

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO (TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL), POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES *

(«BOE» núm. 75, de 29 de marzo de 1995)

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.

* Las referencias que en esta disposición se hacen al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deben entenderse en la actualidad al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto).

- 1** Disposición final única.—El presente Real Decreto Legislativo y el texto refundido que aprueba entrarán en vigor el día 1 de mayo de 1995.

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

TÍTULO PRIMERO

De la relación individual de trabajo

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1.ª Ámbito y fuentes

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

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

a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así

(1) Véanse los artículos 1 a 3 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Téngase en cuenta que el artículo 2 ha sido objeto de modificación por la Ley 1/2000, de 7 de enero, y el artículo 3 por las Leyes 50/1998, de 30 de diciembre, y 52/2003, de 10 de diciembre. Asimismo, ambos preceptos son modificados por la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, que entrará en vigor el 1 de septiembre de 2004.

(2) Conforme establece la disposición final 1.ª de este Estatuto, el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.

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. **1**

b) Las prestaciones personales obligatorias (3).

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

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

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

f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma (4).

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 propie-

(3) Sobre protección por la Seguridad Social de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales derivados de prestaciones personales obligatorias, véase el Real Decreto 2765/1976, de 12 de noviembre («BOE» núm. 292, de 6 de diciembre).

(4) Véase la Ley 12/1992, de 27 de mayo («BOE» núm. 129, de 29 de mayo), sobre contrato de agencia, modificada por la Ley 22/2003, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio), Concursal, modificación que entrará en vigor el 1 de septiembre de 2004.

2 dad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador (5).

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

5. A efectos de esta Ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral (6).

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

Art. 2. Relaciones laborales de carácter especial.

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) (7).

(5) Véase, respecto de este párrafo, la Sentencia del Tribunal Constitucional número 227/1998, de 26 de noviembre (suplemento al «BOE» núm. 312, de 30 de diciembre).

(6) El Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo («BOE» núm. 73, de 26 de marzo), de medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales, suprimió, en su artículo 6.1, la obligación de la autorización previa para proceder a la apertura de un centro de trabajo o para reanudar y proseguir los trabajos después de efectuar alteraciones, ampliaciones o transformaciones de importancia, sustituyéndola por la comunicación de apertura o reanudación de actividad en los centros de trabajo a la autoridad laboral competente, quien la pone en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de que ésta ejerza sus competencias específicas, téngase en cuenta que ha sido objeto de numerosas modificaciones. Dicho Real Decreto-ley se desarrolló por Orden de 6 de mayo de 1988 («BOE» núm. 117, de 16 de mayo) sobre los requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura previa o reanudación de actividades en los centros de trabajo, modificada por Orden de 29 de abril de 1999 («BOE» núm. 124, de 25 de mayo).

(7) Véase la disposición adicional 5.^a de este Estatuto y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto («BOE» núm. 192, de 12 de agosto), por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

- b) La del servicio del hogar familiar (8).
- c) La de los penados en las instituciones penitenciarias (9).
- d) La de los deportistas profesionales (10).
- e) La de los artistas en espectáculos públicos (11).
- f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas (12).
- g) La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo (13).
- h) 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 (14).
- i) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.

(8) Véase el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto («BOE» núm. 193, de 13 de agosto), por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

(9) Por Real Decreto 782/2001, de 6 de julio («BOE» núm. 162, de 7 de julio), se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios.

(10) Véase el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio («BOE» núm. 153, de 27 de junio; corrección de errores en «BOE» núms. 154 y 159, de 28 de junio y de 4 de julio), por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

(11) Esta relación se halla regulada por el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto («BOE» núm. 194, de 14 de agosto), por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

(12) El Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto («BOE» núm. 195, de 15 de agosto), regula esta relación laboral especial.

(13) Véase el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio («BOE» núm. 189, de 8 de agosto; corrección de errores en «BOE» núm. 211, de 3 de septiembre), por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo. Asimismo, téngase en cuenta que por el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre («BOE» núm. 294, de 9 de diciembre), se aprueba el Reglamento de los centros especiales de empleo.

(14) Véanse el Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo («BOE» núm. 126, de 27 de mayo; corrección de errores en «BOE» núm. 146, de 9 de junio), sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques y el Real Decreto 371/1987, de 13 de marzo («BOE» núm. 64, de 16 de marzo), por el que se aprueba el Reglamento para la ejecución del Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo.

Téngase en cuenta que la disposición adicional 13.^a de la Ley 27/1992, de 24 de noviembre («BOE», núm. 283, de 25 de noviembre), de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, autoriza al Gobierno a suspender temporalmente la aplicación de

3 2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución (15).

Art. 3. Fuentes de la relación laboral.—1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos (16).

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 (17).

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 nece-

las normas del Real Decreto-ley 2/1986, de 23 de mayo. En virtud a dicha autorización, se dictan el Real Decreto 2541/1994, de 29 de diciembre («BOE» núm. 15, de 18 de enero de 1995), sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques, a las labores de carga y descarga, estiba y desestiba y trasbordo de pesca fresca, congelada y de bacalao, y el Real Decreto 2222/1998, de 16 de octubre («BOE» núm. 260, de 30 de octubre), por el que se prorroga la suspensión temporal citada, por un período de seis años, contados a partir del día 1 de noviembre de 1998.

(15) Artículos 28.2, 35.1 y 2 y 40.2 de la Constitución.

(16) Véanse los artículos 82 a 92 de este Estatuto y el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo («BOE» núm. 135, de 6 de junio), sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo («BOE» núm. 68, de 20 de marzo), por el que se desarrolla el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, sobre extensión de convenios colectivos, y Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre («BOE» núm. 288, de 2 de diciembre), por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

(17) Véase el número 4 del presente artículo.

sario, 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**

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

5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo (18).

Sección 2.^a Derechos y deberes laborales básicos

Art. 4. Derechos laborales (19).–1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio (20).
- b) Libre sindicación (21).

(18) Véanse los artículos 2 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo («BOE» núm. 58, de 9 de marzo), sobre relaciones de trabajo, y 245 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

(19) Véase la Ley 10/1997, de 24 de abril («BOE» núm. 99, de 25 de abril), sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensiones comunitarias, modificada por Ley 44/1999, de 29 de noviembre («BOE» núm. 286, de 30 de noviembre), y por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

(20) El artículo 35.1 de la Constitución establece:

«Todo español tiene el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.»

(21) Ténganse en cuenta al respecto la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto («BOE» núm. 189, de 8 de agosto), de Libertad Sindical, y el artículo 28.1 de la Carta Magna, que preceptúa lo siguiente:

«Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La Ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos Armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.»

- 4**
- c) Negociación colectiva (22).
 - d) Adopción de medidas de conflicto colectivo (23).
 - e) Huelga (24).
 - f) Reunión (25).
 - g) Participación en la empresa (26).
2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
- a) A la ocupación efectiva.

(22) Ténganse en cuenta al respecto los artículos 82 y siguientes de este Estatuto; el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo («BOE» núm. 135, de 6 de junio), sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo («BOE» núm. 68, de 20 de marzo), por el que se desarrolla el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, sobre extensión de convenios colectivos, y el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre («BOE» núm. 288, de 2 de diciembre), por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos; el Convenio número 154 de la OIT, de 19 de junio de 1981, ratificado por Instrumento de 26 de julio de 1985 («BOE» núm. 269, de 9 de noviembre), sobre el fomento de la negociación colectiva.

De igual forma, téngase en cuenta el artículo 37.1 de la Constitución, que dispone:

«La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.»

(23) Artículos 17 a 25 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo («BOE» núm. 58, de 9 de marzo), sobre relaciones de trabajo, y 37.2 de la Constitución, que establece:

«Se reconoce el derecho a los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La Ley que regule el ejercicio de ese derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.»

(24) Véanse los artículos 1 a 11 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo («BOE» núm. 58, de 9 de marzo), sobre relaciones de trabajo, y 28.2 de la Constitución, que preceptúa lo siguiente:

«Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.»

(25) Artículos 77 a 81 de este Estatuto y 21.1 de la Constitución, que establece:

«Se reconoce el derecho a la reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de este derecho no necesitará autorización previa.»

(26) Véanse los artículos 61 a 76 de este Estatuto y 129.2 de la Constitución, que dispone:

«Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.»

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo (27). **4**

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español (28).

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate (29).

(27) Véanse los artículos 23 de este Estatuto y 40.2 de la Constitución, que preceptúa:

«Asimismo, los poderes públicos fomentaran una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.»

Asimismo, téngase en cuenta el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre («BOE» núm. 269, de 10 de noviembre), de Prevención de Riesgos Laborales, que establece lo siguiente:

«Art. 19. *Formación de los trabajadores.*—1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.»

(28) El artículo 14 de la Constitución preceptúa:

«Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

Asimismo, téngase en cuenta que el capítulo 3.º de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en sus artículos 27 a 43, engloba una serie de medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato.

(29) Párrafo modificado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre («BOE» núm. 313, de 31 de diciembre), de medidas fiscales, administrativas y del orden

4 d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene (30).

social. Ténganse en cuenta los artículos 17 y 28 del presente Estatuto y el Convenio número 156 de la OIT, de 23 de junio de 1981, ratificado por Instrumento de 26 de julio de 1985 («BOE» núm. 271, de 12 de noviembre), sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Asimismo, los artículos 37 y 37 bis de la Ley 13/1982, de 7 de abril («BOE» núm. 103, de 30 de abril), de integración social de los minusválidos, en la redacción dada por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, establecen:

«Art. 37. 1. Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el artículo 41.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa e indirecta basada en la discapacidad.

3. Existirá discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menor favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad.

Existirá discriminadamente indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral del empresario, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad respecto de otras personas, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios, o salvo que el empresario venga obligado a adoptar medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta y de acuerdo con el artículo 37 bis de esta ley, para eliminar las desventajas que supone esa disposición, cláusula, pacto o decisión.»

«Art. 37 bis. 1. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de discapacidad.

2. Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y a accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas suponga una carga excesiva para el empresario.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.»

(30) Ténganse en cuenta al respecto los artículos 40.2 de la Constitución y 19 de este Estatuto, así como el Convenio número 155 de la OIT, de 22 de junio de 1981, ratificado por Instrumento de 26 de julio de 1985 («BOE» núm. 270, de 11 de noviembre), sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente en el trabajo.

Véase, también, el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, téngase en cuenta que su apartado 2, ha sido modificado por la Ley 54/2003, de 12

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración **5** debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual (31).

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida (32).

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

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo (33).

Art. 5. Deberes laborales (34).—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.

de diciembre («BOE» núm. 298, de 13 de diciembre), de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

(31) Véanse los artículos 18, 20.3, 50.1.a) de este Estatuto y 184 y 191 del Código Penal.

Asimismo, el artículo 8, apartados 13 y 13 bis, este último adicionado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, 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, disponen:

«Art. 8. *Infracciones muy graves.*—Son infracciones muy graves:

.....
13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

.....»

(32) Véanse los artículos 29 y 50.1.b) del presente Estatuto.

(33) Véanse respecto a las invenciones laborales, los títulos IV y XII, así como la disposición derogatoria de la Ley 11/1986, de 20 de marzo («BOE» núm. 73, de 26 de marzo), de Patentes, y el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril («BOE» núm. 97, de 22 de abril), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

(34) Artículos 19, 20, 21 y 54 del presente Estatuto. Asimismo, el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece:

«Art. 29. *Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.*—1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el

- 5 b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten (35).
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas (36).
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley (37).
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6.º Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.»

(35) Artículo 19 de este Estatuto.

(36) Artículos 20 y 54 de este Estatuto.

(37) Véase el artículo 21 de este Estatuto.

Art. 6. Trabajo de los menores (38).—1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.

2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo 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. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.

(38) Véase el Decreto de 26 de julio de 1957 por el que se fijan los trabajos prohibidos a *mujeres* y menores, teniendo en cuenta la disposición derogatoria única.b) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Véase el artículo 27 de la citada Ley.

Véanse, asimismo, los siguientes convenios de la OIT:

— Núm. 58, de 24 de octubre de 1936, ratificado por el Instrumento de 8 de abril de 1971 («BOE» núm. 120, de 19 de mayo de 1972), por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños en el trabajo marítimo.

— Núm. 59, de 22 de junio de 1937, ratificado por Instrumento de 8 de abril de 1971 («BOE» núm. 120, de 19 de mayo de 1972), que fija la edad de admisión de los menores a los trabajos industriales.

— Núm. 60, de 22 de junio de 1937, ratificado por Instrumento de 8 de abril de 1971 («BOE» núm. 120, de 19 de mayo de 1972), que fija la edad de admisión de los menores a los trabajos no industriales.

— Núm. 77, de 9 de octubre de 1946, ratificado por Instrumento de 8 de abril de 1971 («BOE» núm. 121, de 20 de mayo de 1972), sobre examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria.

— Núm. 78, de 9 de octubre de 1946, ratificado por Instrumento de 8 de abril de 1971 («BOE» núm. 122, de 22 de mayo de 1972), relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en los trabajos no industriales.

— Núm. 123, de 22 de junio de 1965, ratificado por Instrumento de 26 de octubre de 1967 («BOE» núm. 291, de 4 de diciembre de 1968), relativo a la edad mínima de admisión de los menores al trabajo subterráneo en las minas.

— Núm. 124, de 23 de junio de 1965, ratificado por Instrumento de 26 de noviembre de 1971 («BOE» núm. 287, de 30 de noviembre de 1972), relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas.

— Núm. 138, de 26 de junio de 1973, ratificado por Instrumento de 13 de abril de 1977 («BOE» núm. 109, de 8 de mayo de 1978), sobre la edad mínima de admisión al empleo.

— Núm. 182, de 17 de junio de 1999, ratificado por Instrumento de 14 de marzo de 2001 («BOE» núm. 118, de 17 de mayo), sobre prohibición de las peores formas de trabajo infantil y de la acción inmediata para su eliminación.

- 7 4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados (39).

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

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

c) Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia (40).

Art. 8. Forma del contrato.—1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.

(39) Véase el artículo 2.1 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

(40) Véanse la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero («BOE» núm. 10, de 12 de enero; corrección de errores en «BOE» núm. 20, de 24 de enero), sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, («BOE» núm. 307, de 23 de diciembre; corrección de errores en «BOE» núm. 47, de 23 de febrero de 2001) y por la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre («BOE» núm. 234, de 30 de septiembre), de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros; y Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre («BOE» núm. 279, de 21 de noviembre), y el Real Decreto 864/2001, de 20 de julio, («BOE» núm. 174, de 21 de julio); corrección de errores en «BOE» núm. 240, de 6 de octubre), por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, antes citada.

2. 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 trabajos 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 (41).

3. a) 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 (42), 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 (43).

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los tra-

(41) Apartado redactado de acuerdo con la Ley 12/2001, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio).

(42) De protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen («BOE» núm. 115, de 14 de mayo de 1982), modificada por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

(43) Véanse los artículos 15.4 y 64.1.2.º de este Estatuto.

9 bajadores, también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo (44).

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. 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 (45).

Art. 9. Validez del contrato.–1. Si resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el número 1 del artículo 3 de esta Ley.

Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones estableci-

(44) Apartado redactado de acuerdo con el artículo 32 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre («BOE» núm. 313, de 30 de diciembre), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Véase el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre («BOE» núm. 43, de 19 de febrero de 2003), por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla, y la Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo («BOE» núm. 82, de 5 de abril), por la que se desarrolla el Real Decreto citado.

(45) Véase el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio («BOE» núm. 192, de 12 de agosto) por el que se desarrolla este apartado 5 del artículo 8 del presente Estatuto, en materia de información al trabajador sobre elementos esenciales del contrato de trabajo.

das 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.

Sección 4.^a Modalidades del contrato de trabajo

Art. 10. *Trabajo en común y contrato de grupo.*—1. Si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará respecto de cada uno, individualmente, sus derechos y deberes.

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

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

Art. 11. *Contratos formativos (46).*—1. 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 ter-

(46) Véase la disposición adicional 2.^a de este Estatuto.

Téngase en cuenta lo establecido en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo («BOE» núm. 85, de 9 de abril), por el que se desarrolla este artículo 11.

Véase, asimismo, la Orden de 14 de julio de 1998 («BOE» núm. 179, de 28 de julio), por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación y la Resolución de 26 de octubre de 1998 («BOE» núm. 293, de 8 de diciembre), que aprueba el modelo de contrato para la formación y se dictan instrucciones para el desarrollo y aplicación de la Orden de 14 de julio de 1998, citada.

11 minación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas (47):

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito 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 (48).

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 estén 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 primer 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 (49).

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.

(47) Véanse los artículos 1 a 4 y 17 a 23 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

(48) Artículo 19 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

(49) Artículo 2 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

2. 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 (50), y se regirá por las siguientes reglas (51):

a) 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 (52):

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.

Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

Quienes se encuentren en situación de exclusión social (53).

Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo (54).

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 fun-

(50) Artículo 5 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo .

(51) Véanse los artículos 5 a 23 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

(52) Artículo 6 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

(53) Véase la disposición adicional 15.ª de este Estatuto.

(54) Letra redactada de acuerdo con la Ley 12/2001, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio).

Sobre escuelas taller y casas de oficio, véase la Orden de 14 de noviembre de 2001 («BOE» núm. 279, de 21 de noviembre); por lo que respecta a los talleres de empleo, véase el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero («BOE» núm. 46, de 23 de febrero).

11 ción 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 (55).

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 podrán 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 (56).

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 (57).

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica

(55) Artículo 7 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

(56) Artículo 19 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

(57) Véanse los artículos 10 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, y 3.2 del Real Decreto 1506/2003, de 28 de noviembre («BOE» núm. 302, de 18 de diciembre), por el que se establecen directrices de los certificados de profesionalidad.

y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo. **11**

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.

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 en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral (58).

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 (59).

g) 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

(58) Párrafo adicionado por la Ley 45/2002, de 12 de diciembre («BOE» núm. 298, de 13 de diciembre), de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

(59) Artículo 8 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

12 defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

i) 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 (60).

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.

3. En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido (61).

Art. 12. *Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo* (62).-1. 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

(60) Véanse los artículos 13 a 16 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo.

(61) Artículo redactado de acuerdo con la Ley 63/1997, de 26 de diciembre («BOE» núm. 312, de 30 de diciembre). La letra *a)* del apartado 1 se incluye según la redacción dada por la norma que en nota a la misma se reseña.

(62) Véanse los artículos 18 a 20 del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre («BOE» núm. 33, de 31 de diciembre), por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial.

Asimismo, téngase en cuenta que el contrato de relevo viene regulado en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre («BOE» núm. 284, de 27 de noviembre), por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

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. 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 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

12 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 a tiempo 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.

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 aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, 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 convenios 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

12 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: **12**

La atención de las responsabilidades familiares enuncia-
das en el artículo 37.5 de esta Ley.

Por necesidades formativas, en la forma que reglamenta-
riamente se determine, siempre que se acredite la incompati-
bilidad 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. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de 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 trabajado-
res 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

12 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 hubiese 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 la 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 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, entendiéndose 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 (63).

(63) Artículo redactado de acuerdo con el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre («BOE» núm. 285, de 28 de noviembre), la Ley 55/1999, de 29 de

Art. 13. Contrato de trabajo a domicilio.—1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

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

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

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

diciembre («BOE» núm. 312, de 30 de diciembre), y la Ley 12/2001, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio).

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, en la redacción dada por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, establece:

«Art. 166. *Jubilación parcial.*—1. Los trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la misma, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.

2. Asimismo, los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo, a la exigida con carácter general, podrán acceder a la jubilación parcial, en las condiciones previstas en el apartado 6 del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. El disfrute de la pensión de jubilación parcial en ambos supuestos será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

4. El régimen jurídico de la jubilación parcial a que se refieren los apartados anteriores será el que reglamentariamente se establezca.»

Asimismo, téngase en cuenta que de conformidad con el apartado 4 del artículo 166, transcrito, regulando la Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial y la jubilación parcial, que fue adicionado por la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, se dicta el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre («BOE» núm. 284, de 27 de noviembre).

14 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 (64).

CAPÍTULO II

CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Sección 1.^a Duración del contrato

Art. 14. *Período de prueba* (65).-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

(64) Artículos 61 y siguientes de este Estatuto.

(65) Véase al respecto el artículo 11.1.d) del presente Estatuto.

efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. **15**

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.

Art. 15. Duración del contrato.—1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada (66).

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 (67).

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

(66) Véase el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre («BOE» núm. 7, de 8 de enero de 1999), por el que se desarrolla este artículo.

(67) Artículo 2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

15 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 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 (68).

c) 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 (69).

d) Cuando se contrate a un trabajador desempleado, inscrito en la oficina de 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 período 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 así como

(68) Artículo 3 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

(69) Véase el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. Véase, asimismo, la disposición adicional 14.^a *in fine* de este Estatuto.

los complementos salariales de residencia reglamentariamente establecidos y, a efectos de seguridad Social, las cuotas derivadas de dichos salarios. Todo ello con independencia de la retribución que finalmente perciba el trabajador. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales informará con carácter trimestral a la Comisión Delegada del Gobierno sobre las subvenciones concedidas y satisfechas en dicho período así como sobre el seguimiento y control de las mismas (70).

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. 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.

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

4. 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 (71).

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

(70) Párrafo modificado de conformidad con la Ley 62/2003, de 30 de diciembre («BOE» núm. 313, de 31 de diciembre), de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Véase la disposición adicional 16.^a de este Estatuto.

(71) Véase el artículo 8.3 de este Estatuto.

15 6. 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.

7. 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. 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-dis-

continuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el 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. Se autoriza el Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo (72).

Art. 16. Ingreso al trabajo.–1. 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).

2. Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. El Servicio Público de Empleo podrá

(72) Artículo redactado teniendo en cuenta las modificaciones operadas por las Leyes 63/1997, de 26 de diciembre («BOE» núm. 212, de 30 de diciembre), y 12/2001, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio).

Para su desarrollo se dictó el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre («BOE» núm. 7, de 8 de enero de 1999).

(73) Apartado redactado de acuerdo con el artículo 32 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre («BOE» núm. 313, de 30 de diciembre).

Véase el Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre («BOE» núm. 43, de 19 de febrero de 2003), por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla, y la Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo («BOE» núm. 82, de 5 de abril), por la que se desarrolla el Real Decreto citado.

17 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 origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate (74).

Sección 2.^a Derechos y deberes derivados del contrato

Art. 17. *No discriminación en las relaciones laborales.*—1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuer-

(74) Apartado redactado de conformidad con la Ley 62/2003, de 30 de diciembre («BOE» núm. 313, de 31 de diciembre), de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Téngase en cuenta que el *Instituto Nacional de Empleo* pasa a denominarse Servicio Público de Empleo Estatal, en virtud de la disposición adicional 1.^a de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre («BOE» núm. 301, de 17 de diciembre), de Empleo y se encuentra regulado en los artículos 5 y siguientes de la citada Ley.

Véase el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo («BOE» núm. 109, de 8 de mayo), por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo.

Por Instrumento de 19 de mayo de 1999 («BOE» núm. 219, de 13 de septiembre), España ratificó el Convenio número 181 de la OIT de 19 de junio de 1997, sobre agencias de empleo privadas.

dos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español. **17**

Serán igualmente nulas las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación (75).

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

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

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 la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido (76).

(75) Apartado redactado conforme a la Ley 62/2003, de 30 de diciembre («BOE» núm. 313, de 31 de diciembre), de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Véase el artículo 4.2.c) de este Estatuto.

Véase, asimismo, el Convenio número 111 de la OIT, de 25 de junio de 1958, ratificado por Instrumento de 26 de octubre de 1967 («BOE» núm. 291, de 4 de diciembre de 1968), sobre discriminación en materia de empleo y ocupación.

Véase, también, el Convenio número 156 de la OIT, de 23 de junio de 1981, ratificado por Instrumento de 26 de julio de 1985 («BOE» núm. 271, de 12 de noviembre), sobre igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

(76) Apartado redactado de acuerdo con la Ley 63/1997, de 26 de diciembre («BOE» núm. 312, de 30 de diciembre).

Véase la Ley 56/2003, de 16 de diciembre («BOE» núm. 301, de 17 de diciembre), de Empleo.

La disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio), establece:

«Primera. *Contrato para el fomento de la contratación indefinida*.-1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de emplea-

Art. 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador.—Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del tra-

dos sujetos a contratos temporales, podrá concertarse a partir del 4 de marzo de 2001 el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma.

2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.

Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.

Mayores de cuarenta y cinco años de edad.

Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.

Minusválidos.

b) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2003.

3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca.

El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.

4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo cuando la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el apartado 4 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

6. En el marco del diseño de los planes y programas de política de empleo y del análisis del funcionamiento del mercado de trabajo, el Gobierno procederá a evaluar los efectos de esta medida para el fomento de la contratación indefinida, a fin de determinar la necesidad o no del mantenimiento de la misma y proponer, en su caso, las modificaciones que procedan.»

bajador, 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 **18**

Por lo que respecta a las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino, a que se alude en el apartado 1.a) de la disposición transcrita, véase la Orden de 16 de septiembre de 1998 («BOE» núm. 233, de 29 de septiembre).

Véase el Real Decreto 945/2003, de 18 de julio («BOE» núm. 187, de 6 de agosto) por el que se regula para el año 2003 el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, prorrogado para el año 2004, por el Real Decreto 3/2004, de 9 de enero («BOE» núm. 9, de 10 de enero).

Asimismo, en la disposición final 4.ª de la Ley 36/2003, de 11 de noviembre («BOE» núm. 271, de 12 de noviembre), de medidas de reforma económica, se recogen medidas para el fomento del empleo de las mujeres con minusvalía.

El Programa de Fomento del Empleo para el año 2004, viene establecido en el artículo 44 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre («BOE» núm. 313, de 31 de diciembre), de medidas fiscales, administrativas y del orden social, cuyo ámbito de aplicación es el siguiente:

«Uno. *Ámbito de aplicación.*

1. Podrán acogerse a las bonificaciones establecidas para el programa de fomento de empleo:

1.1 Las empresas que contraten indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos y de acuerdo con los requisitos y condiciones que se señalen en esta norma, a trabajadores desempleados, inscritos en la oficina de empleo e incluidos en algunos de los colectivos siguientes:

- a) Mujeres desempleadas, entre 16 y 45 años.
- b) Mujeres desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- c) Desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante seis o más meses.
- d) Desempleados mayores de 45 años y hasta 55.
- e) Desempleados mayores de 55 años y hasta 65.
- f) Desempleados preceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.
- g) Desempleados preceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores incluidos en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social, así como a los preceptores de la renta agraria.
- h) Desempleados admitidos en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.
- i) Mujeres desempleadas inscritas en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.

1.2 Los trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Régimen especial de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia o autónomos, dados de alta en el mismo al menos desde el 1 de enero de 2003, que contraten indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, a trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo incluidos en alguno de los colectivos definidos en el apartado anterior.

18 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.

1.3 Las empresas y entidades sin ánimo de lucro que contraten, indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos, o temporalmente, trabajadores desempleados en situación de exclusión social, podrán acogerse a las bonificaciones previstas en esta norma en los términos que en la misma se indican. La situación de exclusión social se acreditará por los servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

a) Preceptores 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:

1.^a Falta de periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad preceptora.

2.^a Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, 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.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

1.4 Las cooperativas o sociedades laborales a las que se incorporen desempleados incluidos en algunos de los colectivos establecidos en los apartados 1.1 y 1.3 de este número uno, como socios trabajadores o de trabajo, con carácter indefinido y siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

1.5 Los empleadores a los que se refieren los apartados 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4 que contraten o incorporen indefinidamente, incluida la contratación de trabajadores fijos o discontinuos, o temporalmente, a personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de la violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia.

2. Igualmente se incentivará, en los términos previstos en esta norma, la transformación en indefinidos, incluida la modalidad de fijo discontinuo, de los contratos de duración determinada o temporales, celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2004. Además se incentivará la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración.

3. Asimismo, los contratos de trabajo de carácter indefinido, suscritos con trabajadores de 60 o más años y con una antigüedad en la empresa de cinco o más años, darán derecho a las bonificaciones previstas en este artículo.

Art. 19. Seguridad e higiene (77).–1. El trabajador, **19**
en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Las cooperativas tendrán derecho a dichas bonificaciones respecto a sus socios trabajadores o de trabajo, con vínculo de carácter indefinido, mayores de 60 años y con la antigüedad establecida en el párrafo anterior, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

4. Los contratos de trabajo, de carácter indefinido o de duración determinada o temporales, de las mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad y por excedencia por cuidado de hijo, así como la transformación de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, darán derecho a las bonificaciones previstas en este artículo cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del parto, siempre que éste se hubiera producido con posterioridad a la entrada en vigor de esta disposición.

Las cooperativas y las sociedades laborales tendrán derecho a dichas bonificaciones respecto de sus socias trabajadoras o de trabajo, con vínculo de carácter indefinido, siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena».

Asimismo el referido Programa también regula los requisitos de los beneficiarios, incentivos, concurrencia de bonificaciones, exclusiones, incompatibilidades, financiación y control de los incentivos, reintegro de los beneficios y el mantenimiento de las bonificaciones.

(77) Véanse la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Véanse también las siguientes disposiciones:

– Decreto de 26 de julio de 1957 por el que se fijan los trabajos prohibidos a *mujeres* y menores, teniendo en cuenta la disposición derogatoria única *b*) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

– Órdenes de 31 de octubre de 1984 («BOE» núm. 267, de 7 de noviembre; corrección de errores en «BOE» núm. 280, de 22 de noviembre) por la que se aprueba el Reglamento sobre trabajos con riesgo de amianto, y de 7 de enero de 1987 («BOE» núm. 13, de 15 de enero) que establece normas complementarias, modificadas ambas por Orden de 26 de julio de 1993 («BOE» núm. 186, de 5 de agosto).

– Real Decreto 1316/1989, de 27 de octubre («BOE» núm. 263, de 2 de noviembre; corrección de errores en «BOE» núms. 295, de 9 de diciembre, y 125, de 26 de mayo de 1990), sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo.

