4 de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre). Véase, también, el artículo 36 bis de la Ley 43/1995, de 27 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades (B.O.E. de 28 de diciembre), modificado en este punto por la D.F. 2ª.5ª de la Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras Normas Tributarias (B.O.E. de 10 de diciembre) y por el artículo 57 de la Ley 46/2002, de 18 diciembre (B.O.E. de 19 diciembre), que prevé una deducción por creación de empleo para trabajadores minusválidos, cifrada en 6.000 euros por cada persona/ año, aplicable en la cuota íntegra de dicho tributo.

la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

Artículo 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.

Artículo 19.⁸¹ Seguridad e higiene.

⁸¹ Véase la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 10 de noviembre), modificada por:

- Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (B.O.E. de 31 de diciembre), que en su artículo 36 modifica los artículos 45, 47, 48 y 49.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre y Corrección de erratas B.O.E. de 12 de noviembre), que en su artículo 10 modifica el artículo 26.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (B.O.E. de 8 agosto y Corrección de errores B.O. de 22 de septiembre), que deroga los apartados 2, 4 y 5 del artículo 42, y del artículo 45, excepto los párrafos tercero y cuarto de su apartado 1, al 52

Además, véanse las siguientes disposiciones que desarrollan dicha norma legal:

- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 31 de enero), modificado en sus disposiciones final segunda y adicional quinta por el Real Decreto 780/1998, de 30 abril (B.O.E. de 1 de mayo).
- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo (B.O.E. de 23 de abril).
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (B.O.E. de 23 de abril).
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores (B.O.E. de 23 de abril).
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativos al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (B.O.E. de 23 de abril).
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (B.O.E. de 24 de mayo).

1.⁸² El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una

- Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo (B.O.E. de 24 de mayo), modificado por Real Decreto 1124/2000, de 16 junio (B.O.E. de 17 de junio) y por Real Decreto 349/2003, de 21 de marzo (B.O.E. de 5 de abril), a efectos de ampliar su ámbito de aplicación a los agentes mutágenos.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual (B.O.E. de 12 de junio y Corrección de errores B.O.E. de 18 de julio).
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo (B.O.E. de 7 de agosto).
- Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca (B.O.E. de 7 de agosto).
- Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, sobre disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras (B.O.E. de 7 de octubre).
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras (B.O.E. de 25 de octubre).
- Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado (B.O.E. de 17 de julio).
- Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares (B.O.E. de 18 de septiembre).
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal (B.O.E. de 24 de febrero).
- Real Decreto 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar (B.O.E. de 24 de febrero).
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo (B.O.E. de 1 de mayo y Corrección de errores BB.OO. de 30 de mayo y 22 de junio).
- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico (B.O.E. de 21 de junio).
- Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado (B.O.E. de 31 de julio).

⁸² Téngase en cuenta lo dispuesto por los artículos 316, 317 y 318 del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre (B.O.E. de 24 de noviembre y Corrección de errores B.O.E. de 2 de marzo de 1996).

protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

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

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

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

5.⁸⁴ Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

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

⁸³ Véase el artículo 12.8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

⁸⁴ Véase lo dispuesto en el artículo 195 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio). Además, sobre esta materia, véase el artículo 13.3 y 9 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

la paralización acordada.

Artículo 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.

Artículo 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 se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

3. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el

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

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

SECCIÓN 3ª.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

1.⁸⁵ Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

3. Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

4. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

5. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de

⁸⁵ En cuanto al procedimiento de impugnación previsto en esta materia, véase lo dispuesto por el artículo 137 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Artículo 23.^{86 87} Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. En los Convenios Colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos.

Artículo 24. Ascensos.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

⁸⁶ Véase el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de febrero de 2001 (B.O.E. de 23 de febrero de 2001), que fue suscrito el día 19 de diciembre de 2000, de una parte, por CEOE y CEPYME y, de otra, por CC OO y UGT y CIG, y cuya vigencia comenzó a partir del momento de su firma y terminará el 31 de diciembre de 2004, salvo que, antes de su expiración, las partes de común acuerdo estimen la prórroga del mismo. Téngase en cuenta que este III Acuerdo Bipartito se complementa con el III Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua, publicado por Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Asuntos Sociales de 1 de febrero de 2001 (B.O.E. de 15 febrero de 2001 y Corrección de errores B.O.E. de 13 de marzo), que fue suscrito en la misma fecha, por las mismas organizaciones sindicales y empresariales y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

⁸⁷ Véase el artículo 7.5 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre) y modificado en este punto por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. de 10 de julio).

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

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

Artículo 25. Promoción económica.

1. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en Convenio Colectivo o contrato individual.

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

SECCIÓN 4ª.

SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES

Artículo 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. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

2. No tendrán la consideración de salario 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. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal

efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

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

5. 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.

Artículo 27.⁸⁸ Salario mínimo interprofesional.

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

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

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

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

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

⁸⁸ Véase el Real Decreto 1426/2002, de 27 diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2003 (B.O.E. de 28 de diciembre).

⁸⁹ Véase el artículo 607.1 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (B.O.E. de 8 de enero y Corrección de errores B.O.E. de 14 de abril de 2000 y 28 de julio de 2001).

Artículo 28.⁹⁰ Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 29. Liquidación y pago.

1.⁹¹ 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.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por Convenio Colectivo, o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el apartado 2 del artículo 49.

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.

⁹⁰ Artículo modificado por la Ley 33/2002, de 5 de julio (B.O.E. de 6 de julio).

⁹¹ Véase la Orden de 27 diciembre 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios (B.O.E. de 13 de enero de 1995). También ténganse en cuenta los artículos 6.2, 7.3 y 8.1 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

3. El interés por mora en el pago del salario será el 10 por 100 de lo adeudado.
4. El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 30. Imposibilidad de la prestación.

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

Artículo 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 legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

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

Artículo 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 por salarios no protegidos en los apartados anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que éstos, con arreglo a la Ley, sean preferentes. La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo.

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

5. Las acciones que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los créditos a los que se refiere este artículo no quedarán en suspenso por la tramitación de un procedimiento concursal.

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

Artículo 33.⁹² El Fondo de Garantía Salarial.

1.⁹³ El Fondo de Garantía Salarial, Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 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 los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, 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 de salario mínimo interprofesional diario por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días.

2.⁹⁴ El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los

⁹² Téngase en cuenta lo dispuesto por el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, por el que se regula la Organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial (B.O.E. de 17 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 27 de mayo y 19 de junio), afectado por Real Decreto 2725/1998, de 18 de diciembre (B.O.E. de 12 de enero de 1999), que deroga su artículo 9.uno, y modificado por Real Decreto 372/2001, de 6 de abril (B.O.E. de 7 de abril). Además, véase la Orden de 20 agosto de 1985, sobre Conclusión de acuerdos de devolución de cantidades satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial (B.O.E. de 28 de agosto), modificada por Orden de 20 enero de 1999 (B.O.E. de 30 de enero).

⁹³ Apartado modificado por el artículo 2.1 de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre).

⁹⁴ Apartado modificado por el artículo único de la Ley 60/1997, de 19 de diciembre (B.O.E. de 20 de diciembre).

contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 c) de esta Ley, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del duplo del salario mínimo interprofesional.

El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 de esta Ley, se calculará sobre la base de veinticinco días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.

3.⁹⁵ En los procedimientos concursales, desde el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia, el Juez, de oficio o a instancia de parte, citará al Fondo de Garantía Salarial, sin cuyo requisito no asumirá éste las obligaciones señaladas en los apartados 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 concurriesen 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 apartado 2 del artículo 1 de esta Ley, tanto si son públicos como privados.

⁹⁶ 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.

⁹⁵ Véase lo dispuesto por los artículos 23 y 24 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

⁹⁶ El tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial para 2003 es del 0,40 por 100, a cargo de la empresa, de acuerdo con lo previsto en el artículo 81.Nueve.2.B) de la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 (B.O.E. de 31 de diciembre y Corrección de errores B.O.E. de 4 de abril) y en el artículo 27.2.2 de la Orden TAS/118/2003, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 52/2002 (B.O.E. de 1 de febrero).

6.⁹⁷ 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 apartados 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 las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 de esta Ley o por la causa prevista en el párrafo c) del artículo 52.

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

9. El Fondo de Garantía Salarial tendrá la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir las obligaciones previstas en este artículo.

SECCIÓN 5ª.

⁹⁸ TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 34. Jornada.

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

⁹⁷ Véase lo dispuesto por los artículos 274 y 275 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

⁹⁸ Véase el artículo 7.5 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre) y modificado en este punto por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. de 10 de julio).

colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. Mediante convenio colectivo, o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

5. 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.

6.⁹⁹ Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

7.¹⁰⁰ El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa

⁹⁹ Véase el artículo 6.1 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

¹⁰⁰ Véase lo dispuesto por el Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (B.O.E. de 26 de septiembre), modificado en lo relativo al trabajo en el mar por el Real

consulta a las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran

Artículo 35.¹⁰¹ Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen 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 en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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.

3.¹⁰² No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada

Decreto 285/2002, de 22 marzo (B.O.E. de 5 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de abril). Téngase en cuenta, asimismo, lo dispuesto por el Real Decreto 525/2002, de 14 de junio, sobre el control de cumplimiento del Acuerdo comunitario relativo a la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar (B.O.E. de 26 junio). Téngase en cuenta, además, que las disposiciones contenidas en los Capítulos I, II y IV del citado Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre, referidas a las ampliaciones de jornada y al trabajo nocturno, sólo son de aplicación a los trabajadores mayores de dieciocho años, conforme a lo previsto en su artículo 1.3.

¹⁰¹ Téngase en cuenta lo dispuesto sobre esta materia en el Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, del que se incluye referencia completa en la nota anterior.

¹⁰² Véase lo dispuesto por el artículo 12.4.c) de este mismo Estatuto, para los trabajadores a tiempo parcial. Asimismo, respecto de la prohibición de realizar horas extraordinarias durante el

ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como 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.

