

BOLETIN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

I LEGISLATURA

Serie A:
PROYECTOS DE LEY

4 de julio de 1979

Núm. 62-I

PROYECTO DE LEY

Estatuto de los Trabajadores.

PRESIDENCIA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

De acuerdo con lo dispuesto en el vigente Reglamento provisional de la Cámara, se ordena la remisión a la Comisión de Trabajo y la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES del proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los señores Diputados y los Grupos Parlamentarios disponen de un plazo de quince días hábiles, que expira el 21 de julio, para presentar enmiendas al citado proyecto de ley, cuyo texto se inserta a continuación.

Palacio del Congreso de los Diputados, 26 de junio de 1979.—El Presidente del Congreso de los Diputados, **Landelino Lavilla Alsina**.

La promulgación de la Constitución, como norma jurídica primaria de nuestra sociedad, afecta de un modo claro y directo a las relaciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo. El nuevo modelo político precisa, por pura coherencia, de un nuevo modelo laboral.

Dicho modelo laboral se expresa en la Constitución en tres pilares básicos: la contraposición de intereses en el mundo del trabajo, la autonomía colectiva de las

partes sociales y el otorgamiento al Estado de la correspondiente potestad normativa en materias laborales.

Tal modelo ha de articularse mediante un marco legal que reconozca a los sindicatos y a las asociaciones empresariales el debido protagonismo a través, fundamentalmente, de la contratación colectiva, complementada con el derecho de huelga que los trabajadores tienen reconocido para la defensa de sus intereses. Dichos medios, con la necesaria integración que lleve a cabo la jurisprudencia, resultan claves en esta nueva etapa histórica, que difiere sensiblemente de la anterior, basada fundamentalmente en la asunción por el Estado de la defensa de los intereses de trabajadores y empresarios. Pero el uso adecuado de la potestad legislativa del Estado alejará, a su vez, el riesgo de un vacío normativo o de abstención legal, siempre peligroso en la dinámica de las relaciones laborales.

El artículo 35, 2, de la Constitución dispone que se regulará por ley un Estatuto de los trabajadores. El término estatuto, de acuerdo con nuestra tradición histórica, supone, principalmente, la articulación de la situación jurídica de una pluralidad determinada de sujetos jurídicos y, por ende, de sus derechos y deberes. En tal sentido, se pronuncia la Constitución, pues

de ella se desprende, sin duda alguna, que el Estatuto de los trabajadores es la norma estatal que establece y garantiza los derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena.

La Constitución, en efecto, precisa con máxima claridad su rango normativo, ámbito personal y su contenido. Se trata de una ley ordinaria (artículos 35, 2; 51, 1, y 149, 1, 7.º); su ámbito personal queda limitado, por exclusión, a los trabajadores por cuenta ajena, en empresas públicas y privadas, al establecerse la promulgación de unas leyes aprobatorias de los Estatutos de los Funcionarios Públicos (artículos 103, 3, y 149, 1, 10); de los Jueces y Magistrados de carrera, que formarán un Cuerpo único, y del Personal al servicio de la Administración de Justicia (artículo 122, 1), así como de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (artículo 104, 2). Finalmente, su contenido respeta el de las futuras leyes sobre la libertad sindical y de las asociaciones de empresarios y sindicatos de trabajadores (artículos 28, 1 y 7), así como sobre el derecho de huelga (art. 28, 2), una y otra de naturaleza especial por su carácter orgánico.

Con este contenido, el Estatuto establece, en su Título I, la regulación del contrato de trabajo y en concreto lo referente a las fuentes, formalización, modificación y extinción del mismo, así como las normas sobre las materias conexas de colocación, jornadas, descansos, salario y promoción por el trabajo, aportando a la ordenación jurídica de tales materias el nuevo sentido de libertad y autonomía de las partes contratantes en las relaciones laborales dentro del marco del Derecho necesario u orden público laboral, como firmes garantías de la realización del trabajador en su dignidad de persona humana y en su condición de ciudadano de un Estado social y democrático de Derecho.

Conviene resaltar, asimismo, la apreciación que en el presente Estatuto se hace del cambio sustancial y positivo —en lo económico, en lo cultural y en lo social— que el trabajador ha tenido desde los albores de la Revolución Industrial, en que

nace la legislación de trabajo, hasta nuestros días, sin desconocer la existencia en nuestra sociedad laboral de tensiones y desigualdades.

El derecho de sindicación, que a nivel teórico comprende no sólo el derecho de fundar sindicatos y afiliarse o no a ellos, es decir, la acción ejercida no por los trabajadores como tales, sino como afiliados a un determinado Sindicato, es un derecho que ha de regularse por Ley orgánica de acuerdo con el merecido rango que nuestra Constitución le ha dado. Sin embargo, la representación colectiva de los trabajadores en la empresa, así como su derecho de reunión, tiene acogida en la presente Ley en su Título II, por tratarse de un derecho de los trabajadores, con independencia de su sindicación.