– Real Decreto 1435/1992, de 27 de noviembre («BOE» núm. 297, de 11 de diciembre), modificado por el 56/1995, de 20 de enero («BOE» núm. 33, de 8 de febrero), relativo a las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, sobre máquinas.

– Real Decreto 400/1996, de 1 de marzo («BOE» núm. 85, de 8 de abril), por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 94/9/CE, relativa a los aparatos y sistemas de protección para uso en atmósferas potencialmente explosivas.

– Real Decreto 413/1997, de 21 de marzo («BOE» núm. 91, de 14 de abril), sobre protección operacional de los trabajadores externos con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada.

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

– Real Decreto 258/1999, de 12 de febrero («BOE» núm. 47, de 24 de febrero; corrección de errores en «BOE» núm. 103, de 30 de abril), por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar, cuyos anexos se modifican por Orden PRE/930/2002, de 23 de abril («BOE» núm. 103, de 30 de abril).

– Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio («BOE» núm. 172, de 20 de julio; corrección de errores en «BOE» núm. 264, de 4 de noviembre), por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.

– Real Decreto 783/2001, de 6 de julio («BOE» núm. 178, de 26 de julio), por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

– Real Decreto 349/2003, de 21 de marzo («BOE» núm. 82, de 5 de abril), por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo («BOE» núm. 124, de 24 de mayo), sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, y por el que se amplía su ámbito de aplicación a los mutágenos.

– Real Decreto 681/2003, de 12 de junio («BOE» núm. 145, de 18 de junio), sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.

Ténganse en cuenta, además, los siguientes Convenios:

– Convenio número 119 de la OIT, de 25 de junio de 1963, ratificado por Instrumento de 26 de noviembre de 1971 («BOE» núm. 287, de 30 de noviembre de 1972), relativo a la protección de la maquinaria.

– Convenio número 148 de la OIT, de 20 de junio de 1977, ratificado por Instrumento de 24 de noviembre de 1980 («BOE» núm. 312, de 30 de diciembre de 1981), sobre protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo.

– Convenio número 155 de la OIT, de 22 de junio de 1981, ratificado por Instrumento de 26 de julio de 1985 («BOE» núm. 270, de 11 de noviembre), sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente en el trabajo.

– Convenio número 162 de la OIT, de 24 de junio de 1986, ratificado por Instrumento de 17 de julio de 1990 («BOE» núm. 281, de 23 de noviembre de 1990; corrección de errores en «BOE» núm. 58, de 8 de marzo de 1991), sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad.

– Carta Social Europea hecha en Turín el 18 de octubre de 1961 («BOE» núm. 153, de 26 de junio de 1980) y su Protocolo adicional de 5 de mayo de 1988, ratificado por Instrumento de 7 de enero de 2000 («BOE» núm. 99, de 25 de abril; corrección de errores en «BOE» núm. 220, de 13 de septiembre).

Asimismo los artículos 316 y 317 del Código Penal («BOE» núm. 281, de 24 de noviembre; corrección de errores en «BOE» núm. 54, de 2 de marzo de 1996), disponen:

«Artículo 316. Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad

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

4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas (78).

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

física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Artículo 317. Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.»

(78) Véase el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre («BOE» núm. 269, de 10 de noviembre), de Prevención de Riesgos Laborales, transcrito en nota al artículo 4.2 de la presente obra.

20 Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75 por 100 de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada (79).

Art. 20. *Dirección y control de la actividad laboral* (80).—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.

(79) Véanse los artículos 9.1.f), 44 y 53 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

(80) Véanse los artículos 5 y 54 del presente Estatuto.

Art. 21. *Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.*—1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan. **21**

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.

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 (81).

(81) Véanse el artículo 5.d) del presente Estatuto y respecto a las invenciones laborales, los Títulos IV y XIII, así como la disposición derogatoria de la Ley 11/1986, de 20 de marzo («BOE» núm. 73, de 26 de marzo), de Patentes, y el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, («BOE» núm. 97, de 22 de abril), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Sección 3.^a Clasificación profesional (82) y promoción en el trabajo

Art. 22. *Sistema de clasificación profesional.*—1. 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 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

(82) El artículo 137 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, dispone:

«Artículo 137. 1. La demanda que inicie este proceso será acompañada de informe emitido por el comité de empresa o, en su caso, por los delegados de personal. En el caso de que estos órganos no hubieran emitido el informe en el plazo de quince días, al demandante le bastará acreditar que lo ha solicitado.

2. En la providencia en que se tenga por presentada la demanda, el Juez ordenará recabar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados y circunstancias concurrentes relativas a la actividad del actor y deberá emitirse en el plazo de quince días.

3. Contra la sentencia que recaiga no se dará recurso alguno.»

niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones **24** que resulten prevalentes.

Art. 23. *Promoción y formación profesional en el trabajo* (83).-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.

Art. 24. *Ascensos*.-1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que

(83) Véanse los artículos 35.1 y 40.2 de la Constitución y 4.2.b), y 95.4 de este Estatuto.

Véanse, asimismo, los Convenios números 140 de la OIT, de 24 de junio de 1974, ratificado por Instrumento de 16 de agosto de 1978 («BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 1979), sobre licencia pagada de estudios, y 142 de la OIT, de 23 de junio de 1975, ratificado por Instrumento de 13 de abril de 1977 («BOE» núm. 110, de 9 de mayo de 1978), sobre la orientación y la formación profesional.

Véanse, igualmente, la Carta Social Europea hecha en Turín el 18 de octubre de 1961 («BOE» núm. 153, de 26 de junio de 1980) y su Protocolo adicional de 5 de mayo de 1988, ratificado por Instrumento de 7 de enero de 2000 («BOE» núm. 99, de 25 de abril; corrección de errores en «BOE» núm. 220, de 13 de septiembre).

Véase, también, el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo («BOE» núm. 106, de 4 de mayo; corrección de erratas en «BOE» núm. 151, de 25 de junio), por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, modificado por Real Decreto 1593/1994, de 15 de julio («BOE» núm. 181, de 30 de julio), y desarrollado por Orden de 13 de abril de 1994 («BOE» núm. 101, de 28 de abril; corrección de errores en «BOE» núm. 121, de 21 de mayo), modificada por Órdenes de 20 de septiembre de 1995 («BOE» núm. 246, de 14 de octubre; corrección de errores en «BOE» núm. 267, de 8 de noviembre), 14 de octubre de 1998 («BOE» núm. 256, de 26 de octubre); Orden TAS/466/2002, de 11 de febrero («BOE» núm. 56, de 6 de marzo), y Orden TAS/1495/2003, de 31 de marzo («BOE» núm. 136, de 7 de junio).

Véase, asimismo, el artículo 7.5 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, modificado por la Ley 12/2001, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio), de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

25 se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

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.

Art. 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 4.^a Salarios y garantías salariales

Art. 26. Del salario (84).—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 tra-

(84) Véanse las siguientes disposiciones:

– El artículo 35.1 de la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.

– El Convenio número 26 de la OIT, de 22 de junio de 1928, ratificado por Decreto de 17 de noviembre de 1929 («Gaceta» núm. 337, de 3 de diciembre de 1929), sobre establecimiento de métodos para la fijación del salario mínimo en la industria.

– Convenio número 95 de la OIT, de 1 de julio de 1949, ratificado por Instrumento de 12 de julio de 1958 («BOE» núm. 201, de 22 de agosto), sobre protección del salario.

– Convenio número 99 de la OIT, de 28 de junio de 1951, ratificado por Instrumento de 27 de febrero de 1970 («BOE» núm. 232, de 28 de septiembre de 1971), sobre fijación de salarios mínimos en la agricultura.

– Carta Social Europea hecha en Turín el 18 de octubre de 1961 («BOE» núm. 153, de 26 de junio de 1980).

– Convenio número 117 de la OIT, de 22 de junio de 1962, ratificado por Instrumento de 19 de febrero de 1973 («BOE» núm. 160, de 5 de julio de 1974), relativo a las normas y objetivos básicos de la política social (arts. 10 a 13).

– Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 19 de diciembre de 1966, ratificado por Instrumento de 13 de abril de 1977 («BOE» núm. 103, de 30 de abril) (art. 7).

bajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador (85). **27**

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.

Art. 27. *Salario mínimo interprofesional* (86).—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.

(85) Véase el artículo 33.1, segundo párrafo, de este Estatuto.

(86) El Real Decreto 1493/2003, de 26 de diciembre («BOE» núm. 310, de 27 de diciembre), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2004 dispone:

«Artículo 1. *Cuantía del salario mínimo interprofesional.* El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin

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

distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 15,35 euros/día o 460,50 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.

En el salario mínimo se computan tanto la retribución en dinero como en especie. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior, se percibirá a prorrata.

Para la aplicación en cómputo anual del salario mínimo se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación que se establecen en los artículos siguientes:

Artículo 2. *Complementos salariales.*—Al salario mínimo consignado en el artículo 1 se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el apartado 3 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

Artículo 3. *Compensación y absorción.*—A efectos de aplicar el último párrafo del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo interprofesional, se procederá de la forma siguiente:

1. La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este Real Decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo. A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este Real Decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 6.447 euros.

2. Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este Real Decreto.

3. Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este Real Decreto subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 1 de este artículo, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a éste.

Artículo 4. *Trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar.*—1. Los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 percibirán, conjuntamente con el salario mínimo a que se refiere el artículo 1, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que en ningún caso la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 21,80 euros por jornada legal en la actividad.

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

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

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable (87).

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones de los trabajadores a que se refiere este artículo, dichos trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario mínimo interprofesional fijado en el artículo 1, la parte proporcional de éste correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En los demás casos, la retribución del período de vacaciones se efectuará de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

2. De acuerdo con el artículo 6.5 del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, que toma como referencia para la determinación del salario mínimo de los empleados de hogar que trabajen por horas el fijado para los trabajadores eventuales y temporeros, el salario mínimo de dichos empleados de hogar será de 3,59 euros por hora efectivamente trabajada.

Disposición final primera. *Habilitación para aplicación y desarrollo.*—Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar las disposiciones de aplicación y desarrollo de este Real Decreto.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor y período de vigencia.*—El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2004, procediendo, en consecuencia, el abono del salario mínimo en el mismo establecido con efectos del 1 de enero de 2004.

(87) Los artículos 607 y 608 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, establecen:

«Artículo 607. *Embargo de sueldos y pensiones.*—1. Es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional.

2. Los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al salario mínimo interprofesional se embargarán conforme a esta escala:

1.º Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe del doble del salario mínimo interprofesional, el 30 por 100.

2.º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un tercer salario mínimo interprofesional, el 50 por 100.

3.º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un cuarto salario mínimo interprofesional, el 60 por 100.

4.º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un quinto salario mínimo interprofesional, el 75 por 100.

5.º Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía, el 90 por 100.

Art. 28. *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 aquélla (88).

3. Si el ejecutado es beneficiario de más de una percepción, se acumularán todas ellas para deducir una sola vez la parte inembargable. Igualmente serán acumulables los salarios, sueldos y pensiones, retribuciones o equivalentes de los cónyuges cuando el régimen económico que les rija no sea el de separación de bienes y rentas de toda clase, circunstancia que habrán de acreditar al tribunal.

4. En atención a las cargas familiares del ejecutado, el tribunal podrá aplicar una rebaja de entre un 10 a un 15 por 100 en los porcentajes establecidos en los números 1.º, 2.º, 3.º y 4.º del apartado 2 del presente artículo.

5. Si los salarios, sueldos, pensiones o retribuciones estuvieran gravados con descuentos permanentes o transitorios de carácter público, en razón de la legislación fiscal, tributaria o de Seguridad Social, la cantidad líquida que percibiera el ejecutado, deducidos éstos, será la que sirva de tipo para regular el embargo.

6. Los anteriores apartados de este artículo serán de aplicación a los ingresos procedentes de actividades profesionales y mercantiles autónomas.

Art. 608. *Ejecución por condena o prestación alimenticia.*—Lo dispuesto en el artículo anterior no será de aplicación cuando se proceda por ejecución de sentencia que condene al pago de alimentos, en todos los casos en que la obligación de satisfacerlos nazca directamente de la Ley, incluyendo los pronunciamientos de las sentencias dictadas en procesos de nulidad, separación o divorcio sobre alimentos debidos al cónyuge o a los hijos. En estos casos, así como en los de las medidas cautelares correspondientes, el tribunal fijará la cantidad que puede ser embargada.»

(88) Artículo modificado por la Ley 33/2002, de 5 de julio («BOE» núm. 161, de 6 de julio).

La modificación operada en este artículo viene a trasponer el llamado «principio de igualdad de retribución» consagrado en el artículo 114 (antiguo artículo 19), del Tratado Consultivo de la Comunidad Europea y en la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero («DOCE» núm. 45, de 19 de febrero de 1975), relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores femeninos y masculinos.

Véanse los Convenios núms. 111 de la OIT, de 25 de junio de 1958, ratificado por Instrumento de 26 de octubre de 1967 («BOE» núm. 291, de 4 de diciembre de 1968), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y 100 de la OIT, de 29 de junio de 1951, ratificado por Instrumento de 26 de octubre de 1967 («BOE» núm. 291, de 4 de diciembre de 1968), relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

El artículo 8.12 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, modificado por la ley 63/2003, de 30 de diciembre, dispone:

«Artículo 8. *Infracciones muy graves.*—Son infracciones muy graves:

.....

Art. 29. *Liquidación y pago.*—1. La liquidación y el **29**
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 retribu-
ciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes lega-
les tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado
para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado (89).

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 deduc-
ciones que legalmente procedan (90).

12. Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones
directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o
adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condi-
ciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado
civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual,
adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabaja-
dores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del
empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante
una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir
el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

.....»
(89) El Decreto 3084/1974, de 11 de octubre («BOE» núm. 273, de 14 de
diciembre), establece:

«Artículo 1. Los anticipos de salarios futuros que puedan efectuar las empre-
sas a los trabajadores que hayan de contratar para inducirles a la aceptación del
empleo ofrecido no podrán exceder del salario base que se les asigne, correspon-
diente a tres meses.

Art. 2. 1. El reembolso de estos anticipos se realizará de modo que por este
concepto no podrá deducirse del salario de cada mes cantidad superior a la sexta
parte del salario base del propio mes.

2. Todo anticipo en exceso de la cuantía fijada en el artículo anterior será
legalmente irre recuperable y no podrá ser recuperado posteriormente, compensándolo
con las cantidades que se adeuden al trabajador.»

(90) La Orden de 27 de diciembre de 1994 («BOE» núm. 11, de 13 de enero
de 1995) por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios dispone:

«Artículo 1. *Modelo de recibo de salarios.*—1. El recibo individual de sala-
rios al que se refiere el apartado 1 del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, en

29 La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de

la redacción dada al mismo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se ajustará al modelo que se inserta como anexo a la presente Orden o al que, en su sustitución, se establezca por convenio colectivo o, en su defecto, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en los términos previstos en la Ley citada.