5.¹⁰³ A efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.

1.¹⁰⁴ A los efectos de lo dispuesto en la presente Ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su

período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, salvo las reguladas en este apartado, véase la D.A. primera.3.d) del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo (B.O.E. de 17 de noviembre). Téngase en cuenta la prohibición de realizar horas extraordinarias que, en todo caso, rige para los menores, conforme a lo previsto en el artículo 6.3 de este Estatuto.

¹⁰³ Téngase en cuenta lo establecido por la D.A. tercera del Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (B.O.E. de 26 de septiembre), respecto de la competencia que ostentan los representantes de los trabajadores sobre esta materia.

¹⁰⁴ Téngase en cuenta lo previsto en el artículo 32 del Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (B.O.E. de 26 de septiembre), precepto éste que no es de aplicación a los menores, conforme a lo previsto en el artículo 1.3 de la misma norma. Además, en relación con la prohibición del trabajo nocturno a los menores, véase el artículo 6.2 de este Estatuto y téngase en cuenta lo establecido para este mismo colectivo, en el ámbito de la marina mercante, en la Disposición adicional cuarta del citado Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, introducida por el Real Decreto 285/2002, de 22 marzo (B.O.E. de 5 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de abril).

jornada de trabajo anual.

Resultará de aplicación a lo establecido en el párrafo segundo lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 de esta Ley. Igualmente, el Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales a las previstas en el presente artículo para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.

2. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

3.¹⁰⁵ Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

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.

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

4. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de

¹⁰⁵ Respecto del trabajo a turnos, téngase en cuenta lo dispuesto por el artículo 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (B.O.E. de 26 de septiembre).

trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente Ley.

5. El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, 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. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

¹⁰⁶ Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2.¹⁰⁷ Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo

¹⁰⁶ Véase la nota que se inserta al apartado 7 del artículo 34 de este Estatuto.

¹⁰⁷ Véase lo dispuesto en materia de fiestas laborales por los artículos 45, 46 y 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos (B.O.E. de 29 de junio), que se mantienen en vigor, conforme establece la Disposición derogatoria del Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (B.O.E. de 26 de septiembre), teniendo en cuenta que el primero de ellos se modifica por Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre (B.O.E. de 7 de noviembre). Además, véase la Resolución de 22 de octubre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se aprueba la publicación de las fiestas laborales para el año 2003 (B.O.E. de 31 de octubre).

caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

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)¹⁰⁸ Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el 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)¹⁰⁹ Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables 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.

¹⁰⁸ Apartado modificado por el artículo 1 de la Ley 39/1999, de 5 noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre y Corrección de erratas B.O.E. de 12 de noviembre).

¹⁰⁹ Téngase en cuenta lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo, del Tribunal del Jurado (B.O.E. de 23 de mayo). Además, véanse los artículos 28.1 y 78.4 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General (B.O.E. de 20 de junio), así como el artículo 13.3 del Real Decreto 605/1999, de 16 de abril, de regulación complementaria de los procesos electorales (B.O.E. de 17 de abril), precepto éste que no ha sido afectado por las modificaciones introducidas por el Real Decreto 1382/2002, de 20 de diciembre (B.O.E. de 21 de diciembre).

e)¹¹⁰ Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f)¹¹¹ Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4.^{112 113} 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 su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4.bis^{114 115} En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

5.^{116 117 118} Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún

¹¹⁰ Véase el artículo 68.e) de este Estatuto, los artículos 9.1.a) y 2 y 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (B.O.E. de 8 de agosto), y el artículo 37.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 10 de noviembre).

¹¹¹ Apartado introducido por D. A. undécima de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 10 de noviembre).

¹¹² Apartado modificado por el artículo 2.1 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre y Corrección de erratas B.O.E. de 12 de noviembre).

¹¹³ El disfrute de este permiso es incompatible con el de maternidad a tiempo parcial, previsto en el artículo 48.4 de este Estatuto, de acuerdo con lo establecido en la D.A. primera.5. del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo (B.O.E. de 17 de noviembre).

¹¹⁴ Apartado introducido por la D.A. octava 1.a) de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad (B.O.E. de 10 de julio).

¹¹⁵ El disfrute de este permiso es incompatible con el de maternidad a tiempo parcial, previsto en el artículo 48.4 de este Estatuto, de acuerdo con lo establecido en la D.A. primera.5. del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo (B.O.E. de 17 de noviembre).

¹¹⁶ Apartado modificado por el artículo 2.2 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre y Corrección de erratas B.O.E. de 12 de noviembre).

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6.¹¹⁹ La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

¹¹⁷ El disfrute de la reducción de jornada por guarda legal prevista en este apartado es incompatible con el permiso de maternidad a tiempo parcial, previsto en el artículo 48.4 de este Estatuto, de acuerdo con lo establecido en la D.A. primera. 5. del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo (B.O.E. de 17 de noviembre).

¹¹⁸ En materia de cotización a la Seguridad Social en estos supuestos, téngase en cuenta lo establecido en la Disposición adicional cuarta de la Orden TAS/118/2003, de 31 de enero, por la que se desarrollan las Normas de Cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 (B.O.E. de 1 de febrero).

¹¹⁹ Apartado introducido por el artículo 2.3 de la Ley 39/1999, de 5 noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre y Corrección de erratas B.O.E. de 12 de noviembre).

Artículo 38. Vacaciones anuales.

1.¹²⁰ 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.

2.¹²¹ El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de 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.

¹²⁰ Sobre el régimen aplicable, a efectos de la Seguridad Social, a las vacaciones retribuidas y no disfrutadas a la finalización de la relación laboral, véase lo dispuesto por el artículo 125.1 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio), modificado en este punto por la Disposición adicional séptima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre), así como por la Disposición adicional segunda de la Orden TAS/118/2003, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 52/2002 (B.O.E. de 1 de febrero). Además, por lo que se refiere a la incidencia de dicho periodo en la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las correspondientes prestaciones, téngase en cuenta lo previsto por el artículo 209.3 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, conforme a la redacción dada al mismo por el artículo primero. tres. de la antes citada Ley 45/2002, de 12 de diciembre.

¹²¹ Véanse los artículos 125 y 126 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

CAPITULO III

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

SECCIÓN 1ª.

MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 39. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4.¹²² Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial

¹²² Véase artículo 137 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.

Artículo 40. Movilidad geográfica.

1.¹²³ El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

¹²³ Para el supuesto concreto de desplazamientos de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional efectuados por empresas establecidas en España, véase lo previsto en al Disposición adicional primera de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre (B.O.E. de 30 de noviembre).

¹²⁴ Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

¹²⁵ Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. ¹²⁶ El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con

¹²⁴ Véase artículo 138 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

¹²⁵ Véase apartado 5 del artículo 138 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

¹²⁶ Véanse los artículos 22 a 26 del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (B.O.E. de 20 de febrero y Corrección de errores B.O.E. de 1 de abril).

vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se registrá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

¹²⁷ No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere al apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

¹²⁸ Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo 4 del apartado 1 de este artículo.

3. 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.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días

¹²⁷ Véase el artículo 8.14 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

¹²⁸ Véase el apartado 3 del artículo 138 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo) y, respecto del proceso de conflictos colectivos, véanse los artículos 151 a 160 del mismo Texto legal.

laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables 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.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

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

Artículo 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

¹²⁹ Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

3. La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1 a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho 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.

¹³⁰ Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada

¹²⁹ Téngase en cuenta el artículo 7.6 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

¹³⁰ Véase artículo 138 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

¹³¹ Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.

¹³¹ Véase el apartado 3 del artículo 138 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo) y, respecto del proceso de conflictos colectivos, véanse los artículos 151 a 160 del mismo Texto legal.

SECCIÓN 2ª.

GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO

Artículo 42.¹³² Subcontratación de obras y servicios.

1.¹³³ 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 Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

2.^{134 135} 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 contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda

¹³² Artículo redactado por el artículo 2.uno de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad (B.O.E. de 10 de julio).

¹³³ Véase lo dispuesto en el artículo 10.3 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema, aprobado por Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre (B.O.E. de 24 de octubre).

¹³⁴ Para los supuestos de responsabilidad subsidiaria por los incumplimientos con la Seguridad Social, en cuanto a la obligación de cotizar y en orden al pago de las prestaciones, téngase en cuenta lo dispuesto en los artículos 104.1 y 127.1 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio) y en el artículo 12.1 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema, aprobado por Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre (B.O.E. de 24 de octubre), modificado en este punto por el Real Decreto 1426/1997, de 15 de septiembre (B.O.E. de 30 de septiembre).

Además, téngase en cuenta lo dispuesto en el artículo 23.2 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

¹³⁵ Por lo que se refiere a las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales, téngase en cuenta lo dispuesto por el artículo 42.1 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 10 de noviembre), en relación con el artículo 24.3 del mismo texto legal, así como lo previsto por el artículo 42.1 y 3 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

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.

3.¹³⁶ Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, el contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64.1.1º de esta Ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e)¹³⁷ Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras b) a e) del apartado 4.

¹³⁶ Véase el artículo 7.11 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre), modificado en este punto por el artículo 14.dos de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad (B.O.E. de 10 de julio).

¹³⁷ Téngase en cuenta lo dispuesto en los artículos 24.3 y 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 10 de noviembre).

Artículo 43. Cesión de trabajadores.

1.¹³⁸ La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2.¹³⁹ Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en el

¹³⁸ Las empresas de trabajo temporal se regulan en la Ley 14/1994, de 1 de junio (B.O.E. de 2 de junio), modificada por:

- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (B.O.E. de 11 de abril): deroga la D.A.2ª.
- Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo, derogado y sustituido por la Ley 63/1997, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida de 26 de diciembre (B.O.E. del 30 de diciembre): modifica el art.17.1.
- Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (B.O.E. del 31 de diciembre): modifica los artículos 19, 20 y 26.
- Ley 29/1999, de 16 de julio (B.O.E. de 17 de julio): modifica artículos 2, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 19 y 20.
- Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (B.O.E. del 30 de noviembre): añade un nuevo Capítulo VI, con el Título «Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal», que incluye los artículos 22 a 27.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se Aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O. de 22 de septiembre): deroga artículos 18 a 21.
- Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. del 30 de diciembre): modifica artículo 10.1.
- Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, derogado y sustituido por la Ley 12/2001, Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. del 10 de julio): modifica artículo 8.c) y añade un apartado 3 al artículo 10.