En dicho Título se regula detalladamente todo el procedimiento electoral por la importancia que tiene su regulación unitaria a efectos de la representación en todas las empresas. En cuanto a las funciones del Comité, son acordes con la realidad social de nuestro país y de las orientaciones del movimiento laboral europeo referido a la participación. Se otorgan unas facultades a los representantes legales de los trabajadores que pueden hacer posible la puesta en práctica de las facultades organizativas del empresario, propias de los países democráticos, con el contrapunto y contrapeso de los derechos del trabajador a no ser un mero sujeto contractual, sino participante activo en la gestión de la empresa, sin que ello implique necesariamente la integración en la misma. En otras palabras, el trabajador tiene derecho a informar, a ser informado, a conocer y tener voz en toda la marcha de la empresa, lo cual en un sistema laboral de libertad sindical tiene indudable trascendencia.

Por otra parte, el presente Estatuto es respetuoso con las actuales orientaciones del movimiento sindical europeo, que oscila entre la participación contractual o institucional. Por ello, se respeta la autonomía de las partes sociales.

Por último, el derecho de reunión regulado en este mismo Título supone un res-

paldo importante y una válvula de seguridad de la democracia industrial.

El título III, "De la negociación y de los Convenios Colectivos de Trabajo", sustituye un régimen de intervencionismo y correlativo bloqueo en las relaciones laborales por un sistema de libertad y consiguiente responsabilidad de los interlocutores naturales de esas mismas relaciones, evitando los problemas derivados de la rigidez en las relaciones entre empresarios y trabajadores que la legislación anterior ha producido y que no sólo interfieren y dificultan el normal entendimiento entre aquéllos, sino que, además, extiende sus efectos desfavorables a otras áreas del mundo del trabajo, entre ellas la del empleo.

De acuerdo con este objetivo general se pretende que el protagonismo de la Administración Pública en esta materia, propio de una concepción política hoy superada, dé paso a la libre determinación por las partes de las condiciones de trabajo, de la productividad y de la paz laboral.

Por otra parte, la ratificación por España de los Convenios 87 y 98 de la OIT, ya incorporados a nuestro Derecho interno, aparte de los planteamientos generales derivados del nuevo modelo de las relaciones de trabajo, determinan y justifican la necesidad del cambio normativo indicado.

Se ha procurado tener en cuenta los datos básicos de la realidad social de modo que, aun teniendo en cuenta las experiencias de otros países, se huya de un mimetismo que podría distanciar la legislación de la realidad. En concreto, el grado de implantación y desarrollo de las organizaciones sindicales y empresariales, así como las aspiraciones que sobre la negociación colectiva tienen unas y otras; y, asimismo, la consideración de que la norma debe señalar un marco lo suficientemente amplio, sin merma de la seguridad jurídica, que haga posible que el libre juego de la negociación pueda ir encontrando las fórmulas de acuerdo colectivo que sean útiles a trabajadores, a empresarios y al conjunto de la sociedad. En definitiva, se trata de conseguir que las disposiciones de esta ley nazcan con la mayor vocación de

permanencia posible y en función de la dinámica empresarial y sindical.

Partiendo de estos datos básicos, el Título III responde a unos principios orientadores, que podrían resumirse en los siguientes:

— Reconocimiento de la autonomía colectiva de las partes sociales, en virtud de la cual trabajadores y empresarios puedan regular la composición de sus intereses dentro del marco que el ordenamiento jurídico señale y en función de los intereses generales de la sociedad.

Mediante la relación jurídica colectiva que explicita y se plasma en el convenio colectivo, se satisfacen intereses que, aun de carácter no público, son colectivos. De ahí su especialidad y originalidad, frente a otras fuentes de Derecho en las restantes ramas del ordenamiento jurídico.

— Limitación del intervencionismo del Estado, idea ésta que preside todo el texto legal, como consecuencia lógica del principio antes enunciado, y como garantía de la libertad de acción de las partes en todo el proceso negociador.

Como reflejo de la fuerza inspiradora de este principio baste citar la supresión del trámite de homologación, la desaparición de la posibilidad de suspensión de las negociaciones por la Autoridad Laboral y la decisión de sustituir las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales por una regulación convenida por las partes.

— Flexibilización de los presupuestos de legitimación inspirados en los principios de representatividad y de equidad. Al primero responde la exigencia de un 10 por ciento de miembros de comités de empresa o delegados de personal, a los sindicatos, y del mismo porcentaje de empresas a las organizaciones empresariales como legitimación para negociar; al principio de equidad atiende la admisión de coaliciones de sindicatos y de organizaciones empresariales.