Los recibos de salarios que, sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos en el modelo anexo a la presente Orden ni alterar su denominación, contengan modificaciones de carácter puramente formal o incluyan elementos adicionales de información al trabajador sobre la retribución percibida se considerarán ajustados al citado modelo.

2. El recibo de salarios se referirá a meses naturales. Las empresas que abonen a los trabajadores salarios por períodos inferiores deberán documentar dichos abonos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en el recibo mensual de salarios.

Art. 2. *Firma del trabajador.*—1. El recibo de salarios será firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo y abonarles, en moneda de curso legal o mediante cheque o talón bancario, las cantidades resultantes de la liquidación. La firma del recibo dará fe de la percepción por el trabajador de dichas cantidades, sin que suponga su conformidad con las mismas.

2. Cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria, el empresario entregará al trabajador el duplicado del recibo sin recabar su firma, que se entenderá sustituida, a los efectos previstos en el apartado anterior, por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria.

Art. 3. *Conservación de los recibos de salarios.*—Los recibos de salarios expedidos se archivarán y conservarán por las empresas, junto con los boletines de cotización a la Seguridad Social, durante un período mínimo de cinco años, a fin de permitir las comprobaciones oportunas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las empresas que en la fecha de entrada en vigor de la presente Orden vinieran utilizando el modelo de recibo de salarios anexo a la Orden de 22 de noviembre de 1973 («BOE» de 11 de diciembre), u otro modelo debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en el artículo 9.º de la misma Orden, podrá seguirlo utilizando durante un período de cinco años a contar desde la citada entrada en vigor.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Orden entrará en vigor el día 1 de marzo de 1995.»

Los artículos 6.2 y 7.3 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, establecen lo siguiente:

«Artículo 6. *Infracciones leves.*—Son infracciones leves:

.....
2. No entregar puntualmente al trabajador el recibo de salarios o no utilizar el modelo de recibo de salarios aplicable, oficial o pactado.

..... »
«Artículo 7. *Infracciones graves.*—Son infracciones graves:

.....
3. No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.

..... »

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. **31**

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

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

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

4. El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal (91).

Art. 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 hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

Art. 31. Gratificaciones extraordinarias.—El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

(91) Disposición adicional 5.^a de este Estatuto.

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

Art. 32. Garantías del salario.—1. Los créditos por salarios por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque éste se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.

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

3. Los créditos 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 (92).

(92) Téngase en cuenta que la Ley 22/2003, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio), Concursal, da una nueva redacción a este artículo en su disposición

Art. 33. *El Fondo de Garantía Salarial* (93).-1. El **33**
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.

final 14.ª, modificación que entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2004, en los términos siguientes:

«Artículo 32. *Garantías del salario*.-1. Los créditos salariales 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 del 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. 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.

5. Las preferencias reconocidas en los apartados precedentes serán de aplicación en todos los supuestos en los que, no hallándose el empresario declarado en concurso, los correspondientes créditos concurren con otro u otros sobre bienes de aquél. En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley Concursal relativas a la clasificación de los créditos y a las ejecuciones y apremios.»

Artículos 1924 del Código Civil, 913 a 919 del Código de Comercio y 22 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Véanse el artículo 33.4 y la disposición adicional 5.ª de este Estatuto.

Véanse, asimismo, los artículos 36 y 37 de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados, sobre garantías de los salarios en los supuestos de liquidación de entidades de seguros y el artículo 91 de la Ley Concursal.

Téngase que en cuenta que tanto el citado artículo 37 de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, como el artículo 22 de la Ley General de la Seguridad Social, son objeto de modificación por la citada Ley Concursal, cuya entrada en vigor será el día 1 de septiembre de 2004.

(93) Los artículos 23, 24 y 70 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral preceptúan:

«Artículo 23. 1. El Fondo de Garantía Salarial podrá comparecer como parte en cualquier fase o momento de su tramitación, en aquellos procesos de los que se

33 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

_____ pudiera derivar posteriormente una responsabilidad de abono de salarios o indemnizaciones a los trabajadores litigantes, sin que tal intervención haga retroceder ni detener el curso de las actuaciones.

2. En supuestos de empresas incursas en procedimientos concursales, así como de las ya declaradas insolventes o desaparecidas, el Juez, de oficio o a instancia de parte, citará como parte al Fondo de Garantía Salarial, dándole traslado de la demanda a fin de que éste pueda asumir sus obligaciones legales e instar lo que convenga en Derecho.

3. En los procedimientos seguidos contra el Fondo de Garantía Salarial al amparo de la legislación laboral, las afirmaciones de hecho contenidas en el expediente y en las que se haya fundamentado la resolución del mismo harán fe, salvo prueba en contrario.»

«Artículo 24. 1. Si el pago de las prestaciones legalmente a cargo del Fondo de Garantía Salarial se hubiere producido con anterioridad al inicio de la ejecución, al instarse ésta, en subrogación de los derechos y acciones de los trabajadores que figuren en el título ejecutivo, deberá acreditarse fehacientemente el abono de las cantidades satisfechas y que éstas corresponden, en todo o en parte, a las reconocidas en el título.

2. Despachada ejecución, se hará constar en el auto la subrogación producida, notificándose a los trabajadores afectados o a sus representantes, a quienes, si pudieren conservar créditos derivados del propio título frente a la empresa ejecutada por la parte no satisfecha por el Fondo, se les ofrecerá la posibilidad de constituirse como ejecutantes en el término de quince días como máximo hasta el momento de abono de las cantidades obtenidas si, de ser insuficientes, pretendieren el abono o prorratea con el Fondo de los respectivos importes de sus créditos.»

«Artículo 70. Se exceptúan de este requisito los procesos relativos al disfrute de vacaciones y a materia electoral, los iniciados de oficio, los de conflicto colectivo, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de la libertad sindical y las reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial, al amparo de lo prevenido en el artículo 33 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.»

Téngase en cuenta el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo («BOE» núm. 92, de 17 de abril), sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, ha sido modificado por los Reales Decretos 2725/1998, de 18 de diciembre («BOE» núm. 10, de 12 de enero de 1999), de integración de las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en las Delegaciones de Gobierno, y 372/2001, de 6 de abril («BOE» núm. 84, de 7 de abril), así como por la Orden de 20 de agosto de 1985 («BOE» núm. 206, de 28 de agosto), sobre conclusión de acuerdos de devolución de las cantidades satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial, modificada por la Orden de 20 de enero de 1999.

el número de días de salario pendiente de pago, con un **33** máximo de ciento veinte días (94).

2. 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 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 (95).

3. En los procedimientos concursales, desde el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia, el Juez, de oficio o a instancia de parte, citará al Fondo de Garantía Salarial, sin cuyo requisito no asumirá éste las obligaciones señaladas en los 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 artícu-

(94) Apartado redactado de conformidad con la Ley 45/2002, de 12 de diciembre («BOE» núm. 298, de 13 de diciembre), de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Véase el Convenio número 173 de la OIT, de 23 de junio de 1992, ratificado por Instrumento de 28 de abril de 1995 («BOE» núm. 147, de 21 de junio), sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador.

(95) Apartado redactado de conformidad con la Ley 60/1997, de 19 de diciembre («BOE» núm. 304, de 20 de diciembre).

33 lo 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 (96).

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.

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 (97).

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

(96) Téngase en cuenta que la Ley Concursal, que entrará en vigor el 1 de septiembre de 2004, en sus artículos 149.2 y 184.1, establece lo siguiente:

«Artículo 149. *Reglas legales supletorias:*

.....

2. Cuando, como consecuencia de la enajenación a que se refiere la regla 1.^a del apartado anterior, una entidad económica mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesoria, se considerará, a los efectos laborales, que existe sucesión de empresa. En tal caso, el juez podrá acordar que el adquirente no se subrogue en la parte de la cuantía de los salarios o indemnizaciones pendientes de pago anteriores a la enajenación que sea asumida por el Fondo de Garantía Salarial de conformidad con el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, para asegurar la viabilidad futura de la actividad y el mantenimiento del empleo, el cesionario y los representantes de los trabajadores podrán suscribir acuerdos para la modificación de las condiciones colectivas de trabajo.»

«Artículo 184. *Representación y defensa procesales. Emplazamiento y averiguación de domicilio del deudor.*—1. En todas las secciones serán reconocidos como parte, sin necesidad de comparecencia en forma, el deudor y los administradores concursales. El Fondo de Garantía Salarial deberá ser citado como parte cuando del proceso pudiera derivarse su responsabilidad para el abono de salarios o indemnizaciones de los trabajadores. En la sección sexta será parte, además, el Ministerio Fiscal.

..... »

(97) Véase la disposición final 4.^a de este Estatuto.

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 (98).

Sección 5.^a Tiempo de trabajo (99)

Art. 34. Jornada.—1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

(98) Sobre procedimientos arbitrales, véanse los artículos 85.1 y 91 de este Estatuto.

(99) Véanse los artículos 40.2 de la Constitución, 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 19 de diciembre de 1966, ratificado por Instrumento de 13 de abril de 1977 («BOE» núm. 103, de 30 de abril), y la Carta Social Europea, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961 («BOE» núm. 153, de 26 de junio de 1980).

Véase el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre («BOE» núm. 230, de 26 de septiembre), sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo («BOE» núm. 82, de 5 de abril; corrección de errores en «BOE» núm. 100, de 26 de abril), en lo relativo al trabajo en la mar.

Véanse, asimismo, los artículos 12, 23.*b*) de este Estatuto; 9 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio («BOE» núm. 153, de 27 de junio; corrección de errores en «BOE» núms. 154 y 159, de 28 de junio y 4 de julio), por el que se regula la rela-

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

ción laboral especial de los deportistas profesionales; 13 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio («BOE» núm. 189, de 8 de agosto; corrección de errores en «BOE» núm. 211, de 3 de septiembre), por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, modificado por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo; 7.1 del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto («BOE» núm. 193, de 13 de agosto; corrección de erratas en «BOE» núm. 212, de 4 de septiembre), por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar; 8 del Real Decreto 1435/ 1985, de 1 de agosto («BOE» núm. 194, de 14 de agosto), por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos y 4 del Real Decreto 1438/ 1985, de 1 de agosto («BOE» núm. 195, de 15 de agosto), por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo o ventura de aquéllas.

Asimismo el artículo 7.5 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social modificado por la Ley 12/2001, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio) de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, establece:

«Artículo 7. *Infracciones graves*—Son infracciones graves:

.....
5. La trasgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
..... »

Ténganse en cuenta también los siguientes convenios de la OIT:

– Convenio número 1, aprobado en la primera Conferencia de Washington de 1919. Limitación de las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales. Ratificado por Decreto de 1 de mayo de 1931 («Gaceta» núm. 21, de 1 de mayo).

– Convenio número 14, aprobado en la Conferencia de Ginebra de 1921. Descanso semanal en las empresas industriales. Ratificado por Decreto-ley de 29 de abril de 1924 («Gaceta» núm. 134, de 13 de mayo).

– Convenio número 20, aprobado en la Conferencia de Ginebra de 1926. Trabajo nocturno en las panaderías. Ratificado por Ley de 8 de abril de 1932 («Gaceta» números 105, de 14 de abril, y 89, de 15 de octubre).

– Convenio número 101, de 26 de junio de 1952. Vacaciones pagadas en la agricultura. Instrumento de ratificación de 8 de abril de 1971 («BOE» núm. 123, de 23 de mayo de 1972).

– Convenio número 106, de 26 de junio de 1957. Descanso semanal en el comercio y en las oficinas. Instrumento de ratificación de 8 de abril de 1971 («BOE» núm. 124, de 24 de mayo de 1972).

– Convenio número 132, de 24 de junio de 1970. Vacaciones anuales pagadas. Instrumento de ratificación de 16 de junio de 1972 («BOE» núm. 160, de 5 de julio de 1974).

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 (100).

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.

– Convenio número 140, de 24 de junio de 1974. Licencia pagada de estudios. Instrumento de ratificación de 16 de agosto de 1978 («BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 1979).

– Convenio número 153, de 27 de junio de 1979. Duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera. Instrumento de ratificación de 7 de diciembre de 1984 («BOE» núm. 154, de 28 de junio de 1985).

(100) Véanse los artículos 2.1, 3.2, 5.3, 7.2, 19.2 y 20 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre («BOE» núm. 230, de 26 de septiembre), sobre jornadas especiales de trabajo.

35 6. 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. El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y *Seguridad Social* y previa 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 (101).

Art. 35. 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.

(101) Véanse los artículos 36.1, párrafo 4.º, y 37.1, párrafo 2.º, de este Estatuto. Véanse, asimismo, los artículos 3 a 22 (ampliaciones) y 23 a 31 (limitaciones) del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre. Téngase en cuenta que los artículos 15 a 18, relativos al trabajo en el mar han sido modificados por el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo («BOE» núm. 82, de 5 de abril; corrección de errores en «BOE» núm. 100, de 26 de abril).

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

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar 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. 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 (102).

Art. 36. *Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo* (103).-1. 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

(102) Véase la disposición adicional 3.ª del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

De acuerdo con el artículo 6.3 de este Estatuto, las horas extraordinarias están prohibidas a los menores de dieciocho años.

(103) Véanse los artículos 6.2 y 41.1 de este Estatuto.

36 se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su 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 (104).

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. 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.

(104) Véase el artículo 32 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

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 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.

Art. 37. Descanso semanal, fiestas y permisos (105).

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso

(105) Véanse los artículos 23 y 40.4 de este Estatuto.

Los artículos 45, 46 y 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, modificado por el Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre, establecen:

«Art. 45. 1. Las fiestas laborales de ámbito nacional, de carácter retribuido y no recuperable, serán las siguientes:

a) De carácter cívico:

12 de octubre, Fiesta Nacional de España.

6 de diciembre, Día de la Constitución Española.

b) De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores:

1 de enero, Año Nuevo.

1 de mayo, Fiesta del Trabajo.

25 de diciembre, Natividad del Señor.

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

15 de agosto, Asunción de la Virgen.

1 de noviembre, Todos los Santos.

8 de diciembre, Inmaculada Concepción.

Viernes Santo.

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

37 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.

Jueves Santo.

6 de enero, Epifanía del Señor.

19 de marzo, San José, o 25 de julio, Santiago Apóstol.

2. Cuando alguna de las fiestas comprendidas en el número anterior coincida con domingo, el descanso laboral correspondiente a la misma se disfrutará el lunes inmediatamente posterior.

3. Corresponde a las Comunidades Autónomas la opción entre la celebración de la Fiesta de San José o la de Santiago Apóstol en su correspondiente territorio. De no ejercerse esta opción antes de la fecha indicada en el número 4 de este artículo, corresponderá la celebración de la primera de dichas fiestas.

Además de lo anterior, las Comunidades Autónomas podrán sustituir las fiestas señaladas en el apartado *d)* del número 1 de este artículo por otras que, por tradición, les sean propias. Asimismo, las Comunidades Autónomas podrán también sustituir el descanso del lunes de las fiestas nacionales que coincidan con domingo por la incorporación a la relación de fiestas de la Comunidad Autónoma de otras que les sean tradicionales.