Además, téngase en cuenta el Real Decreto 4/1995, de 13 de enero (B.O.E. de 1 de febrero y Corrección de errores B.O.E. de 13 de abril), que desarrolla dicha norma legal.

¹³⁹ Véase artículo 8.2 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

Además, véase lo dispuesto en los artículos 104.1 y 127.2 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio) y en el artículo 10.2 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema, aprobado por Real Decreto 1637/1995, de 6 octubre (B.O.E. de 24 de octubre).

Asimismo, téngase en cuenta lo establecido por el artículo 312.1 del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, y modificado en este punto por la D.F.1ª de la Ley

apartado anterior responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

3. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

Artículo 44.¹⁴⁰ La sucesión de empresa.

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

3.¹⁴¹ Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos «intervivos», responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

¹⁴² El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las

Orgánica 4/2000, de 11 de enero, por la que se regulan los Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social (B.O.E. de 12 de enero).

¹⁴⁰ Artículo redactado por el artículo 2. dos de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad (B.O.E. de 10 de julio).

¹⁴¹ Véase lo dispuesto en los artículos 104.1 y 127.2 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio) y en el artículo 10.1 del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema, aprobado por Real Decreto 1637/1995, de 6 octubre (B.O.E. de 24 de octubre).

¹⁴² Véase el artículo 311.2 del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre (B.O.E. de 24 de noviembre y Corrección de errores B.O.E. de 2 de marzo de 1996).

obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión;
- b) Motivos de la transmisión;
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión, y
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7.¹⁴³ De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

¹⁴³ Véase el artículo 7.11 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre), modificado en este punto por el artículo 14.dos de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad (B.O.E. de 10 de julio).

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 de la presente Ley.

10.¹⁴⁴ Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

¹⁴⁴ Respecto del concepto de «empresa que ejerce el control», ténganse en cuenta la definición recogida en el artículo 4 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre Derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (B.O.E. de 25 de abril). Asimismo, sobre esta misma figura de los «grupos de empresas», ténganse en cuenta los conceptos que, a sus respectivos efectos, se recogen en el artículo 42 del Código de Comercio, el artículo 4 de la Ley 24/1988, de 28 de julio 1988, del Mercado de Valores (B.O.E. de 28 de julio), modificada en este punto por la Ley 13/1992, de 1 de junio, sobre Recursos propios y supervisión en base consolidada de entidades financieras (B.O.E. de 2 de junio), el artículo 87 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 diciembre 1989 (B.O.E. de 27 de diciembre) y modificado en este punto por la D.A.2ª.10 de la Ley 2/1995, de 23 de marzo, por la que se regulan las Sociedades de Responsabilidad Limitada (B.O.E. de 24 de marzo) y el artículo 134 del Texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio (B.O.E. de 21 de junio). A efectos laborales, téngase en cuenta la doctrina jurisprudencial fijada sobre la materia (STS de 26 de enero de 1998, por todas las demás).

SECCIÓN 3ª.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Artículo 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)¹⁴⁵ Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d)^{146 147} Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.
- e)¹⁴⁸ Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.

¹⁴⁵ Sobre el concepto de incapacidad temporal, véase el artículo 128 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio) y modificado en este punto por artículo 32.4 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (B.O.E. de 31 de diciembre). A efectos de cotización a la Seguridad Social, durante esta situación, véase el artículo 106.4 del citado Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y los artículos 6 y 33 de la Orden TAS/118/2003, de 31 de enero, por la que se desarrollan las Normas de Cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 (B.O.E. de 1 de febrero).

¹⁴⁶ Apartado modificado por el artículo 3 de la Ley 39/1999, de 5 noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre y Corrección de erratas B.O.E. de 12 de noviembre).

¹⁴⁷ A efectos de cotización a la Seguridad Social durante estas situaciones, téngase en cuenta lo dispuesto en el artículo 106.4 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio) y modificado en este punto por el artículo 12 de la Ley 39/1999, de 5 noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre y Corrección de erratas B.O.E. de 12 de noviembre) y los artículos 6 y 33 de la Orden TAS/118/2003, de 31 de enero, por la que se desarrollan las Normas de Cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 (B.O.E. de 1 de febrero).

¹⁴⁸ Téngase en cuenta la suspensión de la prestación del servicio militar prevista en la D.A. decimotercera de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del personal de las Fuerzas Armadas (B.O.E. de 19 de mayo y Corrección de errores de 3 de agosto), así como lo establecido en el Real Decreto 247/2001, de 9 de marzo (B.O.E. de 10 de marzo), por el que se adelanta la suspensión de la prestación del servicio militar a 31 de diciembre de 2001 y en el Real Decreto

- 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, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l)¹⁴⁹ Por el ejercicio del derecho de huelga.
- m)¹⁵⁰ Cierre legal de la empresa.

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

Artículo 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 reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá

342/2001, de 4 abril (B.O.E. de 17 de abril), por el que se suspende la prestación social sustitutoria del servicio militar, a partir de la misma fecha.

¹⁴⁹ Véase lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto- ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo (B.O.E. de 9 de marzo). Téngase en cuenta, en materia de Seguridad Social, que durante esta situación se suspende la obligación de cotizar, conforme a lo dispuesto en el artículo 106.5 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio) y que el trabajador permanecerá en situación de alta especial, de acuerdo con el artículo 125.6 del mismo Texto legal.

¹⁵⁰ Véase lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto- ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo (B.O.E. de 9 de marzo). Téngase en cuenta, en materia de Seguridad Social, que durante esta situación se suspende la obligación de cotizar, conforme a lo dispuesto en el artículo 106.5 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio) y que el trabajador permanecerá en situación de alta especial, de acuerdo con el artículo 125.6 del mismo Texto legal.

ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. ¹⁵¹ ¹⁵² ¹⁵³ Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de

¹⁵¹ Apartado modificado por el artículo 4 de la Ley 39/1999, de 5 noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre y Corrección de erratas B.O.E. de 12 de noviembre).

El periodo de excedencia por cuidado de familiares regulado en este apartado es incompatible con el permiso de maternidad a tiempo parcial previsto en el artículo 48.4 de este Estatuto, de acuerdo con lo establecido en la D.A. primera. 5. del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo (B.O.E. de 17 de noviembre).

¹⁵² En materia de Seguridad Social, téngase en cuenta que el primer año con reserva de puesto de trabajo del período de excedencia que los trabajadores disfruten en razón del cuidado de cada hijo tiene la consideración de periodo de cotización efectiva, conforme a lo previsto en el artículo 180 b) del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio).

Además, téngase en cuenta que las situaciones de excedencia previstas en este apartado tienen la consideración de situación asimilada a la de alta, a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, salvo en lo que respecta a las de incapacidad temporal y maternidad, siéndoles, asimismo, de aplicación, por lo que a las prestaciones por desempleo se refiere, lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 4/1995, de 23 de marzo de Regulación del permiso parental y por maternidad (B.O.E. de 24 de marzo), todo ello de acuerdo con lo establecido en la D.A. tercera del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo (B.O.E. de 17 de noviembre).

¹⁵³ Véase lo establecido en la Disposición adicional decimocuarta de este Estatuto, respecto de la sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares, mediante la celebración de contratos de interinidad, con reducciones en las cuotas de Seguridad Social.

excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

Artículo 47. Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1.¹⁵⁵ El contrato de trabajo podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.

La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

En este supuesto, el plazo a que se refiere el apartado 4 del artículo 51 de esta Ley, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

¹⁵⁴ Véase el artículo 9.1 b) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical (B.O.E. de 8 de agosto).

¹⁵⁵ Véase el artículo 20 del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (B.O.E. de 20 de febrero y Corrección de errores B.O.E. de 1 de abril).

2.¹⁵⁶ Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

Artículo 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 apartado 1 del artículo 45 excepto en los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

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

4.¹⁵⁷ En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis

¹⁵⁶ Véanse los artículos 17 a 19 del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (B.O.E. de 20 de febrero y Corrección de errores B.O.E. de 1 de abril).

¹⁵⁷ Apartado modificado por el artículo 5 de la Ley 39/1999, de 5 noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre y Corrección de erratas B.O.E. de 12 de noviembre).

A efectos de la prestación por maternidad a cargo del sistema de la Seguridad Social, véase el Capítulo IV bis del Título II (arts. 133 bis y ss.) del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio), que fue introducido en dicho Texto por el artículo 33 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (B.O.E. de 31 de diciembre). Asimismo, véase lo dispuesto en el Capítulo II del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo (B.O.E. de 17 de noviembre).

Además, téngase en cuenta que la D.A. 2ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad

semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

¹⁵⁸ En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente,

(B.O.E. de 10 de julio), prevé bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y por riesgo durante el embarazo, que sean sustituidos, mediante los contratos de interinidad bonificados, a los que se refiere el Real Decreto- ley 11/1998, de 4 septiembre, por el se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento (B.O.E. del 5 de septiembre). Esta última norma ha sido modificada en varias ocasiones por:

- Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (B.O.E. de 31 de diciembre), cuya D. A.23ª extiende tales bonificaciones a los supuestos en que los trabajadores sustituidos sean los socios trabajadores o socios de trabajo de las Sociedades Cooperativas.
- Ley 39/1999, de 5 noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre), cuyo artículo 18 modifica el artículo 1, para incluir entre los supuestos de sustitución los periodos de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo; además, en virtud de su D.A.1ª, se entiende extendida la aplicación de estas bonificaciones a las sociedades laborales.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. de 10 de julio), que deroga el artículo 2.c, posibilitando la aplicación de las bonificaciones a los contratos de puesta a disposición.