En la actual situación laboral la eficacia "erga omnes" de los convenios puede ayudar a normalizar el proceso de negociación colectiva laboral.

La conciliación de los principios citados, aplicables en los convenios de ámbito superior a la empresa, junto con la posibilidad de realizar convenios a nivel de centro de trabajo y de empresa, le da a esta norma la mayor neutralidad posible en un aspecto de considerable dificultad como es la legitimación para negociar.

Como novedad importante, la ley incorpora las instituciones de la mediación y el arbitraje, y mientras de una parte aparece la figura del mediador, de probada eficacia en la práctica, siempre que las partes acuerden su presencia en las negociaciones, de otra se faculta a la Administración Laboral para designar, con audiencia de las partes, uno o varios árbitros sólo en el caso en que las partes no se sometiesen voluntariamente a arbitraje y de que, además, las consecuencias de la falta de acuerdo hiciesen aconsejable aquella designación.

En definitiva, lo que se pretende con esta ley es instaurar un cauce normativo que, reconociendo el libre desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo, las incardine en el ordenamiento jurídico, como es propio de un Estado de Derecho.

Junto al tema de la negociación colectiva, y para completar el amplio espectro de cuestiones que configuran el Estatuto de los Trabajadores, finaliza el texto legal con un título regulador de los conflictos colectivos y de sus formas de solución.

El texto constitucional, al que esta ley obedece en su desarrollo, ha elevado al rango de ley orgánica la regulación de la huelga, manifestación o expresión máxima de situaciones de conflicto colectivo, quedando el resto de cuestiones referentes a la relación laboral al nivel de ley ordinaria, lo que justifica el que aquella institución, la huelga, quede excluida de esta ley.

La conflictividad laboral individual por su propia naturaleza se remite en su regulación a la Ley de Procedimiento Laboral, sin otras excepciones que las que al hilo de la regulación sustantiva y material de las distintas instituciones de que trata esta ley se hacen de ella. De ahí la exigencia

de que se elabore un nuevo texto de la Ley de Procedimiento Laboral.

Como novedad importante de esta ley a destacar en el tema de los conflictos colectivos de trabajo, además de la elevación a categoría legal del concepto y de la tipología conflictuales, elaborados por la doctrina y jurisprudencia, debe mencionarse la posibilidad de recurrir indistintamente a la huelga o a cualquiera de las medidas de solución del conflicto, mediación, conciliación o arbitraje, aun en el caso de que se hubiera iniciado alguno de estos procedimientos de exteriorización y de solución del conflicto, dado que no son excluyentes, ni el agotamiento de éstos se considera como requisito y condición previa para la declaración de aquélla como legal.

En cuanto a los modos y procedimientos de solución de los conflictos colectivos, se destaca de nuevo y se quiere llevar hasta sus últimas consecuencias el reconocimiento de la autonomía colectiva de las partes, procurando que sean éstas las que, bien a través de la negociación directa, o designando o solicitando, voluntariamente, un mediador, o acudiendo ante un órgano de conciliación, diriman sus diferencias, sin intervención de instancias obligatorias de concertación más que en última instancia, siempre que en un plazo prudencial de tiempo de los procedimientos antes expuestos no se derivaran resultados positivos, en cuyo caso se daría entrada, nuevamente a voluntad de las partes, a los Tribunales Arbitrales Laborales o a los órganos de la Jurisdicción Laboral.

Los conflictos colectivos planteados a instancia de los empresarios, presentan como novedad en cuanto a su manifestación la referencia y regulación del cierre empresarial como medida derivada de la huelga y con las precisas garantías para su regular ejercicio, incluyendo el control jurisdiccional.

El nuevo modelo laboral, de algún modo similar al implantado en la Europa occidental, ha tenido en consideración las experiencias legislativas de los países que la componen, en virtud de nuestra afinidad social, económica y cultural.

Con la presente ley quedan derogadas, expresamente, la Ley de Reglamentaciones de 1942, la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, la Ley de Relaciones Laborales de 1976, la Ley de Convenios Colectivos de 1973 y todas las disposiciones sobre representación de los trabajos en la empresa, así como parcialmente el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, con lo que, además de las innovaciones sustantivas, acordes con la nueva realidad sociolaboral española, se logra una seguridad jurídica siempre necesaria.

Importa resaltar, por último, el mantenimiento transitorio de la regulación sectorial a través de las Ordenanzas Laborales, hasta que se sustituyan por convenios, con objeto de evitar un vacío normativo, perjudicial para las partes sociales.