4. La relación de las fiestas tradicionales de las Comunidades Autónomas, así como la opción prevista en el número 3, deberán ser remitidas por éstas cada año al Ministerio de Trabajo y *Seguridad Social* con anterioridad al día 30 de septiembre, a fin de que por dicho Departamento se proceda a dar publicidad a las mismas a través del “Boletín Oficial del Estado” y al cumplimiento de las obligaciones en esta materia derivadas del Reglamento del Consejo de las Comunidades Europeas 1182/1971, de 3 de junio. No obstante lo anterior, las Comunidades Autónomas cuya relación de fiestas tradicionales que sustituyen a las de ámbito nacional sea adoptada con carácter permanente, no deberán reiterar anualmente el envío de esta relación.

5. Lo dispuesto en esta norma para el descanso semanal en cuanto a régimen retributivo, sistema de descansos alternativos y otras condiciones de disfrute será, asimismo, de aplicación a las fiestas laborales.

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

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

De conformidad con el artículo 45.4, transcrito, se dicta Resolución de 22 de octubre de 2003, de la Dirección General de Trabajo («BOE» núm. 260, de 30 de octubre, corrección de errores en «BOE» núm. 296, de 11 de diciembre), por la que se aprueba la publicación de las fiestas laborales para el año 2004.

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 (106).

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 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 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) 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 (107).

(106) Véanse los artículos 1, 2.1, 3.2, 5.3, 6, 19.1, 20 y 27 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

(107) Letra redactada de acuerdo con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre («BOE» núm. 266, de 6 de noviembre).

37 c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (108), comprendido el ejercicio del sufragio activo (109). 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 (110).

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.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente (111).

(108) El artículo 7 de la Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo, del Tribunal del Jurado, dispone:

«1. El desempeño de las funciones de jurado será retribuido e indemnizado en la forma y cuantía que reglamentariamente se determine.

2. El desempeño de la función de jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral y funcionarial, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.»

(109) Véanse los artículos 28.1 y 78.4 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, y 13.3 del Real Decreto 605/1999, de 16 de abril, de regulación complementaria de los procesos electorales.

(110) Véase el artículo 75.6 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en la redacción dada por la Ley 14/2000, de 29 de diciembre.

(111) Véanse los artículos 68.e) del presente Estatuto y 9 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto («BOE» núm. 189, de 8 de agosto), de Libertad Sindical, que dispone:

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

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

b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad

f) 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 (112).

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de 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. 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 (113).

mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse en su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

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

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

(112) Letra adicionada por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Véase el artículo 26.4 de la citada Ley.

(113) Apartado adicionado por Ley 12/2001, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio).

Véase la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 («DOCE» núm. 269, de 5 de octubre), que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Téngase en cuenta lo establecido en el considerando número 12 de la misma, que se transcribe a continuación:

«12. El Tribunal de Justicia ha reconocido reiteradamente la legitimidad, en virtud del principio de igualdad de trato, de proteger la condición biológica de la mujer durante y tras el embarazo. Ha establecido reiteradamente, además, que todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación

37 5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a 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 (114).

6. 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 perío-

sexual directa. Por consiguiente, la presente Directiva no afecta a lo dispuesto en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), que persigue el objetivo de proteger la salud física y mental de la mujer que esté embarazada, haya dado a luz recientemente o se encuentre en período de lactancia. En los considerandos de la Directiva 92/85/CEE se establece que la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora que esté embarazada, haya dado a luz o esté en período de lactancia no debe suponer tratar de manera menos favorable a las mujeres en el mercado de trabajo ni debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres. El Tribunal de Justicia ha reconocido la protección del derecho al trabajo de las mujeres, en particular su derecho a reincorporarse al mismo puesto o a un puesto equivalente, en condiciones laborales que no sean menos favorables, así como a disfrutar de cualquier mejora de las condiciones laborales a la que hubieran tenido derecho durante su ausencia.»

(114) Los apartados 4 y 5 de este artículo figuran redactados de conformidad con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre («BOE» núm. 266, de 6 de noviembre).

dos 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 (115). **38**

Art. 38. Vacaciones anuales (116).—1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El período 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 (117).

(115) Apartado adicionado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El citado artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral dispone:

«Artículo 138 bis. El procedimiento para la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en los permisos por lactancia y por reducción de jornada por motivos familiares se regirán por las siguientes reglas:

a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días.»

(116) Véanse los artículos 40.2 de la Constitución; 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 19 de diciembre de 1966, ratificado por Instrumento de 13 de abril de 1977 («BOE» núm. 103, de 30 de abril), y la Carta Social Europea, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961 («BOE» núm. 153, de 26 de junio de 1980).

Téngase en cuenta el artículo 58.3 de este Estatuto.

Véase, asimismo, el Convenio número 132 de la OIT, de 24 de junio de 1970, ratificado por Instrumento de 16 de junio de 1972 («BOE» núm. 160, de 5 de julio de 1974), sobre vacaciones anuales pagadas.

Véanse, igualmente, los artículos 7.6 del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto; 9.3 del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, y 4.2 del Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto.

(117) El procedimiento ante la jurisdicción del orden social se regula en los artículos 125 y 126 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

- 39 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.

CAPÍTULO III

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (118)

Sección 1.^a Movilidad funcional y geográfica

Art. 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 (119). A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes (120).

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a 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 sobrevinida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de fun-

(118) Véase el Real Decreto 43/1996, de 19 de enero («BOE» núm. 44, de 20 de febrero; corrección de errores en «BOE» núm. 79, de 1 de abril), por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

(119) Sobre grupos profesionales, véase el artículo 22.2 de este Estatuto.

(120) Véase el artículo 41.1.f) de este Estatuto.

ciones distintas de las habituales como consecuencia de la **40**
movilidad funcional (121).

4. 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 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 (122) o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Art. 40. Movilidad geográfica (123).—1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de

(121) Sobre despido objetivo por ineptitud o falta de adaptación, véase el artículo 52.a) y b) de este Estatuto.

(122) Artículo 41 de este Estatuto.

(123) El artículo 138 de la Ley de Procedimiento Laboral dispone:

«Art. 138. 1. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, que deberá presentarse en el plazo de los veinte días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

2. Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente, deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados o modificaciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquéllos.

3. Si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo.

40 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 (124).

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.

No obstante, el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores una vez iniciado el proceso no interrumpirá la continuación del procedimiento.

4. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda.

La sentencia, que no tendrá recurso y será inmediatamente ejecutiva, deberá ser dictada en el plazo de diez días.

5. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.

La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de ley, eludiendo las normas establecidas para las de carácter colectivo en el último párrafo del apartado 1 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el último párrafo del apartado 3 del artículo 41 del mismo texto legal.

6. Cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciera de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en el artículo 50.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo establecido en los artículos 277, 278 y 279 de la presente Ley.

7. Si la sentencia declarara la nulidad de la medida empresarial, su ejecución se efectuará en sus propios términos, salvo que el trabajador inste la ejecución prevista en el apartado anterior. En todo caso, serán de aplicación los plazos establecidos en el mismo.»

Asimismo, ténganse en cuenta la Decisión 2003/578/CE, del Consejo, de 22 de julio («BOE» núm. 197, de 5 de agosto), relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, y la Recomendación 2003/579/CE del Consejo, de 22 de julio («BOE» núm. 197, de 5 de agosto), sobre la aplicación de éstas.

Véanse, asimismo, los artículos 50.1.c) y 85.1 de este Estatuto.

(124) Véase, por otra parte, la Ley 45/1999, de 29 de noviembre («BOE» núm. 286, de 30 de noviembre), sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, cuyos artículos 10 a 13 se derogan por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto y también es modificada por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

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. **40**

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.

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.

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 (125).

2. 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:

(125) Véanse los artículos 22 a 26 del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

Véase, asimismo, el artículo 138.5 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

- 40** a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen 300 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 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 regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

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 el 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 (126).

(126) Téngase en cuenta el artículo 8.14 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que establece:

«Art. 8. *Infracciones muy graves.*—Son infracciones muy graves:

.....
14. El incumplimiento por el empresario de la paralización de la efectividad del traslado, en los casos de ampliación del plazo de incorporación ordenada por la

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 cuarto 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 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 viaje, 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.

autoridad laboral a que se refiere el artículo 40.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

.....»

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

Art. 41. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo* (127).-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.

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

(127) Véase el artículo 138 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, transcrito en nota al artículo 40 del presente Estatuto.

Véanse, asimismo, los artículos 34.4, párrafo segundo; 50.1.c); 85.1, y 95.5 de este Estatuto.

presente Ley (128) 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 100 trabajadores.
- b)* El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- c)* Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

3. La decisión de 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.

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

(128) Artículos 82 a 92.

41 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 concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley y serán declaradas nulas y sin efecto (129).

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.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo (130), 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

(129) Véase el artículo 138.5 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

(130) Artículos 17 y siguientes del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo («BOE» núm. 58, de 9 de marzo), sobre relaciones de trabajo.

del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción **42** 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.

Sección 2.^a Garantías por cambio de empresario (131)

Art. 42. Subcontratación de obras y servicios (132).

1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros

(131) El artículo 42 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con la modificación introducida por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre («BOE» núm. 298, de 13 de diciembre), de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, dispone:

«Art. 42. *Responsabilidad empresarial.*—1. Las infracciones a lo dispuesto en los artículos 42 a 44 del Estatuto de los Trabajadores determinarán la responsabilidad de los empresarios afectados en los términos allí establecidos.

2. Las responsabilidades entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en materia salarial se regirán por lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

3. La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

Los pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en este apartado son nulos y no producirán efecto alguno.

4. La corrección de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito de las Administraciones públicas, se sujetará al procedimiento y normas de desarrollo de los artículos 45.1 y concordantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. La declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, vinculará al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de Seguridad Social.»

(132) Véanse los artículos 24, teniendo en cuenta que se adiciona un nuevo apartado a este artículo por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 127 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

42 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. 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 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. 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 deberá 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 64.1.1.º de esta Ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa con-

tratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos: **43**

- 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) 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 (133).

Art. 43. Cesión de trabajadores.—1. 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 (134).

(133) Artículo redactado de acuerdo con la Ley 12/2001, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio).

(134) Véanse la Ley 14/1994, de 1 de junio («BOE» núm. 131, de 2 de junio), por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, modificada por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril («BOE» núm. 86, de 14 de abril), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Ley 63/1997, de 26 de diciembre («BOE» núm. 312, de 30 de diciembre), de Medidas Urgentes para la Mejora del Trabajo y del Fomento de la Contratación Indefinida; Ley 29/1999, de 16 de julio («BOE» núm. 170, de 17 de julio); Ley 45/1999, de 29 de noviembre («BOE» núm. 286, de 30 de noviembre) sobre Desplazamiento de Trabajadores en el Marco de una Prestación de Servicios Transnacional; Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto («BOE» núm. 189, de 8 de agosto), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; Ley 14/2000, de 29 de diciembre («BOE» núm. 313, de 30 de diciembre), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, y por Ley 12/2001, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio), de medidas urgentes de reforma del mercado del trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, y el Real Decreto 4/1995, de 13 de enero («BOE» núm. 27, de 1 de febrero; corrección de errores en «BOE» núm. 88, de 13 de abril), por el que se desarrolla la Ley 14/1994, citada.

44 2. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en el 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 (135).

Art. 44. *La sucesión de empresa* (136).—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.

(135) Téngase en cuenta el artículo 8.2 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que dispone:

«Art. 8. *Infracciones muy graves.*—Son infracciones muy graves:

.....
2. La cesión de los trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente.
.....»

(136) Véanse los artículos 51.11 de este Estatuto y 311 del Código Penal, que establece lo siguiente:

«Art. 311. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses:

1.º Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

2.º Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.

3.º Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.»

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

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las 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;

- 44** c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión, y
d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. 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.

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. 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 **45**
no podrá ser tomada en consideración a tal efecto (137).

Sección 3.^a Suspensión del contrato

Art. 45. *Causas y efectos de la suspensión* (138).

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

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores (139).
- d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años (140).
- e) Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria (141).
- f) Ejercicio de cargo público representativo (142).
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal (143).
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (144).

(137) Artículo redactado de acuerdo con la Ley 12/2001, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio).

(138) Véase el artículo 48.1 de este Estatuto.

(139) Véanse los artículos 48.2 de este Estatuto y 128 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, teniendo en cuenta que el artículo 128 citado fue modificado por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre.

(140) Letra redactada de acuerdo con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre («BOE» núm. 266, de 6 de noviembre).

(141) Artículos 48.3 de este Estatuto; 55 de la Ley Orgánica 13/1991, de 20 de diciembre, del Servicio Militar; 10 de la Ley 22/1998, de 6 de julio, reguladora de la Objeción de Conciencia y de la Prestación Social Sustitutoria, y 53.6 y 7 del Reglamento, aprobado por Real Decreto 266/1995, de 24 de febrero.

Téngase presente que por Reales Decretos 247/2001, de 9 de marzo, y 342/2001, de 4 de abril, se suspenden la prestación del servicio militar y la prestación social sustitutoria, respectivamente.

(142) Artículo 48.3 de este Estatuto y nota al mismo.

(143) Artículo 47 de este Estatuto.

(144) Véase el artículo 47 de este Estatuto.

- 46 k) Excedencia forzosa (145).
 l) Por el ejercicio del derecho de huelga (146).
 m) Cierre legal de la empresa (147).

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

Art. 46. *Excedencias.*—1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público (148).

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia 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, enfermedad o discapacidad 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

(145) Artículo 46 de este Estatuto.

(146) Véase el artículo 6 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

(147) Artículo 12 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

(148) Véase el artículo 37.3.d), párrafo segundo, de este Estatuto.

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 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial (149).

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo (150).

(149) Apartado redactado de acuerdo con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre («BOE» núm. 266, de 6 de noviembre), excepto el segundo párrafo que ha sido redactado de conformidad con la Ley 51/2003, de 2 de diciembre («BOE» núm. 289, de 3 de diciembre), de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y el último párrafo que ha sido redactado de conformidad con la Ley 40/2003, de 18 de noviembre («BOE» núm. 277, de 19 de noviembre), de Protección a las Familias Numerosas. En relación a las categorías de las mismas aludidas en el artículo, véase el artículo 4 de la referida Ley.

Véase la disposición adicional 14.ª de este Estatuto.

Véanse, asimismo, el artículo 4 de la Ley 4/1995, de 23 de marzo («BOE» núm. 71, de 24 de marzo), de Regulación del Permiso Parental y por Maternidad, y la disposición adicional 3.ª del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre («BOE» núm. 276, de 17 de noviembre), por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

(150) Artículos 48.3 de este Estatuto y 9 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, transcrito en nota al artículo 37.3 de la presente obra.

47 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.

Art. 47. *Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.*—1. 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 (151).

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.

2. 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 (152).

Art. 48. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*—1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 excepto en los señalados en los

(151) Artículos 5 y siguientes del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

(152) Artículos 20 y siguientes del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

párrafos *a)* y *b)* del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado. **48**

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 (153).

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 (154).

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

(153) Véanse los artículos 128, 136 y 137 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, teniendo en cuenta que los dos primeros fueron redactados de conformidad con la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, siendo el segundo también modificado por la Ley 35/2002, de 12 de julio, y el último por Ley 24/1997, de 15 de julio.