¹⁵⁸ Párrafo añadido por la D.A. octava 1.b) de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. de 10 de julio).

de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

¹⁵⁹ Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

¹⁶⁰ En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

5. ¹⁶¹ En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el

¹⁵⁹ Respecto del régimen de los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente a tiempo parcial, véase lo establecido por la D.A. primera del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo (B.O.E. de 17 de noviembre), así como los demás preceptos del Capítulo II de la citada norma, relativo al subsidio por maternidad. Téngase en cuenta, asimismo, a efectos de cotización a la Seguridad Social, lo previsto en la Disposición adicional duodécima de la Orden TAS/118/2003, de 31 de enero, por la que se desarrollan las Normas de Cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 (B.O.E. de 1 de febrero).

¹⁶⁰ Téngase en cuenta lo establecido en la Disposición adicional quinta de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre), a efectos de equiparar a la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, las instituciones jurídicas, cualquiera que sea su denominación, declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para aquéllas.

artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

SECCIÓN 4ª.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 49. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c)¹⁶² Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

¹⁶¹ Apartado añadido por el artículo 6 de la Ley 39/1999, de 5 noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre y Corrección de erratas B.O.E. de 12 de noviembre).

A efectos de la prestación por riesgo por embarazo a cargo del sistema de la Seguridad Social, véase el Capítulo IV ter. del Título II (arts. 134 y 135) del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio), que fue introducido en dicho Texto por el artículo 14 de la Ley 39/1999, de 5 noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre y Corrección de erratas B.O.E. de 12 de noviembre). Asimismo, véase lo dispuesto en el Capítulo III y en la D.A. segunda del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo (B.O.E. de 17 de noviembre).

¹⁶² Apartado modificado por el artículo 3.º de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. de 10 de julio).

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

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.

- d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- e)¹⁶³ Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.
- f)¹⁶⁴ Por jubilación del trabajador.

¹⁶³ Véase el artículo 137 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio). Además téngase en cuenta lo dispuesto en el artículo 141 del mismo Texto legal, sobre las compatibilidades en el percibo de prestaciones económicas por invalidez permanente, así como lo establecido por el artículo 40.2 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración social de los minusválidos (B.O.E. de 30 de abril), sobre las condiciones de readmisión, por las Empresas, de sus propios trabajadores, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación y, en desarrollo del citado precepto, por los artículos 2 y 3 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos (B.O.E. de 4 de junio).

¹⁶⁴ Véase el artículo 160 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio). Además téngase en cuenta lo dispuesto sobre la jubilación parcial, en el artículo 166 del citado Texto legal, en la redacción dada al mismo por el artículo 34.6 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. de 31 de diciembre) y por el artículo 2 de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (B.O.E. de 13 de julio), considerando, asimismo, que la Ley reseñada en último lugar añade, en su artículo 1, un párrafo segundo al artículo 165.1 del propio Texto refundido, a efectos de permitir la compatibilidad entre el percibo de la pensión de jubilación, con la minoración correspondiente, y un trabajo a tiempo parcial. Ténganse en cuenta, además, las previsiones contenidas en el Capítulo III y disposiciones adicionales primera y segunda del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial (B.O.E. de 27 de noviembre). Sobre esta misma materia, véase el artículo 12.6 de este Estatuto.

- g)¹⁶⁵ 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.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 de esta Ley.

- h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 de esta Ley.
- i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.
- j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- k) Por despido del trabajador.
- l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

2.¹⁶⁶ El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los

¹⁶⁵ Respecto de la extinción de las relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante, véase lo dispuesto en el artículo 21 del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (B.O.E. de 20 de febrero y Corrección de errores B.O.E. de 1 de abril).

¹⁶⁶ Véase el artículo 7.4 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

efectos oportunos.

Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

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

- a)¹⁶⁷ Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- b)¹⁶⁸ La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- c)¹⁶⁹ Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

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

Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que

¹⁶⁷ Véase artículo 7.6 Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

¹⁶⁸ Véase artículo 8.1 Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

¹⁶⁹ Véase artículo 138.6 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

¹⁷⁰ Téngase en cuenta lo dispuesto para el supuesto específico contemplado en el artículo 2 de la Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información (B.O.E. de 20 de junio).

ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

¹⁷¹ Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. ¹⁷² El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la

¹⁷¹ Véase el artículo 122 d) del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

¹⁷² Véanse los artículos 1 a 19 del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (B.O.E. de 20 de febrero y Corrección de errores B.O.E. de 1 de abril).

Además, véase el artículo 124 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.

3. Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.

La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.

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

Cuando la extinción 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 constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá

acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan que contemple las medidas anteriormente señaladas.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.

5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

¹⁷³ No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de

¹⁷³ Véase lo dispuesto por el artículo 146.b) del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

8. Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

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

En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.

10. El expediente de regulación de empleo para los supuestos de declaración de quiebra, cuando los síndicos hubieran acordado la no continuidad de la actividad empresarial, o en otros supuestos de cese de la actividad de la empresa en virtud de decisión judicial, se tramitará a los solos efectos del acceso de los trabajadores afectados a la situación legal de desempleo. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 4 del presente artículo en materia de período de consultas y del derecho a la indemnización a que se refiere el apartado 8.

11. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial.

Si, no obstante la concurrencia del supuesto anterior, el nuevo empresario decide no continuar o suspende la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.

12.¹⁷⁴ La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

¹⁷⁴ Véanse, en particular, los artículos 17 a 19 del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (B.O.E. de 20 de febrero y Corrección de errores B.O.E. de 1 de abril).

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.

Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.

14. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

15.¹⁷⁵ Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal que incluyan trabajadores con 55 o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su

¹⁷⁵ Apartado añadido por el artículo 6 de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (B.O.E. de 13 de julio). Téngase en cuenta que, de conformidad con la Disposición transitoria única de dicha Ley, esta previsión sólo será de aplicación en relación con los expedientes de regulación de empleo cuyo procedimiento se inicie a partir del 1 de enero de 2002.

Por su parte, la Disposición adicional trigésima primera del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio), introducida por el artículo 7 de la citada Ley 35/2002, de 12 de julio, establece el régimen jurídico del convenio especial a suscribir en determinados expedientes de regulación de empleo.

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)¹⁷⁶ Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

- d)¹⁷⁷ 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 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, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, 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

¹⁷⁶ Apartado modificado por el artículo 3 de la ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (B.O.E. de 30 de diciembre).

¹⁷⁷ Apartado modificado por artículo 7 uno. de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre y Corrección de erratas B.O.E. de 12 de noviembre).

de veinte días consecutivos.

- e)¹⁷⁸ En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 de esta Ley se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

Artículo 53.¹⁷⁹ 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.

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52 c), de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

- c) Concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52 c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

¹⁷⁸ Apartado añadido por el artículo 3 dos. de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad (B.O.E. de 10 de julio).

¹⁷⁹ Téngase en cuenta los artículos 120 a 123 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

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.

4.¹⁸⁰ Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. 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.

¹⁸¹ Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

¹⁸⁰ Apartado modificado por el artículo 7 dos. de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre y Corrección de erratas B.O.E. de 12 de noviembre).

¹⁸¹ Véase el artículo 122.2 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo), y modificado en este punto por el artículo 8.dos de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre y Corrección de erratas B.O.E. de 12 de noviembre).

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 tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1 de este artículo, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.
- b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización.

Artículo 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.

2.¹⁸² 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.

¹⁸² Téngase en cuenta lo previsto en el artículo 16 del Real Decreto- ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo (B.O.E. de 9 de marzo), en relación con los supuestos de huelga ilegal y de incumplimiento de los servicios a los que se refiere el artículo 6.7 de dicha norma.

Artículo 55.¹⁸³ Forma y efectos del despido disciplinario.

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

¹⁸⁴ Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

¹⁸⁵ Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

¹⁸³ Véanse los artículos 103 a 113 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo), teniendo en cuenta que el artículo 108.2 fue modificado por el artículo 8 uno. de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre y Corrección de erratas B.O.E. de 12 de noviembre) y que el artículo 110.1 ha sido modificado por el artículo sexto. uno de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre).

¹⁸⁴ Véase lo dispuesto en el artículo 68.a) de este Estatuto y en el artículo 10.3. de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (B.O.E. de 8 de agosto).

¹⁸⁵ Véase el artículo 10.3. de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (B.O.E. de 8 de agosto).

5.¹⁸⁶ Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o están disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6.^{187 188} El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7.^{189 190} El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que

¹⁸⁶ Apartado modificado por el artículo 7.3 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre y Corrección de erratas B.O.E. de 12 de noviembre).

¹⁸⁷ Apartado modificado por el artículo segundo. dos. de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre). Téngase en cuenta que esta redacción modifica la que dio a este apartado el artículo 2. dos. del Real Decreto- Ley 5/2002, de 24 de mayo (B.O.E. de 25 de mayo), derogado por la Ley antes citada.

¹⁸⁸ Véase el artículo 113 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo), así como, a efectos de la ejecución de sentencias, los artículos 280 a 282 y 295 del mismo Texto legal, teniendo en cuenta que este último precepto ha sido modificado por el artículo sexto. tres de la citada Ley 45/2002, de 12 de diciembre (B.O.E. de 13 de diciembre).

¹⁸⁹ Apartado modificado por el artículo segundo. dos. de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre). Téngase en cuenta que esta redacción modifica la que dio a este apartado el artículo 2 dos. del Real Decreto- Ley 5/2002, de 24 de mayo (B.O.E. de 25 de mayo), derogado por la Ley antes citada.

con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Artículo 56. Despido improcedente.