En su virtud, el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Trabajo, somete a la deliberación de las Cortes el siguiente

PROYECTO DE LEY

TITULO I

DE LA RELACION INVIDUAL DE TRABAJO

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Sección Primera: Ambito y fuentes

Artículo 1.º

Ambito de aplicación

1. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios en régimen de dependencia y por cuenta ajena.

2. Se entenderá por trabajador la persona física que voluntariamente realiza actividades retribuidas por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, llamada empresario o empleador.

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

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

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

b) Las prestaciones personales obligatorias.

c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al desempeño del cargo de consejero en las empresas que reviste la forma jurídica de sociedad.

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

e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los lleven 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.

5. El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española en cuanto uno y otra no sean contrarios a las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

Dicho trabajador tendrá, al menos, los derechos económicos que le corresponderían de trabajar en territorio español.

El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción española.

6. 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.

Artículo 2.º

Fuentes de la relación laboral

1. Los derechos y obligaciones, derivados de la relación laboral se regularán:

- a) Por las disposiciones legales del Estado.
- b) Por los convenios colectivos de trabajo.
- c) Por la voluntad de las partes manifestadas en el contrato de trabajo.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Las disposiciones legales 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 una norma legal y un convenio, que deberá respetar en todo caso los máximos y mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para los trabajadores, apreciada en su conjunto y en cómputo anual.

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.

Sección Segunda: Derechos y deberes básicos

Artículo 3.º

Derechos laborales

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance

que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Participación en la empresa.

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

- a) La ocupación efectiva.
- b) La promoción en el trabajo.
- c) No ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, raza, origen social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
- d) La protección en materia de seguridad e higiene.
- e) El respeto a su dignidad e intimidad personales.
- f) La remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores no podrán disponer válidamente de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario.

Artículo 4.º

Deberes laborales

Los trabajadores tienen como deberes:

- a) Trabajar, realizando la prestación debida, conforme a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) No concurrir deslealmente con la actividad propia de la empresa.
- d) Cumplir las órdenes o instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades laborales directivas.

e) Y cuantos otros deriven específicamente del contrato de trabajo.

Sección Tercera: Elementos y eficacia del contrato de trabajo

Artículo 5.º

Capacidad para trabajar

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 declare insalubres, penosas, nocivas o peligrosas tanto para su salud como para su formación moral.

3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años. No obstante, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, podrá autorizar su realización en determinados sectores de actividad o zonas territoriales.

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 moral; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

Artículo 6.º

Capacidad para contratar

Podrán concertar contratos de 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 conocimiento de sus padres y tutores, o con autorización de la persona o institución que les tengan a su cargo.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada 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. La autorización, no obstante, podrá ser condicionada, limitada o revocada por el representante legal.

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

Artículo 7.º

Forma de contrato

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

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

3. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito.

Artículo 8.º

Validez parcial del contrato

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 2.º de esta Ley.

Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, la jurisdicción laboral 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.

Sección cuarta: Modalidades del contrato de trabajo

Artículo 9.º

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, salvo en el caso de que así se hubiere pactado. 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, tuviera que asociar a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de éste.

Artículo 10

Trabajo en prácticas y para la formación

1. Quienes estuvieran en posesión de titulación académica o profesional reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de aquélla, pueden concertar contrato de trabajo en prácticas a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursado por el interesado,

2. El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito.

3. El contrato expresará las condiciones de trabajo y su duración, que no podrá ser superior a doce meses en total.

4. En caso de que el interesado se incorpore, sin solución de continuidad, a la empresa en que hubiera realizado las prácticas, el tiempo de éstas se deducirá del período de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

5. Los mayores de dieciséis años podrán ser contratados, a efectos de formación laboral, hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años con reducción de jornada y de la correspondiente retribución. En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad se estará a lo dispuesto en el número anterior.

El contrato deberá formalizarse por escrito.

Artículo 11

Trabajo a tiempo parcial

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad que se trate en el mismo período de tiempo.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará a razón de las horas o días realmente trabajados.

Artículo 12

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 de empresario.

2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la Oficina de Empleo.

3. El contrato se formalizará por triplicado y el empresario deberá enviar a la Oficina de Empleo un ejemplar en el que conste el lugar en que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad.

4. 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.

5. 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 cantidades de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

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

CAPITULO II

Contenido del contrato de trabajo

Sección primera: Duración del contrato

Artículo 13

Periodo de prueba

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

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

Artículo 14

Duración del contrato

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

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

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

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

d) En atención a las circunstancias previstas en el apartado 3 del artículo 15, cuando el Gobierno haga uso de la autorización prevista en el mismo.

2. Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la consideración a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos.

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

Sección segunda: **Derechos y deberes
derivados del contrato**

Artículo 15

**No discriminación en las relaciones
laborales**

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

2. Sólo podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo, que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y de quienes accedan al primer empleo.