Véase, asimismo, el artículo 49.1.e) de este Estatuto.

(154) La disposición adicional 4.ª de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, establece:

«A los fines y efectos de la suspensión del contrato de trabajo de los cargos públicos representativos, a que se refieren los artículos 45.1.f) y 48 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que cesa la causa legal de suspensión para los no reelegidos en el momento de constitución de las nuevas Asambleas representativas.»

48 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.

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 (155).

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, 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 dieci-

(155) Párrafo adicionado por Ley 12/2001, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio).

séis semanas previstas en los apartados anteriores o de las **48** que correspondan en caso de parto múltiple.

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 (156).

(156) La disposición adicional 1.ª del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre («BOE» núm. 276, de 17 de noviembre), por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, establece:

«1. De acuerdo con lo establecido en el párrafo sexto del apartado 4 del artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere dicho apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en los términos regulados en el presente Real Decreto y de conformidad, en su caso, con lo que establezcan los convenios colectivos.

2. Para que pueda disfrutarse a tiempo parcial el permiso de maternidad será imprescindible el acuerdo previo entre el empresario y el trabajador afectado.

El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo *a)* del apartado siguiente.

3. El disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad se ajustará a las siguientes reglas:

a) Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

b) El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

c) El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, por iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

d) Durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

4. El tiempo en el que el trabajador preste servicios parcialmente tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante.

No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

5. El permiso de maternidad a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por el mismo trabajador de los derechos previstos en los apartados 4

48 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 (157).

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (158), 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

y 4 bis del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y de la reducción de jornada por guarda legal prevista en el apartado 5 del mismo artículo. Será asimismo incompatible con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares regulado en el apartado 3 del artículo 46 de la citada Ley.»

(157) Apartado redactado de acuerdo con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre («BOE» núm. 266, de 6 de noviembre).

(158) Los precitados apartados de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales redactados de conformidad con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, precisan:

«Art. 26:

.....
2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

..... »

de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible **49**
con su estado (159).

Sección 4.ª Extinción del contrato (160)

Art. 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) 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).

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 conti-

(159) Apartado adicionado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

(160) Véanse los artículos 120 a 124 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, téngase en cuenta la redacción dada al apartado 2 del artículo 122, por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

(161) La disposición transitoria 2.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio, establece: «Segunda. *Extinciones de contratos.*–La indemnización por finalización del contrato a que se refiere el primer párrafo de la letra c) del apartado uno del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por esta Ley, no será de aplicación a las extinciones de contratos celebrados con anterioridad al 4 de marzo de 2001, cualquiera que sea la fecha de su extinción.

Las extinciones de contratos producidas antes del 4 de marzo de 2001 se regirán por las disposiciones vigentes en la fecha en que hubieran tenido lugar.»

49 nuara 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 (162).

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

e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 (163).

f) Por jubilación del trabajador.

g) 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 (164).

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 (165).

(162) Letra redactada de acuerdo con la Ley 12/2001, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio).

Véase el artículo 51.1.c), párrafo 5.º, de este Estatuto.

(163) Sobre readmisión en caso de recuperación de la capacidad laboral, véase el artículo 2 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo («BOE» núm. 133, de 4 de junio), por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

(164) Artículo 21 del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo.

(165) Artículos 17 y siguientes del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo.

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 (166).

j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario (167).

k) Por despido del trabajador (168).

l) Por causas objetivas legalmente procedentes (169).

2. 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 efectos oportunos (170).

Art. 50. *Extinción por voluntad del trabajador* (171).

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

(166) Artículo 51 de este Estatuto.

(167) Artículo 50 de este Estatuto.

(168) Artículos 54 a 56 de este Estatuto.

(169) Véanse los artículos 52 y 53 de este Estatuto.

(170) El artículo 7.4 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social precisa:

«Art. 7. *Infracciones graves.*—Son infracciones graves:

4. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito.

(171) Los artículos 27.2, 32, 43.4 y 50.2 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral establecen:

«Art. 27.

2. No obstante, y sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 32 y 33 de esta Ley, no podrán acumularse a otras en un mismo juicio, ni siquiera por vía de recon-

50 a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad (172).

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado (173).

vención, las acciones de despido, las de extinción del contrato de trabajo de los artículos 50 y 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las que versen sobre materia electoral, las de impugnación de convenios colectivos, las de impugnación de estatutos de los sindicatos y las de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.

..... »
«Art. 32. Cuando el trabajador formule demandas por alguna de las causas previstas en el artículo 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por despido, la demanda que se promueva posteriormente se acumulará a la primera de oficio o a petición de cualquiera de las partes, debiendo debatirse todas las cuestiones planteadas en un solo juicio. A estos efectos, el trabajador deberá hacer constar en la segunda demanda la pendencia del primer proceso y el Juzgado que conoce del asunto.»

«Art. 43.

..... »
4. Los días del mes de agosto serán inhábiles, salvo para las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50 y 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.

Tampoco serán inhábiles dichos días para las actuaciones que tiendan directamente a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o para las de aquellas que, de no adoptarse, puedan producir un perjuicio de difícil reparación..

..... »
«Art. 50.

..... »
2. No podrán pronunciarse sentencias de viva voz en los procesos por despido disciplinario y de extinción del contrato de trabajo de los artículos 50 y 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los que versen sobre reconocimiento o denegación del derecho a obtener prestaciones de Seguridad Social, incluidas las de desempleo, en los de conflicto colectivo, en los de impugnación de convenios colectivos, en los de impugnación de estatutos de los sindicatos y en los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.

..... »
(172) Véase el artículo 41.3, párrafo 2.º, de este Estatuto. El artículo 7.6 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social precisa:

«Art. 7 *Infracciones graves.*—Son infracciones graves:

..... »
6. La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, según lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

..... »
(173) El artículo 8.1 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social dispone:

c) 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 (174).

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente (175).

Art. 51. Despido colectivo (176).-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 (177):

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 ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

«Art. 8. *Infracciones muy graves.*—Son infracciones muy graves:

1. El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.

.....»
 (174) Véase el artículo 138.6 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, que se transcribe en nota al artículo 40 de este Estatuto.

(175) Artículos 33.2 y 56.1 de este Estatuto.

(176) Véanse los artículos 33.8, 49.1.g, último párrafo, y 85.1 y la disposición transitoria 7.^a de este Estatuto.

Téngase en cuenta lo establecido en el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo.

Asimismo, el artículo 124 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, preceptúa:

«Art. 124. El órgano judicial declarará nulo, de oficio o a instancia de parte, el acuerdo empresarial de extinción colectiva de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del empresario si no se hubiese obtenido la previa autorización administrativa, en los supuestos en que esté legalmente prevista. En tal caso, la condena a imponer será la que establece el artículo 113 de esta Ley.»

Por Orden de 5 de octubre de 1994 («BOE» núm. 253, de 22 de octubre; corrección de errores en «BOE» núm. 279, de 22 de noviembre) se regula la concesión de ayudas, previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

(177) Véase el artículo 52.c), de este Estatuto.

51 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.

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 (178).

(178) El artículo 122.2.d) del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral redactado de conformidad con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, precisa: «Art. 122.

.....
2. La decisión extintiva será nula cuando:
.....

2. 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 (179). El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la 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 hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones (180).

d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas para los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

.....»
 (179) Véase, al respecto, el 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.

(180) El artículo 6 del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo establece:

«Art. 6. *Iniciación.*—1. La solicitud de iniciación se formalizará con el contenido mínimo siguiente:

a) Memoria explicativa de las causas o motivos del proyecto de despido colectivo, acompañando a estos efectos toda la documentación que a su derecho convenga y, particularmente, si la causa aducida por la empresa es de índole económica, la documentación debidamente auditada acreditativa del estado y evolución de su situación económica, financiera y patrimonial en los tres últimos años, y si son de índole técnica, organizativa o de producción, los planes, proyectos e informes técnicos justificativos de la causa o causas alegadas como motivadoras del despido, medidas a

51 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.

adoptar y sus expectativas de repercusión en cuanto a la viabilidad futura de la empresa.

b) Número y categorías de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año, así como de los trabajadores que vayan a ser afectados, criterios tenidos en cuenta para designar los trabajadores que vayan a ser afectados y período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo.

c) En empresas de cincuenta o más trabajadores, plan de acompañamiento social que contemple las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir los efectos del despido colectivo, así como atenuar sus consecuencias para los trabajadores que finalmente resulten afectados, tales como, entre otras, aquellas dirigidas especialmente a la readaptación o a la reconversión de los trabajadores y su posible integración en otros puestos de trabajo en el seno de la empresa o grupo de empresas, así como aquellas que favorezcan el mantenimiento de puestos de trabajo de carácter indefinido o la redistribución de la jornada de trabajo entre los trabajadores empleados y otras de análoga naturaleza.

d) Escrito de solicitud del informe a que se refiere el artículo 64.1.4.º, *a)* y *b)*, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a los representantes legales de los trabajadores.

2. A los efectos del artículo 51.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, si la solicitud de iniciación del expediente de regulación de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral, en el término de diez días, se dirigirá al peticionario para que subsane el defecto observado en el término de otros diez días, con la advertencia de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones, transcurrido el cual comenzarán a computar los plazos a que se refiere el artículo 51.4 de la referida Ley. Copia de la subsanación que se lleva a efecto habrá de remitirse en igual plazo a la representación legal de los trabajadores.»

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 (181), 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 (182).

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 transcu-

(181) El artículo 3 del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo dispone:

«Art. 3. *Interesados*.—A efectos de este Reglamento, y de acuerdo con el artículo 51.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ostentarán, en todo caso, la condición de parte interesada la empresa y los trabajadores a través de sus respectivos representantes legales.»

(182) Véase el artículo 47.1, párrafo 3.º, de este Estatuto.

51 rrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

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 del 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 (183).

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 permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo (184).

(183) El artículo 146.b) del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral establece:

«Art. 146.—El proceso podrá iniciarse de oficio como consecuencia:

.....

b) De los acuerdos de la autoridad laboral competente, cuando ésta apreciara dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión o extinción a que se refieren los artículos 47 y 51.5 del Estatuto de los Trabajadores.

..... »

(184) Artículo 68.b), de este Estatuto.

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 (185).

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 (186).

(185) El artículo 14 del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo dispone:

«Art. 14. *Indemnizaciones.*—1. El empresario, simultáneamente a la adopción de la decisión extintiva a que le autorice la resolución administrativa, deberá abonar a los trabajadores afectados la indemnización que se establece en el artículo 51.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que, en virtud de pacto individual o colectivo, se haya fijado una cuantía superior.

2. En el caso de que el empresario no abonara la referida indemnización o existiese disconformidad respecto de su cuantía, el trabajador podrá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, demandar ante el Juzgado de lo Social competente al pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran existir, mediante acción cuyo ejercicio seguirá las normas del proceso laboral ordinario, y en el que las afirmaciones de hecho de la resolución de la autoridad administrativa gozarán de presunción de certeza, salvo prueba en contrario.»

(186) Apartado derogado por la Ley 22/2003, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio), Concursal, que entrará en vigor el 1 de septiembre de 2004.

51 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. 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.

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 (187).

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 (188).

(187) Artículos 33.2, 47.2 y 49.1.h) de este Estatuto.

(188) Artículos 107 y siguientes de la mencionada Ley, teniendo en cuenta las modificaciones operadas por la Ley 4/1999, de 13 de enero («BOE» núm. 12, de 14 de enero).

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. Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incurso en procedimiento concursal que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren 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 (189).

(189) Apartado adicionado por la Ley 35/2002, de 12 de julio («BOE» núm. 167, de 13 de julio), de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

Asimismo, téngase en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre («BOE» núm. 284, de 27 de noviembre), de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio el cual ha sido modificado por los Reales Decretos 1425/2002, de 27 de diciembre («BOE» núm. 313, de 31 de diciembre), sobre revalorización de pensiones en el Sistema de la Seguridad Social, para el ejercicio 2003, y 1795/2003, de 26 de diciembre («BOE» núm. 310, de 27 de diciembre), de mejoras de pensiones de viudedad.

En relación con el convenio especial aludido en el texto anotado, la disposición adicional 31.ª del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, añadida por la Ley antes citada, establece:

«1. En el convenio especial a que se refiere el apartado 15 del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las cotizaciones abarcarán el período comprendido entre la fecha en que se produzca el cese en el trabajo o, en su caso, en que se cese la obligación de cotizar por extinción de la prestación por desempleo contributivo, y la fecha en la que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años, en los términos establecidos en los apartados siguientes.

2. A tal efecto, las cuotas se determinarán aplicando al promedio de las bases de cotización del trabajador en los últimos seis meses de ocupación cotizada el tipo de cotización previsto en la normativa reguladora del convenio especial. De la cantidad resultante se deducirá la cotización, a cargo del Instituto Nacional de Empleo, correspondiente al período en el que el trabajador pueda tener derecho a la

Art. 52. *Extinción del contrato por causas objetivas* (190).—El contrato podrá extinguirse:

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

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo

percepción del subsidio de desempleo, calculando la misma en función de la base y tipo aplicable en la fecha de suscripción del convenio especial.

Hasta la fecha de cumplimiento por parte del trabajador de la edad de sesenta y un años, las cotizaciones serán a cargo del empresario y se ingresarán en la Tesorería General de la Seguridad Social, bien de una sola vez, dentro del mes siguiente al de la notificación por parte del citado Servicio común de la cantidad a ingresar, bien de manera fraccionada garantizando el importe pendiente mediante aval solidario o a través de la sustitución del empresario en el cumplimiento de la obligación por parte de una entidad financiera o aseguradora, previo consentimiento de la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos que establezca el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

A partir del cumplimiento por parte del trabajador de la edad de sesenta y un años, las aportaciones al convenio especial serán obligatorias y a cargo exclusivo del mismo, debiendo ser ingresadas, en los términos previstos en la normativa reguladora del convenio especial, hasta el cumplimiento de la edad de sesenta y cinco años o hasta la fecha en que, en su caso, acceda a la pensión la jubilación anticipada.

3. En los supuestos de fallecimiento del trabajador, de reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente o de realización de actividades en virtud de las cuales se efectúen cotizaciones al sistema de Seguridad Social, se reintegrarán al empresario, previa regularización anual y en los términos que reglamentariamente se establezcan, las cuotas que, en su caso, se hubieren ingresado por el convenio especial correspondientes al período posterior a la fecha en que tuviere lugar el fallecimiento o el reconocimiento de la pensión, así como las coincidentes por la realización de las actividades antes citadas hasta la cuantía de las cuotas correspondientes a estas últimas.

4. En lo no previsto en las normas precedentes, este convenio especial se regirá por lo dispuesto en las normas reglamentarias sobre el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.»

(190) Véanse los artículos 27.2, 43.4, 50.2 y 120 a 123 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, téngase en cuenta la redacción dada al apartado 2 del artículo 122, por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

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) 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 a que se refiere este apartado (191).

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

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, 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

(191) Letra redactada de conformidad con la Ley 63/1997, de 26 de diciembre («BOE» núm. 312, de 30 de diciembre).

Véanse los artículos 33.8 y 53.b) y c) de este Estatuto.