1. ¹⁹¹ ¹⁹² ¹⁹³ ¹⁹⁴ 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, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:

- a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.
- b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

¹⁹⁰ Véase artículo 109 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

¹⁹¹ Apartado modificado por el artículo segundo. tres. de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre). Téngase en cuenta que esta redacción modifica la que dio a este apartado el artículo 2. tres. del Real Decreto- Ley 5/2002, de 24 de mayo (B.O.E. de 25 de mayo), derogado por la Ley antes citada.

¹⁹² Véanse los artículos 110 a 112 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo), teniendo en cuenta que el apartado 1 del artículo 110 ha sido modificado por el artículo sexto. uno. de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre), así como en materia de ejecución de sentencias los artículos 276 a 284 y 295 a 300 del mismo Texto legal, teniendo en cuenta que el artículo 295 ha sido modificado por el artículo sexto. tres de la citada Ley 45/2002, de 12 de diciembre.

¹⁹³ En cuanto al cumplimiento de la obligación de cotizar por los salarios de tramitación, véase lo establecido por la Disposición adicional séptima de la Orden TAS/118/2003, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 (B.O.E. de 1 de febrero).

¹⁹⁴ A efectos de la protección por desempleo, ténganse en cuenta los artículos 209.4, 5. y 6., 212.1.e), 219.2 y 230 g) del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. de 29 de junio), en la redacción dada a los mismos por el artículo primero de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre).

2. ¹⁹⁵ En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, el contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización prevista en el párrafo a) del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste.

Cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y el despido sea declarado improcedente, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna.

A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación

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

4. ¹⁹⁶ Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.

Artículo 57. ¹⁹⁷ ¹⁹⁸ Pago por el Estado.

¹⁹⁵ Apartado modificado por el artículo segundo. tres de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre). Téngase en cuenta que esta redacción modifica la que dio a este apartado el artículo 2. tres del Real Decreto- Ley 5/2002, de 24 de mayo (B.O.E. de 25 de mayo), derogado por la Ley antes citada.

¹⁹⁶ Véanse artículos 110.2, 112, 280, 282 c) y 300 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo). Téngase en cuenta lo dispuesto para los trabajadores que se ocupen de la prevención de riesgos profesionales en la empresa en el artículo 30.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 10 de noviembre).

¹⁹⁷ Artículo modificado por el artículo segundo. cuatro de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre). Téngase en cuenta que esta redacción modifica la que dio a este apartado el artículo 2. cuatro. del Real Decreto- Ley 5/2002, de 24 de mayo (B.O.E. de 25 de mayo), derogado por la Ley antes citada

¹⁹⁸ Véanse los artículos 116 a 119 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo). Téngase en cuenta, asimismo, lo dispuesto en el Real Decreto 924/1982, de 17 de abril, sobre reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido (B.O.E. de 13 de mayo).

1. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a que se refiere el párrafo b) del apartado 1 del artículo 56 satisfecha al trabajador, correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días.

2.¹⁹⁹ En los casos de despido en que, con arreglo al presente artículo, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

CAPITULO IV

Faltas y sanciones de los trabajadores

Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores.

1.²⁰⁰ 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 establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2.²⁰¹ 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

¹⁹⁹ En cuanto al cumplimiento de la obligación de cotizar por los salarios de tramitación, véase lo establecido por la Disposición adicional séptima de la Orden TAS/118/2003, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 (B.O.E. de 1 de febrero).

²⁰⁰ Respecto del incumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, téngase en cuenta lo previsto en el artículo 29.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 10 de noviembre).

²⁰¹ Véanse los artículos 114 y 115 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

Para los supuestos de imposición de sanciones a los representantes de los trabajadores, véase lo dispuesto por el artículo 68 a) de este Estatuto, y respecto de los delegados sindicales, véase el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (B.O.E. de 8 de agosto).

multa de haber.

CAPITULO V

Plazos de prescripción

SECCIÓN 1ª.

PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO

Artículo 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:

- a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.
- b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita

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

3.²⁰² 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.

²⁰³ El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.

4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las

²⁰² Véase el artículo 103 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

²⁰³ Véase el artículo 65 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del período de consultas.

SECCIÓN 2ª.

PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y FALTAS

Artículo 60. Prescripción.

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

2. Respecto de 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

²⁰⁵ **Del derecho de representación colectiva**

Artículo 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

²⁰⁴ Véase artículo 4 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre), modificado en este punto por el artículo 25 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. del 30 de diciembre).

²⁰⁵ Véase lo dispuesto en el Real Decreto 1844/1994, de 9 septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa (B.O.E. de 13 de septiembre). Asimismo, téngase en cuenta lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (B.O.E. de 8 de agosto), y los artículos 33 a 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 10 de noviembre).

empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título.

SECCIÓN 1ª.

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 62. Delegados de Personal.

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

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

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

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 de esta Ley.

Artículo 63.²⁰⁶ Comités de empresa.

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

²⁰⁶ Respecto de los comités de empresa europeos, téngase en cuenta lo dispuesto en la Ley 10/1997, de 24 abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (B.O.E. de 25 de abril), afectada por:

- Ley 44/1999, de 29 noviembre (B.O.E. de 30 de noviembre), que modifica los artículos 3.1 y 24, así como la disposición adicional primera.
- Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre), que deroga el Capítulo I del Título III (artículos 30 a 34).

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

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

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

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

Artículo 64. Competencias.

1.²⁰⁷ El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1º ²⁰⁸ 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, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los

²⁰⁷ Téngase en cuenta lo dispuesto en el artículo 7.7 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

²⁰⁸ Este punto 1º del apartado 1 ha sido redactado por el artículo 1. Dos del Real Decreto- Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo, en relación con el trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad (B.O.E. de 28 de noviembre).

demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4º 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 del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del *status* jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6º 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.

7º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8º 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.

9º Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

10. 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.

11. 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.

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

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4º y 5º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 65. Capacidad y sigilo profesional.

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

2.²⁰⁹ Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1º, 2º, 3º, 4º y 5º 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 aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 66. Composición.

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

- a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
- b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.

²⁰⁹ En cuanto a la aplicación del deber de sigilo profesional a los trabajadores que se ocupen de la prevención de riesgos profesionales en la empresa y a los Delegados de Prevención, téngase en cuenta lo dispuesto en los artículos 30.4 y 37.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 10 de noviembre). También, téngase en cuenta lo dispuesto para los delegados sindicales que no formen parte del comité de empresa, por el artículo 10.3.1º de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (B.O.E. de 8 de agosto).

- e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
- f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

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

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

Artículo 67.²¹⁰ Promoción de elecciones y mandato electoral.

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un diez por ciento de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. Los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones tendrán derecho a acceder a los registros de las Administraciones públicas que contengan datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta oficina pública, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

Sólo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para

²¹⁰ Véase lo dispuesto en el Real Decreto 1844/1994, de 9 septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa (B.O.E. de 13 de septiembre). Asimismo, téngase en cuenta lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (B.O.E. de 8 de agosto), en particular, en sus artículos 6 y 7, así como en sus Disposiciones adicionales primera.1, segunda.1 y cuarta.

su depósito y publicidad.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa haya presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

3. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal 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 la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose, asimismo en el tablón de anuncios.

Artículo 68.²¹¹ 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)²¹² 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)²¹³ 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 su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o

²¹¹ Téngase en cuenta lo dispuesto para los trabajadores que se ocupen de la prevención de riesgos profesionales en la empresa y para los Delegados de Prevención en los artículos 30.4 y 37.1 y 2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 10 de noviembre). Asimismo, téngase en lo previsto en los artículos 9, 10.3 y 12 a 15 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (B.O.E. de 8 de agosto).

²¹² Véase, a efectos del despido disciplinario, lo dispuesto en el artículo 55.1 de este Estatuto y en el artículo 106.2 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

²¹³ Véanse los artículos 40.5 y 51.7 de este Estatuto.

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)²¹⁴ Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

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

²¹⁴ Téngase en cuenta lo dispuesto en el artículo 7.8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

SECCIÓN 2ª.

²¹⁵ ²¹⁶ PROCEDIMIENTO ELECTORAL

Artículo 69. Elección.

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

2.²¹⁷ Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades 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.

3. Se podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos o por las coaliciones formadas por dos o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta atribuyéndose sus resultados a la coalición. Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

Artículo 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

²¹⁵ Véase lo dispuesto en el Real Decreto 1844/1994, de 9 septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa (B.O.E. de 13 de septiembre).

²¹⁶ Téngase en cuenta lo dispuesto en el artículo 8.7 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

²¹⁷ Téngase en cuenta, específicamente, lo dispuesto en el artículo 6.5 del Real Decreto 1844/1994, de 9 septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa (B.O.E. de 13 de septiembre).

en la empresa.

Artículo 71. Elección para el comité de empresa.

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

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

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. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del sesenta por ciento de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.
- b) No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos por cada colegio.

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

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

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

Artículo 72. Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y de trabajadores no fijos.

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

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

a) Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b)²¹⁸ Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Artículo 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

²¹⁸ Véase, específicamente, lo dispuesto en el artículo 9.4 del Real Decreto 1844/1994, de 9 septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa (B.O.E. de 13 de septiembre).

la votación y al escrutinio.

Artículo 74. Funciones de la mesa.

1. Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores que deban constituir la mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

La mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, 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:

- a) Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.
- b) Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.
- c) Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.
- d) Señalará la fecha de votación.
- e) Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

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

En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores en los que se elige un solo delegado de personal, desde la constitución de la mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos electos habrán de transcurrir veinticuatro horas, debiendo en todo caso la mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación. Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la mesa.

3. Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la mesa electoral se 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 siguiente, resolviendo la mesa en el posterior día hábil.

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

Artículo 75. Votación para delegados y comités de empresa.

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

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

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

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

²¹⁹ Téngase en cuenta lo dispuesto en los artículos 7 y 10 del Real Decreto 1844/1994, de 9 septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa (B.O.E. de 13 de septiembre).

los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos.