Artículo 16

Inviolabilidad de la persona del trabajador

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y demás efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la presencia, en cuanto sea posible, de un representante legal de los trabajadores. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades en que pudiera incurrir, a tenor de la legislación aplicable, quien ordene indebidamente el registro.

Artículo 17

Seguridad e higiene

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

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

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligatoria por el empresario el trabajador tiene derecho a participar por medio de los representantes legales del personal en el centro de trabajo, si no se cuenta con 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 a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que puede ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sean con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichos cursillos y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en los mismos.

5. Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales del personal 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, o antes, si el riesgo es inminente, se dirigirán a la Autoridad laboral; 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 informe de la Inspección de Trabajo, la paralización inmediata del trabajo si estima un riesgo grave e inminente de accidente.

Artículo 18

Dirección y control de la actividad laboral

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario.

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.

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

Artículo 19

Pacto de no concurrencia

1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador, concurrente para diversos empresarios, cuando se estime que la actividad concurrente tiene carácter desleal, o si se le satisface una adecua-

da compensación económica por la plena dedicación en los términos que al efecto se convengan.

2. Los pactos individuales de no concurrencia para después de extinguido el contrato de trabajo habrán de contar con las dos circunstancias indicadas en el párrafo anterior para que sean válidos; en ningún caso podrán tener una duración superior a dos años para los trabajadores técnicos y de seis meses para los demás.

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 tendrá que cumplirse estrictamente siempre que no sea una duración superior a los dos años y se haya formalizado por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios, que no será superior al doble del salario del tiempo dejado de trabajar.

Sección tercera: Promoción en el trabajo

Artículo 20

Promoción profesional

En los convenios colectivos podrán pactarse medidas que tiendan a facilitar la promoción profesional y social de los trabajadores.

En tales pactos se garantizará:

a) El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia para elegir turno de tra-

bajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) La modalización adecuada de la jornada ordinaria de trabajo, para la asistencia a cursos de formación profesional específica o la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 21

Clasificación profesional

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

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

3. Contra la negativa de la empresa, puede reclamar ante la autoridad laboral, que recabará informe del Comité de Empresa o delegados de personal, así como de la Inspección de Trabajo.

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

5. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a funciones o tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, podrá hacerlo por plazo no superior a tres meses, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Artículo 22

Ascensos

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

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

Artículo 23

Promoción económica

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

2. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años.

Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

Sección cuarta: Salario y garantías salariales

Artículo 24

Del salario

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

2. No obstante lo dispuesto en el número anterior, no tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas

por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

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

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

Artículo 25

Salario mínimo interprofesional

1. El Gobierno fijará al comienzo de cada año el salario mínimo interprofesional teniendo en cuenta la evolución prevista del índice de precios al consumo. Igualmente fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

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

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

Artículo 26

Igualdad de remuneración por razón de sexo

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

Artículo 27

Liquidación y pago

1. La liquidación y el pago del salario

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

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

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

El trabajador puede 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 exigible en las obligaciones civiles.

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 a través de entidades de crédito.

Artículo 28

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.

Artículo 29

Gratificaciones extraordinarias

1. 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 de trabajo o por acuerdo entre el empresario y los representan-

tes. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

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

Artículo 30

Garantías del salario

1. Los créditos por salario tendrán la condición de singularmente privilegiados, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.

2. Asimismo los créditos salariales gozan de preferencia sobre cualquier otro crédito, en relación con los bienes inmuebles a los que se incorpore su trabajo y sean propiedad del empresario, aunque estuvieran hipotecados expresa, legal o tácitamente. El límite de esta garantía se extiende a treinta días de salario.

3. Los créditos salariales no protegidos por los números anteriores tendrán carácter preferente para su satisfacción respecto de los bienes de la empresa, excepto cuando concurren con acreedores hipotecarios o pignoratícios sobre dichos bienes.

4. Las preferencias reconocidas a los créditos salariales se harán efectivas incluso cuando se hubiera instaurado e iniciado un procedimiento de suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario.

El plazo para ejercitar los derechos de prelación absoluta del crédito salarial prescribirá al año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario.

Artículo 31

El Fondo de Garantía Salarial

1. El Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines abonará a los trabajadores

el importe de sus salarios, correspondientes a cuatro meses como máximo, que estén pendientes de pago, en los casos de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra de los empresarios.

Se entiende existente, a estos efectos, la insolvencia cuando así se declare judicialmente, con la audiencia, en todo caso, del Fondo de Garantía Salarial.