Por Orden de 5 de octubre de 1994 («BOE» núm. 253, de 22 de octubre; corrección de errores en «BOE» núm. 279, de 22 de noviembre) se regula la concesión de ayudas, previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

53 sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos (192).

e) 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 (193).

Art. 53. *Forma y efectos de la extinción por causas objetivas* (194).-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

(192) Letra redactada de conformidad con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre («BOE» núm. 266, de 6 de noviembre).

(193) Letra adicionada por la Ley 12/2001, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio).

(194) Véanse los artículos 120 a 123 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, téngase en cuenta la redacción dada al apartado 2 del artículo 122, por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono **53**
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.

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 tratara de despido disciplinario.

4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil alguna 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.

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

54 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 (195).

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.

Art. 54. *Despido disciplinario* (196).—1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

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

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

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

(195) Apartado redactado de acuerdo con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre («BOE» núm. 266, de 6 de noviembre).

(196) Véanse los artículos 103 y siguientes del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y el artículo 68.c), de este Estatuto.

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.

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa (197).

Art. 55. *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.

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.

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.

(197) Párrafo adicionado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

55 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.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna 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 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 del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados (198).

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir (199).

(198) Apartado redactado de acuerdo con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre («BOE» núm. 266, de 6 de noviembre), para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 108 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

(199) Véanse los artículos 113 y 295.2 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación (200).

Art. 56. *Despido improcedente* (201).-1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, 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 (202).

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 per-

(200) Los apartados 6 y 7 han sido redactados de conformidad con la Ley 45/2002, de 12 de diciembre («BOE» núm. 298, de 13 de diciembre), de Medidas Urgentes para la Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad.

(201) Artículos 103 a 113, 116 a 119, 276 a 284 y 295 a 300 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, téngase en cuenta la redacción dada al apartado 2 del artículo 108, por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y que se adiciona un apartado 4 al artículo 295, en virtud de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre.

(202) El artículo 110.1 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en su redacción dada conforme a la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, dispone:

«Artículo 110. 1. Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o, a elección de aquél, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en el apartado 1, párrafo *a)*, del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La condena comprenderá, también, el abono de la cantidad a que se refiere el párrafo *b)* del propio apartado 1, con las limitaciones, en su caso, previstas por el apartado 2 de dicho artículo y sin perjuicio de lo establecido en su artículo 57.

En los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial.

.....»

56 cibido, para su descuento de los salarios de tramitación (203).

2. 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 (204).

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

(203) Artículo 57.1 de este Estatuto. La Orden TAS/118/2003, de 31 de enero («BOE» núm. 28, de 1 de febrero), 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, en su disposición adicional 7.^a establece:

«Disposición adicional séptima. *Cotización por los salarios de tramitación.*

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 6 del artículo 209 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada 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, el empresario es el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar por los salarios de tramitación en los supuestos a que se refiere el artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de su derecho a reclamar del Estado el importe de dichos salarios y demás compensaciones que pudieran corresponderle, en los términos previstos en el artículo 57, apartado 2, de dicha Ley, y en el Real Decreto 924/1982, de 17 de abril, sobre reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios de despido, y demás disposiciones complementarias.

El ingreso de las cuotas correspondientes se efectuará en el plazo previsto en el artículo 66.3.2 de la Orden de 26 de mayo de 1999.»

(204) Apartados redactados de conformidad con la Ley 45/2002, de 12 de diciembre.

4. 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.

Art. 57. *Pago por el Estado.*—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. 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 (205).

Art. 57 bis. *Procedimiento concursal.*—En caso de concurso, a los supuestos de modificación, suspensión y extinción colectivas de los contratos de trabajo y de sucesión de empresa se aplicarán las especialidades previstas en la Ley Concursal (206).

CAPÍTULO IV

FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES (207)

Art. 58. *Faltas y sanciones de los trabajadores.*

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

(205) Artículo redactado de conformidad con la Ley 45/2002, de 12 de diciembre. Véanse los artículos 116 a 119 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

(206) Artículo adicionado por Ley 22/2003, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio), Concursal, téngase en cuenta que este artículo no entrará en vigor hasta el 1 de septiembre de 2004.

(207) Véase el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, téngase en cuenta que ha sido objeto de diversas modificaciones.

59 2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan (208).

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

CAPÍTULO V

PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN

Sección 1.^a Prescripción de acciones derivadas del contrato

Art. 59. *Prescripción y caducidad* (209).—1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

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

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

3. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días

(208) Véanse los artículos 114 y 115 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Por su parte, el artículo 68.a), de este Estatuto regula el procedimiento de imposición de sanciones a los representantes de los trabajadores. Véase también el artículo 19.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

(209) Artículos 33.7 de este Estatuto y 65, 73 y 103 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos (210). **60**

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente (211).

4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las 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 2.^a Prescripción de las infracciones y faltas (212)

Art. 60. Prescripción.—1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social.

(210) El artículo 103 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral precisa:

«Art. 103. 1. El trabajador podrá reclamar contra el despido, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquel en que se hubiera producido. Dicho plazo será de caducidad a todos los efectos.

2. Si se promoviese demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se hubiere atribuido la cualidad de empresario, y se acreditase en el juicio que lo era un tercero, el trabajador podrá promover nueva demanda contra éste, sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que conste quién sea el empresario.»

(211) El artículo 65 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral dispone:

«Art. 65. 1. La presentación de la solicitud de conciliación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos quince días desde su presentación sin que se haya celebrado.

2. En todo caso, transcurridos treinta días sin celebrarse el acto de conciliación, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

3. También se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral, celebrado en virtud de los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En estos casos el cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral; de interponerse un recurso judicial de anulación del laudo, la reanudación tendrá lugar desde el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte.»

(212) El artículo 4 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones, con la modificación introducida por la Ley 14/2000, de 29 de diciembre («BOE»

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

TÍTULO II

De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa (213)

CAPÍTULO PRIMERO

DEL DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA (214)

Art. 61. *Participación.*—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley y sin perjuicio de otras

núm. 313, de 30 de diciembre), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, establece:

«Artículo 4. *Prescripción de las infracciones.*

1. Las infracciones en el orden social a que se refiere la presente Ley prescriben a los tres años, contados desde la fecha de la infracción, salvo lo dispuesto en los números siguientes.

2. Las infracciones en materia de Seguridad Social prescribirán a los cuatro años, contados desde la fecha de la infracción.

3. En materia de prevención de riesgos laborales las infracciones prescribirán: al año, las leves; a los tres años, las graves, y a los cinco años, las muy graves, contados desde la fecha de la infracción.

4. Las infracciones a la legislación de sociedades cooperativas prescribirán: las leves, a los tres meses; las graves, a los seis meses; y las muy graves, al año, contados desde la fecha de la infracción.»

Asimismo, el artículo 232 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, modificado por la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, dispone:

«Artículo 232. *Infracciones y sanciones.*

En materia de infracciones y sanciones se estará a lo dispuesto en el presente Título y en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.»

(213) Véase la disposición final 3.^a de este Estatuto.

(214) Véase el Convenio núm. 135 de la OIT de 23 de junio de 1971, ratificado por Instrumento de 8 de noviembre de 1972 («BOE» núm. 159, de 4 de julio de 1974), relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.

Por Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Véanse los artículos 34 a 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tén-gase en cuenta que se modifica el artículo 39 por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre.

formas de participación, los trabajadores tienen derecho a **62** participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título.

Sección 1.^a Órganos de representación (215)

Art. 62. *Delegados de personal.*–1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan 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 (216).

(215) El artículo 6 del Real Decreto 404/1997, de 21 de marzo («BOE» núm. 91, de 16 de abril), por el que se establece el régimen aplicable a las consultas cuya contestación deba tener carácter vinculante para la Administración tributaria, establece:

«Art. 6. *Expedientes de regulación de empleo y modificación o implantación de sistemas de previsión social.*–1. El empresario, los delegados de personal y los comités de empresa a los que se refieren los artículos 62 y 63 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y, en su caso, las representaciones sindicales, podrán formular consultas cuya contestación tendrá efecto vinculante para la Administración tributaria en los siguientes supuestos:

a) Expedientes de regulación de empleo que den lugar a despidos colectivos, llevados a cabo de acuerdo con el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Implantación o modificación de sistemas de previsión social que afecten a la totalidad del personal de la empresa en régimen laboral.

2. Las contestaciones a estas consultas sólo tendrán carácter vinculante en los aspectos referentes al régimen, clasificación o calificación tributaria que pudieran derivarse, tanto para la empresa como para los trabajadores o beneficiarios, del expediente de regulación de empleo o del sistema de previsión social.

3. Para que la contestación a la consulta formulada tenga el carácter vinculante a que se refiere el apartado anterior, deberá presentarse antes de que hayan transcurrido dos meses desde la aprobación del expediente de regulación de empleo. En el caso de implantación o modificación de los sistemas de previsión social, la consulta deberá presentarse antes de que dicha implantación o modificación se produzca.»

(216) Véanse los artículos 9, 4, 13.1 y 16.1 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa aprobado por Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre («BOE» núm. 219, de 13 de septiembre).

63 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 (217).

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

Art. 63. Comités de empresa.—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 (218).

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 (219). 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.

(217) Véase el artículo 64 de este Estatuto.

Asimismo, el artículo 4, párrafo 2.º, del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo («BOE» núm. 68, de 20 de marzo), por el que se desarrolla el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, sobre extensión de convenios colectivos, precisa:

«Artículo 4.

.....
Asimismo podrán solicitar la extensión las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales con implantación en colectivos carentes de Convenio propio y no vinculadas por aquel cuya extensión se pretende, o los representantes electivos a que se refieren los artículos 62 y 63 del mencionado Estatuto.»

(218) Sobre concepto de centro de trabajo, véase el artículo 1.5 de este Estatuto.

(219) Véase el artículo 7.2 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

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

Art. 64. Competencias.—1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias (220):

1.º 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 (221).

2.º 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.

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

4.º 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.

(220) Véanse los artículos 29.4, 31, 38.2, 41.2, 44.1, 47.1, 77.1, 87 y 88.1 de este Estatuto; disposición adicional 3.ª *a)* del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, y artículo 4, párrafo 2.º, del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, transcrito en nota al artículo 62.2 de la presente obra.

(221) Número redactado de acuerdo con el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre («BOE» núm. 285, de 28 de noviembre).

- 64** *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.

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

6.º 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.

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

8.º 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 utilicen.

9.º 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.º 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.º 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.º 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 4.º y 5.º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 65. *Capacidad y sigilo profesional (222).*—1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega (223).

Art. 66. *Composición.*—1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala (224):

- a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
- b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.

(222) Véase el artículo 62.2, párrafo 2.º, de este Estatuto.

(223) El artículo 37.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece:
«Artículo 37. *Garantías y sigilo profesional de los delegados de prevención.*

3. A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

»
(224) Véanse los artículos 74.3, párrafo 2.º, de este Estatuto, y 13.1, 17.1 y 20.2 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas.

- 67** c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
- 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.

Art. 67. *Promoción de elecciones y mandato electoral (225).*—1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. 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 (226). En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se

(225) En esta materia téngase en cuenta lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y en el Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

(226) Véase la disposición adicional 12.^a de este Estatuto.

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, exhibirá 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 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 (227).

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.

(227) Véanse los artículos 2 y 3.2 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

67 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 hayan 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 (228).

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 (229).

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 los 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 (230).

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

(228) Véanse los artículos 2.3 y 5 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

(229) Artículo 1.1.a) del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

(230) Véase el artículo 1.1.c) del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

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 (231).

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 (232).

Art. 68. Garantías.—Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías (233):

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

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas (234).

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

(231) Artículo 1.2 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

(232) Véase el artículo 14 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

(233) Véanse los artículos 30.4 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

(234) El artículo 106.2 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral dispone:

«Artículo 106.

.....
 2. En los despidos de miembros de comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales habrá de aportarse por la demandada el expediente contradictorio legalmente exigido.»

69 el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación (235).

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

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

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.

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

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

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

5.º 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.

Sección 2.ª Procedimiento electoral (236)

Art. 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

(235) Véanse, en el mismo sentido, los artículos 40.5 y 51.7 de este Estatuto.

(236) Véase el Reglamento de elecciones a órganos de representantes de los trabajadores en la empresa, aprobado por Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre.

Véanse, asimismo, los artículos 127 a 136 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta Ley. **71**

2. 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 (237).

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 (238).

Art. 70. *Votación para delegados.*—En la elección para delegados de personal cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados. Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

Art. 71. *Elección para el comité de empresa.*—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.

(237) Véanse los artículos 1.1.d) 6 y 9.3 del Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

(238) Artículo 12.2.b) del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

71 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 (239).

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 alguna 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 60 por 100 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.

(239) Artículos 6.3 y 17.2 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

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

Art. 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) 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 (240).

Art. 73. *Mesa electoral (241).*—1. En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de doscientos cincuenta 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 (242).

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 tra-

(240) Véase el artículo 9.4 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

(241) Artículo 5 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

(242) Véase el artículo 5.11 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

74 bajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad (243).

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

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

Art. 74. *Funciones de la mesa* (244).-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 aconsejen

(243) Artículo 16.2 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

(244) Véase el artículo 5 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

las circunstancias, pero, en todo caso, entre su constitución y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días. **75**

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 (245).

3. Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la mesa electoral, solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará, con los medios que le habrá de facilitar éste, la lista de electores. Ésta se hará pública en los tablones 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 laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones 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.

Art. 75. *Votación para delegados y comités de empresa.*—1. El acto de la votación se efectuará en el centro o

(245) Véanse los artículos 76.2 de este Estatuto y 5.10 y 30.2, último párrafo, del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

75 lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo (246).

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 los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos (247).

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 ofi-

(246) Véanse los artículos 7.1 y 10 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

(247) Artículo 5.13 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

cina 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 (248).

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 (249). Dichas certificaciones consignarán si el sindi-

(248) Véase el artículo 5.13 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

(249) Los mencionados artículos de la Ley Orgánica de Libertad Sindical preceptúan:

«Artículo 6. 1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos tanto de participación institucional como de acción sindical.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

75 cato 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 (250).

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 ilegitimidad 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

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

g) Cualquier otra función representativa que se establezca.»

«Artículo 7. 1. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma:

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

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

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

2. Las organizaciones sindicales que, aun no teniendo la consideración de más representativas, hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados *b)*, *c)*, *d)*, *e)* y *g)* del número 3 del artículo 6 de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso.»

(250) Véanse la disposición adicional 11.^a de este Estatuto y los artículos 25 y 27.2 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

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.

La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social (251).

Art. 76. *Reclamaciones en materia electoral (252).*

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 concorra 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 capa-

(251) Véanse los artículos 133 a 136 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

(252) Véase el capítulo III del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa, que desarrolla esta materia.

76 cidad 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 (253).

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 10 por 100 o más de los delegados y de los miembros de 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 (254).

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación (255).

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 (256).

(253) Véase el artículo 29.2 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

(254) Artículo 31 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

(255) Véase el artículo 36 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

(256) Artículo 34 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

4. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser **76** recusados en los casos siguientes (257):

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 (258) 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.

(257) Véase el artículo 35 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

(258) Sobre procedimiento arbitral, véanse los artículos 36 a 42 del Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.