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

6. El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la mesa, serán presentadas en el plazo de tres días a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el Presidente de la mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la mesa. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá en el inmediato día hábil a la publicación en los tabloneros de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que así se lo soliciten y dará traslado a la empresa de la presentación en dicha oficina pública del acta correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en aquélla, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla y mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral, transcurridos los diez días hábiles desde la publicación, procederá o no al registro de las actas electorales.

7. Corresponde a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la precisión de la concreta representatividad ostentada. Asimismo, y a los efectos que procedan, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral podrá extender certificaciones de los resultados electorales a las organizaciones sindicales que las soliciten.

La denegación del registro de un acta por la oficina pública dependiente de la autoridad laboral sólo podrá hacerse cuando se trate de actas que no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado, falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública, falta de la firma del Presidente de la mesa electoral y omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

En estos supuestos, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral requerirá, dentro del siguiente día hábil, al Presidente de la mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas. Una vez efectuada la subsanación, esta oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación o no realizada ésta en forma, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá, en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al presidente de la mesa. En el caso de que

la denegación del registro se deba a la ausencia de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por dicha oficina pública, ésta procederá sin más trámite a la denegación del registro, comunicándolo al Presidente de la mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

²²⁰ La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social.

Artículo 76. ²²¹ Reclamaciones en materia electoral.

1. Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción competente.

2. Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la mesa, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. La impugnación de actos de la mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto y deberá ser resuelta por la mesa en el posterior día hábil, salvo lo previsto en el último párrafo del artículo 74.2 de la presente Ley.

3. Serán árbitros los designados conforme al procedimiento que se regula en este apartado, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas según proceda y de los que ostenten el diez por ciento o más de los delegados y de los miembros de

²²⁰ Véanse los artículos 133 a 136 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

²²¹ Téngase en cuenta lo dispuesto en los artículos 28 a 42 del Real Decreto 1844/1994, de 9 septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa (B.O.E. de 13 de septiembre).

los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la autoridad laboral competente establecerá la forma de designación, atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

La Administración laboral facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

4. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser recusados, en los casos siguientes:

- a) Tener interés personal en el asunto de que se trate.
- b) Ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.
- c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
- d) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

5. El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral a quien promovió las elecciones y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

6. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el apartado tres de este artículo, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones públicas, dictará laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta, y se notificará a los interesados y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Si se hubiese impugnado la votación, la oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

²²² El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente.

²²² Véanse los artículos 127 a 132 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

CAPITULO II

Del derecho de reunión

Artículo 77.²²³ Las asambleas de trabajadores.

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

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

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

Artículo 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.

²²³ Téngase en cuenta lo dispuesto en los artículos 8.1.b) y 2.c), 9.1c) y 10.3.2º de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (B.O.E. de 8 de agosto). Además, véase el artículo 8.5 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

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 párrafo b).

Artículo 79. Convocatoria.

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

Artículo 80. Votaciones.

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

Artículo 81.²²⁴ Locales y tablón de anuncios.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

²²⁴ Téngase en cuenta lo dispuesto en el artículo 8.2. a) y c) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (B.O.E. de 8 de agosto). Véase, además, el artículo 7.8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

TITULO III

De la negociación colectiva y de los convenios colectivos

CAPITULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1ª.

NATURALEZA Y EFECTOS DE LOS CONVENIOS

Artículo 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.

Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la Comisión Paritaria del convenio.

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo

regulado en el nuevo convenio.

Artículo 83. Unidades de negociación.

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

2.²²⁵ 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.

3.²²⁶ Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

Artículo 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 apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no

²²⁵ Véase el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003), publicado por Resolución de 31 de enero 2003, de la Dirección General Trabajo (B.O.E. de 24 de febrero).

²²⁶ Véase el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) y su Reglamento de aplicación (RASEC-II), suscritos el 31 de enero de 2001 y publicados por Resolución de 2 de febrero, de la Dirección General de Trabajo (B.O.E. de 26 de febrero). Dicho Acuerdo se complementa y desarrolla por el Acuerdo Tripartito en materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscrito el 3 de abril de 2001 y publicado por Resolución de 6 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo (B.O.E. de 2 de mayo).

negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Artículo 85. Contenido.

1.²²⁷ Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

2.²²⁸ A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

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

- a) Determinación de las partes que lo conciertan.
- b) Ambito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3.
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes

²²⁷ Téngase en cuenta lo dispuesto en los artículos 7.10 y 8. 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre).

²²⁸ Este apartado ha sido redactado por el artículo 4.Dos. de la Ley 63/1997, de 26 diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (B.O.E. de 30 de diciembre).

²²⁹ Este apartado ha cambiado de orden, pasando del nº2 al nº3, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 4. Uno. de la Ley 63/1997, de 26 diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (B.O.E. de 30 de diciembre).

negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

Artículo 86. Vigencia.

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos 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 sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.

4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

SECCIÓN 2ª.

LEGITIMACIÓN

Artículo 87. Legitimación.

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.

²³⁰ 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 los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso,

²³⁰ Téngase en cuenta lo dispuesto en el artículo 8.2.b) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (B.O.E. de 8 de agosto).

con los requisitos del artículo 80 de esta Ley, de designación, a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito.

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

2.²³¹ 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 en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100 de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.

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.

Artículo 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 representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87, apartado 1.

²³¹ Téngase en cuenta lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (B.O.E. de 8 de agosto).

En los de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores 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 aquélla. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y signar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

CAPITULO II

Procedimiento

SECCIÓN 1ª.

TRAMITACIÓN, APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN

Artículo 89. Tramitación.

1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que 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 autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

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; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

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 de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

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

Artículo 90. Validez.

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

2.²³² Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» o en el «Boletín Oficial» de la provincia correspondiente.

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

²³² Véase lo dispuesto en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos (B.O.E. de 6 de junio), desarrollado, en cuanto a los modelos de hojas estadísticas de los convenios colectivos, por la Orden de 24 de febrero de 1992 (B.O.E. de 29 de febrero) y por la Orden de 10 de octubre de 1996 (B.O.E. de 22 de octubre).

5.²³³ 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.

Artículo 91. Aplicación e interpretación.

²³⁴ Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente.

²³⁵ No obstante lo anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.

²³⁶ Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

²³³ Véase lo dispuesto en los artículos 161 a 164 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

²³⁴ Véase el artículo 151 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

²³⁵ Téngase en cuenta el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) y su Reglamento de aplicación (RASEC-II), suscritos el 31 de enero de 2001 y publicados por Resolución de 2 de febrero, de la Dirección General de Trabajo (B.O.E. de 26 de febrero). Dicho Acuerdo se complementa y desarrolla por el Acuerdo Tripartito en materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscrito el 3 de abril de 2001 y publicado por Resolución de 6 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo (B.O.E. de 2 de mayo).

²³⁶ Téngase en cuenta lo establecido por la Disposición adicional séptima del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

SECCIÓN 2ª.

ADHESIÓN Y EXTENSIÓN

Artículo 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.

2.²³⁷ El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en los artículos 87.2 y 3 de esta Ley.

²³⁷ Apartado modificado por la Ley 24/1999, de 6 de julio, por la que se modifica el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referido a la extensión de Convenios Colectivos (B.O.E. de 7 de julio).

En cuanto al procedimiento de extensión de las disposiciones de un convenio colectivo, véase lo establecido por el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo (B.O.E. de 20 de marzo).

TITULO IV

²³⁸ Infracciones laborales

Disposición adicional primera.²³⁹ Fomento de la contratación indefinida de los contratos en prácticas y de aprendizaje.

Disposición adicional segunda. Contratos formativos celebrados con trabajadores minusválidos.

1.²⁴⁰ Las empresas que celebren contratos en prácticas a tiempo completo con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

²³⁸ Este Título IV, artículos 93 a 97 ha sido derogado expresamente por la Disposición derogatoria única. 2 b) del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto y Corrección de errores B.O.E. de 22 de septiembre). Téngase en cuenta que dicho Texto legal ha sido modificado por las siguientes disposiciones:

- Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. del 30 de diciembre), que en su artículo 25 modifica el artículo 4.2.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. de 10 de julio), que en su artículo 14 modifica los artículos 6, 7 y 19.
- Ley 24/2001, de 27 diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. de 31 de diciembre), que en sus artículos 34, 35 y 37 modifica los artículos 47.1 b) y 21.1 y deroga el apartado 3 del artículo 22.
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre), que en su artículo quinto modifica los artículos 2.3, 5.1, 16. 3 y 4, 17. 1 y 2., 47.1 a) y b) y 3., así como el título de la subsección primera de la sección tercera del capítulo II.

Además, téngase en cuenta la Resolución de 16 octubre 2001, por la que se convierten a euros las cuantías de las sanciones previstas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

²³⁹ Derogada expresamente por Disposición derogatoria única a) de la Ley 63/1997, de 26 diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (B.O.E. de 30 de diciembre).

Sobre esta materia véase lo dispuesto en el artículo 11 de este Estatuto y téngase en cuenta la nota que se inserta a propósito del apartado 3 de dicho precepto.

²⁴⁰ Véase lo dispuesto en el artículo 11.1 de este Estatuto.

2.²⁴¹ ²⁴² Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de estos contratos que las empresas pueden realizar en función de su plantilla.

3.²⁴³ ²⁴⁴ Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación.

4.²⁴⁵ ²⁴⁶ Continuarán siendo de aplicación a los contratos para la formación que se celebren con trabajadores minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

Disposición adicional tercera.²⁴⁷ ²⁴⁸Programas de fomento del empleo.

²⁴¹ Apartado modificado por el artículo 1. Cinco. de Ley 63/1997, de 26 diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (B.O.E. de 30 de diciembre).

²⁴² En relación con el límite máximo de contratos a realizar y su cómputo, véase lo dispuesto en el artículo 11.2 b) de este Estatuto y en el artículo 7.3 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (B.O.E. de 9 de abril).

²⁴³ Apartado modificado por el artículo 1. Cinco. de Ley 63/1997, de 26 diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (B.O.E. de 30 de diciembre).