2. Con el límite máximo equivalente al importe de un año de salarios, en los mismos casos del número 1 anterior, el Fondo de Garantía Salarial abonará las indemnizaciones reconocidas judicial o administrativamente en favor de los trabajadores a causa de despido disciplinario y extinción de los contratos conforme a lo previsto en los artículos 48, 49 y 50 de esta ley.

3. La indemnización complementaria por salarios de tramitación que en su caso acuerde el Magisterado de Trabajo, tendrá la consideración de salarios pendientes de pago, sin que pueda el Fondo de Garantía Salarial abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a los cuatro meses de salario a que se refiere el número 1 de este artículo.

4. El Fondo asumirá las obligaciones especificadas en los números 1, 2, 3 y 4 anteriores, previa comprobación de su procedencia, subrogándose obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores frente a los empresarios por las cantidades satisfechas y conservando el carácter de créditos singularmente privilegiados que les confiere el artículo 30 de esta ley.

5. El Fondo se financiará con las aportaciones efectuadas por los empresarios, cualquiera que sea la actividad que realicen y el carácter privado o público de la empresa, que tengan a su servicio trabajadores por cuenta ajena; el tipo de cotización se fijará por el Gobierno sobre los salarios que sirven de base para el cálculo de las cotizaciones para atender a las contingencias derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el sistema de la Seguridad Social.

Sección quinta: **Tiempo de trabajo**

Artículo 32

Jornada

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

2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 43 horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y de 42 horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada, sin que en este caso se computen los tiempos de descanso como de trabajo.

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

Con independencia de lo antes dicho, en los convenios colectivos podrán regularse jornadas anuales respetando el máximo de horas extraordinarias diarias.

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

4. El calendario laboral se visará por la Delegación de Trabajo.

5. El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo, podrá establecer exclusiones, ampliaciones o limitaciones al tiempo de trabajo, en cómputo diario o semanal, a que se refiere el número 2, para determinadas ocupaciones que se califiquen por su continuidad, o discontinuidad, o de campaña, o temporada, o por su carácter de nocivas, especialmente penosas, peligrosas o insalubres.

6. No se tendrá en cuenta a efectos de los topes máximos de tiempo de trabajo a que se refiere el número 2, y en su caso el de este artículo, en régimen de jornada normal, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su indemnización de acuerdo con las disposiciones sobre horas extraordinarias.

7. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la no-

che y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por ciento sobre el salario base.

Artículo 33

Horas extraordinarias

1. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, se abonará con el incremento que se fije en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso el incremento será inferior al 75 por ciento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año, salvo lo previsto en el número 3 de este artículo. 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 u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

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

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

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

Artículo 34

Horario flexible y trabajo a turnos

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

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

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

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

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

Artículo 35

Descanso semanal, fiestas y permisos

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente, y el día completo del domingo, salvo disposición legal, convenio colectivo, contrato de trabajo o permiso expreso de la Autoridad Laboral que regule otro régimen de descanso laboral para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo y 1 de Mayo, como Fiesta de Trabajo.

El Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, salvo las expresadas en el párrafo anterior, y aquellas otras que por su arraigo local deben disfrutarse el día de su fecha.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

c) Un día, por traslado de su domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la

prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento 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 44 de esta Ley.

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

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

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este derecho no podrá ser ejercitado si el niño tuviera plaza en una guardería financiada con fondos públicos.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 36

Descansos anuales

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a 23 días naturales.

2. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del período total. A falta de acuerdo entre las partes, se estará a lo dispuesto en las normas reglamentarias y en los convenios colectivos de traba-

jo sobre planificación anual de las vacaciones, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) El empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

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

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

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

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

4. Las vacaciones anuales de los menores de dieciocho años tendrá una duración mínima de un mes.

CAPITULO TERCERO

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Sección primera: Movilidad funcional y geográfica

Artículo 37

Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones

académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

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

Artículo 38

Movilidad geográfica

1. Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija un cambio de residencia, salvo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, y lo autorice la autoridad laboral previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolver en el plazo de 30 días.

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

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

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

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

Artículo 39

Modificación de las condiciones de trabajo

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

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

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.

3. En los tres primeros supuestos del apartado anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48, apartado 1, a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, pro-

rrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

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

Sección segunda: **Garantías por cambio de empresario**

Artículo 40

Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras o servicios

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

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

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

Artículo 41

Cesión de trabajadores

1. Se prohíbe la contratación de trabajadores con el fin de cederlos o prestarlos temporalmente a un empresario cualesquiera que sean los títulos de dicho tráfico de mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores sin incorporarlos a la plantilla de la empresa en que trabajen.

2. Los empresarios que infrinjan la prohibición anterior responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, a resultas de dichos actos prohibidos, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos. Podrán presentar las oportunas denuncias los trabajadores afectados y los representantes legales del personal en el centro del trabajo al que estuvieran adscritos.