76 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 3 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.

El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente (259).

(259) Véanse los artículos 127 a 132 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

DEL DERECHO DE REUNIÓN (260)

Art. 77. *Las asambleas de trabajadores.*—1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley, los

(260) El artículo 21 de la Constitución dispone:

«Artículo 21. 1. Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas el ejercicio de este derecho no necesitará autorización previa.

2. En los casos de reuniones en lugares de tránsito público y manifestaciones se dará comunicación previa a la autoridad, que sólo podrá prohibirlas cuando existan razones fundadas de alteración del orden público, con peligro para personas o bienes.»

El artículo 8.5 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, establece:

«Artículo 8. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

5. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores, de sus representantes y de las secciones sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieran establecidos.

Asimismo, téngase en cuenta que el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical preceptúa:

«Artículo 8. 1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

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

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

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

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

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

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

Véase también el artículo 4.1.f) del presente Estatuto.

78 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.

Art. 78. *Lugar de reunión.*—1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

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

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos **81** que les sean de aplicación no estarán afectadas por el párrafo *b*).

Art. 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.

Art. 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 (261).

Art. 81. *Locales y tablón de anuncios.*—En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o 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 (262).

(261) Véase el artículo 87.1 de este Estatuto.

(262) El artículo 7.8 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece:

«Artículo 7. *Infracciones graves.*

Son infracciones graves:

.....
8. La trasgresión de los derechos de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales en materia de crédito de horas retribuidas y locales adecuados para el desarrollo de sus actividades, así como de tableros de anuncios, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.
.....»

Véase también el artículo 8.2.a) y c) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, transcrito en nota al epígrafe del capítulo II.

TÍTULO III

De la negociación colectiva y de los convenios colectivos (263)

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1.^a Naturaleza y efectos de los convenios

Art. 82. Concepto y eficacia.—1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

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

3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia (264).

(263) Véase el artículo 37.1 de la Constitución, transcrito en nota al artículo 4.1 de la presente obra.

Véanse, asimismo, los Convenios de la OIT, número 98, de 1 de julio de 1949, ratificado por Instrumento de 13 de abril de 1977 («BOE» núm. 111, de 10 de mayo), sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, y número 154, de 19 de junio de 1981, ratificado por Instrumento de 26 de julio de 1985 («BOE» núm. 269, de 9 de noviembre), sobre el fomento de la negociación colectiva.

Véase, igualmente, el artículo 6 de la Carta Social Europea hecha en Turín el 18 de octubre de 1961 («BOE» núm. 153, de 26 de junio de 1980).

Véanse también el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, sobre extensión de convenios colectivos y el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la comisión consultiva nacional de convenios colectivos.

(264) El artículo 154.2 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, dispone:

«Artículo 154.

.....

2. Lo acordado en conciliación tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación y adop-

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 (265).

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 (266).

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.

Art. 83. *Unidades de negociación.*—1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas (267), 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.

ten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por la citada norma. En tal caso se enviará copia de la misma a la autoridad laboral.»

(265) Véase el artículo 85.3.c) de este Estatuto.

(266) Artículos 85.3.a) y 92.2 de este Estatuto.

(267) Véanse al respecto los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical transcritos en nota al artículo 75.7, de la presente obra, y la disposición adicional 6.^a de este Estatuto.

84 3. 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 (268).

Art. 84. Concurrencia.—Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el 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 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 (269).

Art. 85. Contenido.—1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical (270) y, en general, cuantas otras afec-

(268) Véanse los artículos 84, 89.1, párrafo 2.º; 91, párrafo 2.º, y las disposiciones adicional 13.ª y transitoria 6.ª de este Estatuto, y los artículos 63, 65.3 y 154.1 y la disposición adicional 7.ª del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

(269) Véase el artículo 89.1, párrafo 2.º, de este Estatuto.

(270) El artículo 8.8 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, establece:

«Artículo 8. *Infracciones muy graves.*—Son infracciones muy graves:

.....
8. La trasgresión de las cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos.
.....»

ten 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 (271).

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente (272).

3. 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 los conciertan.
- b) Ámbito 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 negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

Art. 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.

(271) Véase el artículo 23.2 de este Estatuto.

(272) Apartado adicionado por Ley 63/1997, de 26 de diciembre («BOE» núm. 312, de 30 de diciembre), pasando el antiguo apartado 2 a ser el 3.

87 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 2.^a Legitimación

Art. 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.

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, 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. En los convenios de ámbito superior a los anteriores (273):

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos

(273) Véase el artículo 92.2 de este Estatuto.

ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos. **88**

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 (274).

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 (275) 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.

Art. 88. Comisión negociadora.-1. En los convenios de ámbito empresarial, o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87, apartado 1.

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

(274) Artículo 92.2 de este Estatuto.

(275) Transcrito en nota al artículo 75.7 del presente Estatuto.

89 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.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO

Sección 1.^a Tramitación, aplicación e interpretación

Art. 89. *Tramitación (276).*–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

(276) Véase el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, que desarrolla este artículo.

copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio. **90**

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.

Art. 90. *Validez (277).*—1. Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes 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

(277) Por Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, se desarrolla este artículo.

91 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.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes (278).

Art. 91. *Aplicación e interpretación.*—Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente (279).

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.

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

(278) Véanse los artículos 161 a 164 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

(279) Véase el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o **92**
cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos
a su decisión.

Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las
controversias de carácter individual, cuando las partes expre-
samente se sometan a ellos.

Sección 2.^a Adhesión y extensión

Art. 92. *Adhesión y extensión.*—1. En las respectivas
unidades de negociación, las partes legitimadas para nego-
ciar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de
un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran
afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral
competente a efectos de registro.

2. El Ministerio de Trabajo 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 pre-
vistas en este título III, debida a la ausencia de partes legiti-
madas 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 exten-
sión quienes se hallen legitimados para promover la negocia-
ción colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo
dispuesto en los artículos 87.2 y 3 de esta Ley (280).

(280) Apartado redactado de acuerdo con la Ley 24/1999, de 6 de julio
(«BOE» núm. 161, de 7 de julio).

Véase el Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, que desarrolla este artículo.
Véase, asimismo, la disposición adicional 7.^a de este Estatuto.

TÍTULO IV

Infracciones laborales (281)

.....

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Fomento de la contratación indefinida de los contratos en prácticas y de aprendizaje.—*Los beneficios y condiciones establecidos en la Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, para la transformación en indefinidos de los contratos en prácticas y para la formación, se aplicarán a la conversión en indefinidos de los contratos formativos regulados en el artículo 11 de esta Ley (282).*

Segunda. *Contratos formativos celebrados con trabajadores minusválidos.*—1. 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.

2. 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. 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. Continuarán siendo de aplicación a los contratos para la formación que se celebren con trabajadores minusválidos

(281) Título derogado por 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.

(282) Derogada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre («BOE» núm. 312, de 30 de diciembre).

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 (283), por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo (284).

(283) El mencionado precepto redactado de conformidad con el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo («BOE» núm. 73, de 26 de marzo), dispone:

«Artículo 7. *Modalidades del contrato.*

Uno. Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Dos. El contrato para la formación se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:

a) La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del equipo multiprofesional cuando, debido al grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años.

b) Los contenidos formativos deberán ser informados favorablemente por el equipo multiprofesional.

c) El tiempo dedicado a la formación teórica podrá alcanzar hasta un límite máximo de dos tercios. No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la formación teórica cuando el contrato se concierte con un minusválido psíquico cuyo grado de minusvalía no le permita realizar aquélla.

d) Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficioso.

Tres. El contrato de trabajo a domicilio se ajustará a lo previsto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

a) No se podrá utilizar esta modalidad para la contratación de minusválidos psíquicos.

b) El equipo multiprofesional deberá informar previamente a la formalización del contrato sobre la adecuación del trabajo concreto a las características personales y profesionales del trabajador, en los términos recogidos en el artículo 6 de este Real Decreto, especificando las repercusiones sobre la citada adecuación de la realización del trabajo a domicilio.

Asimismo, anualmente el equipo multiprofesional realizará el seguimiento sobre la adecuación del trabajo a las características del trabajador y su contribución a la mejora de la adaptación personal y social en vistas a su integración en el mercado ordinario de trabajo.

c) En el contrato se harán constar expresamente las adaptaciones técnicas que resulten necesarias para la realización de la actividad laboral, así como los servicios de ajuste personal y social que el Centro Especial de Empleo pone a disposición del trabajador discapacitado contratado a domicilio.»

(284) Apartados 2 a 4 redactados de conformidad con la Ley 63/1997, de 26 de diciembre («BOE» núm. 312, de 30 de diciembre).

Tercera. Programas de fomento del empleo.—*Se establecerán programas que fomenten la contratación por pequeñas empresas de trabajadores perceptores de prestaciones por desempleo. Anualmente, la Ley de Presupuestos Generales del Estado determinará los programas y colectivos de perceptores por desempleo a que aquéllos se destinen.*

Quedan expresamente excluidas las contrataciones llevadas a cabo por el cónyuge o familiares 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, así como las que se produzcan con estos últimos (285).

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.

Quinta. *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.

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 u Organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.

Asimismo, podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuen-

(285) Derogada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

ten en ésta con un mínimo del 15 por 100 de los empresarios y trabajadores. No estarán comprendidas en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

Las organizaciones empresariales que tengan la condición de más representativas con arreglo a esta disposición adicional gozarán de capacidad para obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente (286).

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.

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

(286) El artículo 6.3.f) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, establece:

«Artículo 6.3.—Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para:

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

Véanse la Ley 4/1986, de 8 de enero («BOE» núm. 12, de 14 de enero; corrección de errores en «BOE» núm. 37, de 12 de febrero), de Cesión de Bienes del Patrimonio Sindical Acumulado, modificada por las Leyes 37/1988, de 28 de diciembre («BOE» núm. 312, de 29 de diciembre), de Presupuestos Generales del Estado para 1989, y 13/1996, de 30 de diciembre («BOE» núm. 315, de 31 de diciembre), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, teniendo en cuenta la Sentencia del Tribunal Constitucional 183/1992, de 16 de noviembre (suplemento al «BOE» núm. 303, de 18 de diciembre).

Por Real Decreto 1671/1986, de 1 de agosto («BOE» núm. 189, de 8 de agosto), modificado por el Real Decreto 930/1993, de 18 de junio («BOE» núm. 146, de 19 de junio; corrección de erratas en «BOE» núm. 166, de 13 de julio), se aprueba el Reglamento de la citada Ley 4/1986.

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.

Novena. *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 (287).

Décima. Límite máximo de edad para trabajar.—*Dentro de los límites y condiciones fijados en este precepto, la jubilación forzosa podrá ser utilizada como instrumento para realizar una política de empleo.*

La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos (288).

(287) El artículo 287.2 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, dispone:

«Artículo 287.

.....
2. El anticipo alcanzará, como máximo total, hasta el 50 por 100 del importe de la cantidad reconocida en la sentencia, pudiendo abonarse en períodos temporales durante la tramitación del recurso, desde la fecha de la solicitud y hasta que recaiga sentencia definitiva o por cualquier causa quede firme la sentencia recurrida.»

(288) Disposición expresamente derogada por la Ley 12/2001, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio).

Por Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio («BOE» núm. 173, de 20 de julio), se reguló, como medida de fomento del empleo, la jubilación a los sesenta y cuatro años para los trabajadores por cuenta ajena cuyas empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese, por otros trabajadores.

Undécima. *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.

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.

Decimotercera. *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 al 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.

Decimocuarta. *Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares (289).*—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

(289) El encabezamiento de esta disposición adicional figura redactado de acuerdo con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre («BOE» núm. 266, de 6 de noviembre).

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.

Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta disposición se regirán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) de esta Ley y sus normas de desarrollo.

Decimoquinta. 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 (290).

Decimosesta. 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 (291), 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 (292), 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

(290) Disposición adicionada por la Ley 12/2001, de 9 de julio («BOE» núm. 164, de 10 de julio).

(291) Publicada en «Boletín Oficial del Estado» número 312, de 20 de diciembre de 1997; corrección de errores en «Boletín Oficial del Estado» número 37, de 12 de febrero de 1998. Su artículo 6 se modifica por la Orden de 26 de octubre de 1998, a que se hace referencia a la nota siguiente.

(292) Publicada en «Boletín Oficial del Estado» número 279, de 21 de diciembre de 1998; corrección en «Boletín Oficial del Estado» número 58, de 9 de marzo de 1999.

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 (293).

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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.

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.

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 a cuyo amparo se concertaron.

Los contratos temporales cuya duración máxima de tres años hubiese expirado entre el 1 de enero y el 31 de diciem-

(293) Añadida por Ley 12/2001, de 9 de julio.

bre 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.

Cuarta. *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* continuará rigiéndose por lo dispuesto en los *artículos 7 a 9 y 11 a 14 del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre (294), por el que se regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial.*

Quinta. *Vigencia de normas sobre jornada y descansos.*—Quedan vigentes hasta el 12 de junio de 1995 las normas sobre jornada y descansos contenidas en el Real Decreto 2001/1983 (295), 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.

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 pro-

(294) Téngase en cuenta que el citado Real Decreto ha sido derogado por el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre («BOE» núm. 284, de 27 de noviembre), por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

Véanse, especialmente, sus artículos 9 a 18, y las disposiciones adicionales 1.^a y 2.^a.

(295) Derogado, con las excepciones que indica, por Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre. Véase nota el artículo 37 de este Estatuto.

blemas de cobertura, con arreglo al procedimiento previsto en el párrafo siguiente (296).

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 remite 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 (297).

La concurrencia de los convenios o acuerdos de sustitución de las Ordenanzas con los convenios colectivos que estuvieran vigentes en los correspondientes ámbitos, se regirá por lo dispuesto en el artículo 84 de esta Ley.

Séptima. Extinciones anteriores al 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 regirá 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

(296) Por Orden de 28 de diciembre de 1994 («BOE» núm. 311, de 29 de diciembre), se prorrogan, total o parcialmente, hasta el 31 de diciembre de 1995 y se derogan determinadas Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones Nacionales de Trabajo.

(297) Véase la Orden de 30 de abril de 1996 («BOE» núm. 121, de 18 de mayo), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de compensaciones económicas a los árbitros designados conforme a esta disposición transitoria.

y 51 de esta Ley según la anterior redacción, les será de aplicación la normativa vigente en la fecha de su iniciación.

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.

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.

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.

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, de 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 decimosesta.

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.

DISPOSICIONES FINALES

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.

Segunda. *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*.—Se crea una Comisión Consultiva Nacional, que tendrá por función el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. El Ministerio de Trabajo 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 (298).

(298) Véase el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre («BOE» núm 288, de 2 de diciembre), por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

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 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.

Cuarta. *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 (299).

Quinta. *Disposiciones de desarrollo.*—El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de esta Ley (300).

(299) Artículo 33.5 de este Estatuto.

(300) En aplicación de esta disposición final se aprueba por Real Decreto 43/1996, de 19 de enero («BOE» núm. 44, de 20 de febrero; corrección de errores en «BOE» núm. 79, de 1 de abril), el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en Materia de Traslados Colectivos.