²⁴⁴ En materia de cotización a la Seguridad Social, véanse las previsiones contenidas en el artículo 64 del Real Decreto 2064/1995, de 22 diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (B.O.E. de 25 de enero de 1996) y en el artículo 37 de la Orden TAS/118/2003, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 (B.O.E. de 1 de febrero).

²⁴⁵ Apartado modificado por el artículo 1. Cinco. de Ley 63/1997, de 26 diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (B.O.E. de 30 de diciembre).

²⁴⁶ Téngase en cuenta que la redacción del artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, se modifica por Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo (B.O.E. de 26 de marzo).

²⁴⁷ Derogada expresamente por Disposición derogatoria única a) de la Ley 63/1997, de 26 diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (B.O.E. de 30 de diciembre).

²⁴⁸ Véase el artículo 47 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (B.O.E. de 31 de diciembre y Corrección de errores B.O.E. de 4 de abril), que recoge el Programa de fomento del empleo para el año 2003.

Disposición adicional cuarta. Conceptos retributivos.

Las modificaciones introducidas por la presente Ley en la regulación legal del salario no afectarán a los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores hasta el 12 de junio de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que se mantendrán en los mismos términos que rigieren en ese momento hasta que por convenio colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de dichos conceptos.

Disposición adicional quinta.²⁴⁹ Personal de alta dirección.

Las retribuciones del personal de alta dirección gozarán de las garantías del salario establecidas en los artículos 27.2, 29, 32 y 33 de esta Ley.

Disposición adicional sexta. Representación institucional de los empresarios.

A efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.

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

²⁵⁰ Las organizaciones empresariales que tengan la condición de más

²⁴⁹ Véase artículo 2.1.a) de este Estatuto y la nota que se inserta sobre dicho precepto.

²⁵⁰ Sobre este particular, véase lo dispuesto por el artículo 6.3 f) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (B.O.E. de 8 de agosto). La regulación específica sobre esta materia está contenida en la Ley 4/1986, de 8 de enero, de Cesión de bienes del Patrimonio Sindical Acumulado (B.O.E. de 14 de enero y Corrección de errores B.O.E. de 12 de febrero), modificada por el artículo 129 de la Ley 37/1988, de 28 diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1989 (B.O.E. de 29 de diciembre y Corrección de errores B.O.E. de 4 de agosto de 1989) y por el artículo 146 de la Ley 13/1996, de 30 diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (B.O.E. de 31 de diciembre), habiendo sido afectada, además, por la Sentencia del Tribunal Constitucional 183/1992, de 16 noviembre (Suplemento B.O.E. de 18 de diciembre); y por lo que se refiere a su desarrollo reglamentario, éste se recoge en el Real Decreto 1671/1986, de 1 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de Ley de Cesión de Bienes del Patrimonio Sindical Acumulado (B.O.E. de 8 de agosto), modificado por Real Decreto 930/1993, de 18 de junio (B.O.E. de 19 de junio y Corrección de erratas B.O.E. de 13 de julio).

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.

Disposición adicional séptima. Regulación de condiciones por rama de actividad.

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 y Seguridad Social, 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.

Disposición adicional octava. Código de Trabajo.

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 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.

Disposición adicional novena.²⁵¹ Anticipos reintegrables

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

Disposición adicional décima.²⁵² Límite máximo de edad para trabajar.

²⁵¹ Véanse artículos 287 a 291 del Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (B.O.E. de 11 de abril y Corrección de errores B.O.E. de 26 de mayo).

²⁵² Derogada expresamente por la Disposición derogatoria única a) de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. del 10 de julio).

Disposición adicional undécima.²⁵³ Acreditación de la capacidad representativa.

A los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal prevista en el artículo 75.7 de esta Ley, las Comunidades Autónomas a las que haya sido transferida la ejecución de funciones en materia de depósito de actas relativas a las elecciones de órganos representativos de los trabajadores deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la oficina pública estatal.

Disposición adicional duodécima. Preavisos.

El Gobierno podrá reducir el plazo mínimo de preaviso de un mes previsto en el párrafo segundo del artículo 67.1 de esta Ley, en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, previa consulta con las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostenten, al menos, el 10 por 100 de los representantes de los trabajadores, y con las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional.

Disposición adicional decimotercera.²⁵⁴ Solución no judicial de conflictos.

En el supuesto de que, aun no habiéndose pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los períodos de consultas, se hubieran establecido conforme el artículo 83 de esta Ley, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos períodos de consulta podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos.

²⁵³ Véase lo dispuesto por el artículo 27.2 del Real Decreto 1844/1994, de 9 septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa (B.O.E. de 13 de septiembre).

²⁵⁴ Véase el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) y su Reglamento de aplicación (RASEC-II), suscritos el 31 de enero de 2001 y publicados por Resolución de 2 de febrero, de la Dirección General de Trabajo (B.O.E. de 26 de febrero). Dicho Acuerdo se complementa y desarrolla por el Acuerdo Tripartito en materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscrito el 3 de abril de 2001 y publicado por Resolución de 6 de abril de 2001, de la Dirección General de Trabajo (B.O.E. de 2 de mayo).

Disposición adicional decimocuarta.²⁵⁵ ²⁵⁶ Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.

Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador que esté en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3 de esta Ley, tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación, cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores:

- a) 95 por 100 durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- b) 60 por 100 durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- c) 50 por 100 durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

²⁵⁷ Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta disposición se registrarán por lo dispuesto en el artículo 15.1 c) de esta Ley y sus normas de desarrollo.

²⁵⁵ La rúbrica de esta Disposición ha sido modificada por el artículo 17 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. de 6 de noviembre y Corrección de erratas B.O.E. de 12 de noviembre).

²⁵⁶ Véase el artículo 15.1.c) de este Estatuto y la nota al mismo, en la que se hace referencia a otros supuestos similares al previsto en esta Disposición.

²⁵⁷ Véase, a efectos del desarrollo reglamentario del artículo 15 de este Estatuto, lo dispuesto en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero de 1999), modificado, en sus artículos 4 y 5, en relación con el contrato de interinidad, por la D.F 1ª del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo (B.O.E. de 17 de noviembre).

Disposición adicional decimoquinta.²⁵⁸

1. A los efectos previstos en la letra a) del apartado 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, la situación de exclusión social que habilita para la concertación del contrato de formación, sin limitación máxima de edad, se acreditará por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.

Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes menores de treinta años, procedentes de instituciones de protección de menores.

d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

2. El Gobierno podrá modificar la consideración de la situación de exclusión social que habilita para la concertación del contrato de formación, sin limitación máxima de edad, en atención a la situación y política de empleo de cada momento.

²⁵⁸ Esta Disposición ha sido incorporada por la Disposición adicional cuarta de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. del 10 de julio).

Disposición adicional decimosexta.²⁵⁹

1. Los programas de mejora de la ocupabilidad de los demandantes de empleo a los que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores son los que actualmente se regulan en la Orden ministerial de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social, y en la Orden Ministerial de 26 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de la colaboración con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

2. El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales podrá modificar el contenido de los programas previstos en el apartado anterior, establecer nuevos programas públicos de mejora de la ocupabilidad o excepcionarlos, a efectos de lo dispuesto en la letra d) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

²⁵⁹ Esta Disposición ha sido incorporada por la Disposición adicional quinta de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. del 10 de julio).

Véase la Resolución de 24 septiembre de 2002, del Instituto Nacional de Empleo (B.O.E. de 17 de octubre), por la que se da publicidad a las actividades y ocupaciones que se consideran prioritarias para la aprobación de proyectos de interés general y social de la Orden de 19 de diciembre de 1997 (B.O.E. de 30 de diciembre y Corrección de errores B.O.E. de 12 de febrero de 1998).

Por lo que se refiere a lo dispuesto en la Orden de 26 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el INEM, en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social (B.O.E. de 21 de noviembre y Corrección de errores B.O.E. de 9 de marzo de 1999), téngase en cuenta el desarrollo contenido en la Resolución de 30 de marzo de 1999, del Instituto Nacional de Empleo (B.O.E. de 13 de abril de 1999) y la ampliación de plazo para la finalización de las obras y servicios iniciados en 2002, al amparo de dicha normativa, prevista por la Orden TAS/3309/2002, de 19 de diciembre de 2002 (B.O.E. de 28 de diciembre).

Sobre esta misma materia véase la Orden de 30 de octubre de 2001, por la que se regulan las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de formación y empleo, financiadas con cargo a la reserva de gestión directa por el INEM prevista en la disposición adicional vigésima tercera de la Ley 54/1999, de 29 de diciembre de 1999, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2000 (B.O.E. de 17 de noviembre y Corrección de errores B.O.E. de 2 de enero de 2002), modificada por Orden TAS/1698/2002, de 12 de junio de 2002 (B.O.E. de 5 de julio). Asimismo, véase la Orden de 19 de abril de 2001, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas para la puesta en práctica de un programa experimental de formación e inserción laboral de demandantes de empleo en tecnologías de la información y de las comunicaciones, y regula las características de dicho programa (B.O.E. de 27 de abril de 2001 y Corrección de errores B.O.E. de 17 de mayo), modificada por la Orden de 1 de noviembre de 2001 (B.O.E. de 9 de noviembre).

Disposición transitoria primera. Contratos de aprendizaje.

No obstante lo dispuesto en el artículo 11.2, párrafo d), los trabajadores que hubieran estado vinculados a la empresa por un contrato para la formación que no hubiera agotado el plazo máximo de tres años sólo podrán ser contratados nuevamente por la misma empresa con un contrato de aprendizaje por el tiempo que reste hasta los tres años, computándose la duración del contrato de formación a efectos de determinar la retribución que corresponde al aprendiz.

Disposición transitoria segunda. Contratos celebrados antes del 8 de diciembre de 1993.