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

Artículo 42

La sucesión de empresa

1. El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos "inter vivos", el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representan-

tes del personal de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacida con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

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

Sección tercera: Suspensión del contrato

Artículo 43

Causas y efectos de la suspensión

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

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Causas tecnológicas o económicas.
- d) Fuerza mayor que imposibilite temporalmente la prestación del trabajo.
- e) Cumplimiento de obligaciones legales o derivadas del ejercicio de cargos públicos o sindicales.
- f) Enfermedad o parto.
- g) Razones disciplinarias.
- h) Participación en huelga.
- i) Cierre legal de la empresa.
- j) Excedencia.

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

Artículo 44

Excedencias

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

2. El trabajador con una antigüedad en la Empresa al menos de dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que establezcan los convenios colectivos, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo a la empresa.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Este derecho podrá ser ejercido por uno sólo de los padres cuando los dos trabajen.

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

5. El reingreso del trabajador excedente voluntario está condicionado en todo caso a la existencia de vacantes de igual o similar categoría.

Artículo 45

Suspensión del contrato por causas tecnológicas, económicas o derivadas de fuerza mayor

1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido temporalmente por causas tecnológicas o económicas o derivadas de fuerza mayor, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 49 de esta ley, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.

2. Los plazos establecidos en el artículo 49 se reducirán a la mitad en cuanto a su duración; la documentación justificativa será la estrictamente necesaria a juicio de la Autoridad laboral para resolver fundadamente en cada caso.

Artículo 46

Suspensión con reserva de puesto de trabajo

El trabajador tiene derecho a la reserva de puesto de trabajo en los siguientes casos:

1. Durante la incapacidad laboral transitoria. Cesará tal derecho de reserva de plaza si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente en grado total o absoluto o de gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social.

2. Por ausencia motivada por el servicio militar, prestación sustitutiva del mismo y por el ejercicio de cargos públicos a tenor de lo dispuesto en esta ley. En ambos casos el tiempo máximo para la reincorporación al trabajo será de treinta días naturales a partir de cesación del servicio o del cargo.

3. Por ausencia de la mujer trabajadora fundada en el descanso con motivo del parto, que será como máximo de un período de seis semanas antes del parto y ocho después del parto.

Sección cuarta: Extinción del contrato

Artículo 47

Causas de extinción del contrato

El contrato de trabajo se extinguirá:

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

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

Si llegado al término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

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

4. Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar. Si no se cumple el preaviso, el empresario está facultado para exigir al trabajador el posible resarcimiento de daños y perjuicios ocasionados.

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

6. Por jubilación del trabajador.

7. Por muerte o incapacidad del empresario siempre que no haya representante legal o herederos que continúen la actividad empresarial, o por extinción de la personalidad jurídica contratante.

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

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

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

11. Por despido del trabajador.

12. Por causas objetivas legalmente procedentes.

Artículo 48

Extinción por voluntad del trabajador

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

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

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

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

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

Artículo 49

Extinción por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor

1. La extinción de las relaciones de trabajo fundada en causas económicas o tecnológicas o fuerza mayor deberá ser autorizada, para su validez, por la Autoridad laboral correspondiente a petición del empresario interesado.

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

2. El empresario, salvo los casos de fuerza mayor, está obligado a abrir un período de consultas de treinta días con los representantes legales del personal en el centro de trabajo afectado. En ellas tratarán de formular propuestas alternativas de solución o de reparación.

3. El empresario notificará a la Autoridad laboral competente copia de la comunicación entregada a los representantes del personal, así como fecha de iniciación de las consultas.

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

En caso de no lograr acuerdo, el empresario solicitará de la Autoridad laboral autorización para la extinción de los contratos, acompañando toda la documentación

pertinente y en la que necesariamente irá un informe de un Censor Jurado de Cuentas, así como las actas del desarrollo de las consultas. El informe del Censor no será preceptivo en las empresas de menos de 50 trabajadores, ni en los supuestos de fuerza mayor.

5. Recibida en forma la solicitud, la Autoridad laboral, previo informe motivado de la Inspección de Trabajo, que deberá tener en cuenta en todo caso la documentación obrante en el expediente y con los informes de los organismos públicos que considere precisos, resolverá en un plazo de treinta días naturales, ampliable cuando las circunstancias e importancia del expediente así lo exigiera.

El plazo anteriormente establecido sólo podrá ser prorrogado antes de su vencimiento, por resolución motivada, y por una sola vez, del Director General del Ministerio de Trabajo competente por razón de la materia.

6. Cuando el expediente de regulación de empleo sea presentado a instancia de los trabajadores, la Autoridad laboral competente determinará las gestiones y los informes que sean precisos para la resolución del mismo, con respecto a los plazos antes señalados.