Los contratos en prácticas, para la formación, a tiempo parcial y de trabajadores fijos discontinuos, celebrados con anterioridad al día 8 de diciembre de 1993, fecha de entrada en vigor del Real Decreto- ley 18/1993, de 3 de diciembre, continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

Será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley a los contratos celebrados al amparo del Real Decreto- ley 18/1993, de 3 de diciembre, excepto lo dispuesto en el segundo párrafo d) del apartado 2 del artículo 11.

Disposición transitoria tercera. Contratos celebrados antes del 24 de mayo de 1994.

Los contratos temporales de fomento del empleo celebrados al amparo del Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, concertados con anterioridad al 24 de mayo de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, continuarán rigiéndose por la normativa cuyo amparo se concertaron.

Los contratos temporales cuya duración máxima de tres años hubiese expirado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1994 y que hayan sido objeto de una prórroga inferior a dieciocho meses, podrán ser objeto de una segunda prórroga hasta completar dicho plazo.

Disposición transitoria cuarta.²⁶⁰ Vigencia de disposiciones reglamentarias.

En todo lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley, el contrato de relevo y la jubilación parcial continuarán rigiéndose por lo dispuesto en los

²⁶⁰ El Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre (B.O.E. de 9 de noviembre) ha sido expresamente derogado por el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial (B.O.E. de 27 de noviembre).

artículos 7 a 9 y 11 a 14 del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial.

Disposición transitoria quinta.²⁶¹ Vigencia de normas sobre jornada y descansos.

Quedan vigentes hasta el 12 de junio de 1995 las normas sobre jornada y descansos contenidas en Real Decreto 2001/1983, sin perjuicio de su adecuación por el Gobierno, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales afectadas, a las previsiones contenidas en los artículos 34 al 38.

Disposición transitoria sexta. Ordenanzas de Trabajo.

Las Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor, salvo que por un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 de esta Ley se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia, continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior se autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para derogar total o parcialmente, de forma anticipada, las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales, o para prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 la vigencia de las ordenanzas correspondientes a sectores que presenten problemas de cobertura, con arreglo al procedimiento previsto en el párrafo siguiente.

La derogación se llevará a cabo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previo informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos relativo a la cobertura del contenido de la Ordenanza por la negociación colectiva. A tales efectos se valorará si en el ámbito de la correspondiente Ordenanza existe negociación colectiva que proporcione una regulación suficiente sobre las materias en las que la presente Ley se remita a la negociación colectiva.

Si la comisión informase negativamente sobre la cobertura, y existiesen partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza, la comisión podrá convocarlas para negociar un convenio colectivo o acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura. En caso de falta de acuerdo en dicha negociación, la comisión podrá acordar someter la solución de la controversia a un arbitraje.

²⁶¹ El Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos (B.O.E. de 29 de julio y Corrección de errores B.O.E. de 3 de agosto), modificado por Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre (B.O.E. de 7 de noviembre), se deroga por el Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo (B.O.E. de 26 de septiembre), excepto lo dispuesto por los artículos 45, 46 y 47, en materia de fiestas laborales.

La concurrencia de los convenios o acuerdos de sustitución de las Ordenanzas con los convenios colectivos que estuvieran vigentes en los correspondientes ámbitos, se registrará por lo dispuesto en el artículo 84 de esta Ley.

Disposición transitoria séptima. Extinciones anteriores a 12 de junio de 1994.

Toda extinción de la relación laboral producida con anterioridad al 12 de junio de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se registrará en sus aspectos sustantivo y procesal por las normas vigentes en la fecha en que aquélla hubiera tenido lugar.

A los procedimientos iniciados con anterioridad al 12 de junio de 1994 al amparo de lo dispuesto en los artículos 40, 41 y 51 de esta Ley según la anterior redacción, les será de aplicación la normativa vigente en la fecha de su iniciación.

Disposición transitoria octava. Elecciones a representantes de los trabajadores.

1. Las elecciones para renovar la representación de los trabajadores, elegida en el último período de cómputo anterior a la entrada en vigor de esta Ley, podrán celebrarse durante quince meses contados a partir del 15 de septiembre de 1994, prorrogándose los correspondientes mandatos hasta la celebración de las nuevas elecciones a todos los efectos, sin que sea aplicable durante este período lo establecido en el artículo 12 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

2. Por acuerdo mayoritario de los sindicatos más representativos podrá establecerse un calendario de celebración de elecciones a lo largo del período indicado en el párrafo anterior en los correspondientes ámbitos funcionales y territoriales.

Estos calendarios serán comunicados a la oficina pública con una antelación mínima de dos meses a la iniciación de los respectivos procesos electorales. La oficina pública dará publicidad a los calendarios, sin perjuicio de la tramitación conforme al artículo 67.1 de la presente Ley de los escritos de promoción de elecciones correspondientes a aquéllos. La comunicación de estos calendarios no estará sujeta a lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 67.1 de esta Ley.

Las elecciones se celebrarán en los distintos centros de trabajo conforme a las previsiones del calendario y sus correspondientes preavisos, salvo en aquellos centros en los que los trabajadores hubiesen optado, mediante acuerdo mayoritario, por promover las elecciones en fecha distinta, siempre que el correspondiente escrito de promoción se hubiese remitido a la oficina pública en los quince días siguientes al depósito del calendario.

Las elecciones promovidas con anterioridad al depósito del calendario prevalecerán sobre el mismo en el caso de que hubieran sido promovidas con posterioridad al 12 de junio de 1994 siempre que hubieran sido formuladas por los trabajadores del correspondiente centro de trabajo o por acuerdo de los sindicatos que ostenten la mayoría de los representantes en el centro de trabajo o, en su caso, en la empresa. Esta misma regla se aplicará a las elecciones promovidas con anterioridad al día indicado, en el caso de que en dicha fecha no hubiera concluido el proceso electoral.

3. La prórroga de las funciones de los delegados de personal y miembros de comités de empresa, así como los efectos de la misma, se aplicará plenamente cuando haya transcurrido en su totalidad el plazo señalado en el número 1 de esta disposición transitoria.

Disposición transitoria novena. Participación institucional.

El plazo de tres años para solicitar la presencia de un sindicato o de una organización empresarial en un órgano de participación institucional, al que se refiere la disposición adicional primera de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, empezará a contarse a partir del día 1 de enero de 1995.

Disposición transitoria décima. Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional.

A quienes en 1 de enero de 1995 se hallaren en las situaciones de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional, cualquiera que fuera la contingencia de la que derivaran, les será de aplicación la legislación precedente hasta que se produzca la extinción de aquéllas.

Disposición transitoria undécima. Excedencias por cuidado de hijos anteriores al día 13 de abril de 1995.

Las situaciones de excedencia por cuidado de hijos, vigentes el 13 de abril de 1995, fecha de entrada en vigor de la Ley 4/1995, de 23 de marzo, al amparo de lo dispuesto en la Ley 3/1989, de 3 de marzo, se regirán por lo dispuesto en esta Ley, siempre que en la citada fecha de entrada en vigor el trabajador excedente se encuentre dentro del primer año del período de excedencia o de aquel período superior al año al que se hubiera extendido, por pacto colectivo o individual, el derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

En caso contrario la excedencia se regirá por las normas vigentes en el momento del comienzo de su disfrute, hasta su terminación.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo dispuesto en esta Ley, y expresamente:

- a) Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas, y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días.
- c) Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- d) De la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, los artículos 6, 7 y 8.
- e) De 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, el artículo primero.
- f) De la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1990, la disposición adicional segunda.
- g) Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en Materia de Contratación.
- h) De la Ley 8/1992, de 30 de abril, modificación del régimen de permisos concedidos por las Leyes 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, y 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, a los adoptantes de un menor de cinco años, el artículo 1.
- i) Ley 36/1992, de 28 de diciembre, sobre Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de indemnización en los supuestos de extinción contractual por jubilación del empresario.
- j) Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, excepto las disposiciones adicionales cuarta, quinta, sexta y séptima.
- k) De la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el Capítulo I, los artículos vigésimo y vigésimo primero del Capítulo III, las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera, las disposiciones transitorias primera, segunda y tercera, y las disposiciones finales tercera, cuarta y séptima.

- l) De la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, los artículos 36, 40, 41, 42 y 43 y la disposición adicional decimosexta.
- m) De la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de Regulación del Permiso Parental y por Maternidad, los artículos 1 y 3, la disposición adicional única y el párrafo primero y el inciso primero del párrafo segundo de la disposición transitoria única.

Disposición final primera. Trabajo por cuenta propia.

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

Disposición final segunda.²⁶² Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

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

Disposición final tercera. Normas de aplicación del Título II.

El Gobierno, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, dictará las normas necesarias para la aplicación del Título II de la presente Ley en aquellas empresas pertenecientes a sectores de actividad en las que sea relevante el número de trabajadores no fijos o el de trabajadores menores de dieciocho años, así como a los colectivos en los que, por la naturaleza de sus actividades, se ocasione una movilidad permanente, una acusada dispersión o unos desplazamientos de localidad, ligados al ejercicio

²⁶² Véase lo dispuesto en el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (B.O.E. de 2 de diciembre) y en la Orden de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (B.O.E. de 8 de junio y Corrección de errores B.O.E. de 28 de junio).

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 fije el órgano estatal 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.

Disposición final cuarta.²⁶³ Tipo de cotización del Fondo de Garantía Salarial.

El tipo de cotización para la financiación del Fondo de Garantía Salarial podrá revisarse por el Gobierno en función de las necesidades del Fondo.

Disposición final quinta. Disposiciones de desarrollo.

El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de esta Ley.

²⁶³ El tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial para 2003 es del 0,40 por 100, a cargo de la empresa, de acuerdo con lo previsto en el artículo 81.Nueve.2.B) de la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003 (B.O.E. de 31 de diciembre y Corrección de errores B.O.E. de 4 de abril) y en el artículo 27.2.2 de la Orden TAS/118/2003, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 52/2002 (B.O.E. de 1 de febrero).