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

Cuando la extinción propuesta afecte a más del 50 por ciento de la plantilla se dará cuenta por el empresario de la venta de bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyan el tráfico normal de la misma, al Comité de Empresa o Delegados de personal y, asimismo, a la Autoridad laboral.

8. Los representantes legales del personal tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

9. La indemnización, en el supuesto de ser autorizada la extinción, será de veinte

días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

En el caso de fuerza mayor, la Autoridad laboral podrá exonerar o reducir del pago de los salarios de tramitación del expediente, así como de las indemnizaciones.

10. La declaración de quiebra producirá la continuidad de los contratos de trabajo si así se acordase por los síndicos, por continuar la actividad de la empresa. En otro caso será preciso tramitar el expediente resolutorio ante la Autoridad laboral, sin más justificación que el auto judicial declarativo de la quiebra.

11. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de sus bienes, se estará a lo dispuesto en el artículo 42 de esta ley, siempre que, en el caso de venta parcial, los bienes permitan continuar, también parcialmente, la actividad de la empresa.

En cualquier caso, si el nuevo empresario decide no continuar o suspender la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo, incoado al efecto.

12. El procedimiento administrativo se modalizará reglamentariamente respecto a trámites y plazos, en función de la medida propuesta por el empresario, número de trabajadores afectados y dimensión de la empresa. De cualquier modo, siempre se mantendrá la consulta a los representantes legales de los trabajadores y el de autorización administrativa.

13. Cuando el expediente afecte a empresas cuya plantilla no exceda de 50 trabajadores o los trabajadores afectados no superen el 5 por ciento de la plantilla del centro, los plazos se reducirán a la mitad en cuanto a su duración y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria, a juicio de la Autoridad laboral, para resolver fundadamente en cada caso.

Tal prescripción tendrá eficacia siempre que, en el segundo supuesto, el expediente iniciado se presente transcurridos más de doce meses del anterior.

14. En la aplicación de los Planes de reestructuración sectorial convenidos entre

la Administración y las representaciones de empresas y trabajadores, se seguirá en los expedientes de regulación de empleo que en consecuencia se formulen, el procedimiento que en la normativa de los respectivos Planes se haya acordado.

Artículo 50

Extinción del contrato por causas objetivas

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación afectiva 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. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo.

c) Por la necesidad de amortizar individualmente un puesto de trabajo, cuando no proceda utilizar los servicios del trabajador afectado en otras tareas de la empresa en la misma localidad. Si la empresa contase con un puesto vacante en otro centro de trabajo en distinta localidad, el trabajador podrá ocuparlo, solicitando el traslado con derecho a las compensaciones económicas legales.

d) Las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen al 20 por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos y el 25 por ciento en cuatro meses discontinuos dentro del año, podrán ser causa de que el empresario acuerde la extinción de los

contratos de trabajo de los trabajadores que hayan faltado al trabajo siempre que el índice de inasistencia del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por ciento en los mismos periodos de tiempo; no se computarán como faltas de asistencia a los efectos de este apartado las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, o cierre patronal, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de treinta días consecutivos.

Artículo 51

Forma y efectos de la extinción por causas objetivas

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

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

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

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

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

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

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

2. Durante el período de preaviso el trabajador 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 recurrirse como si se tratase de despido disciplinario.

4. Cuando el empresario incumpliere los requisitos establecidos en este artículo, el despido será nulo, debiendo el Magistrado de Trabajo hacer tal declaración de oficio. No obstante lo anteriormente establecido, la no concesión del preaviso previsto en dicho artículo no anulará el despido, si bien el empresario, con independencia de las demás indemnizaciones que procedan, estará obligado a abonar al trabajador los salarios correspondientes a dicho período.

Artículo 52

Despido disciplinario

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

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

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

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

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

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

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.

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

g) Los determinados específicamente por normas con rango de ley.

Artículo 53

Forma y efectos

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

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

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

Será nulo el despido cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el número 1 de este artículo.

4. El despido nulo tendrá los mismos efectos que si fuera declarado improcedente. La subsanación podrá efectuarse en el plazo de los veinte días hábiles siguientes al acto extintivo del contrato.

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

Artículo 54

Despido improcedente

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

a) En todo caso, a una indemnización, cifrada en cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

b) A una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se publique la sentencia de la Magistratura de Trabajo, o hasta que haya encontrado otro empleo si tal colocación es anterior a dicha sen-

tencia y se pruebe por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

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

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

4. En los casos de empresarios que ocupen menos de 25 trabajadores fijos, el Magistrado de Trabajo, en atención a las circunstancias que concurran en el empresario y el trabajador, podrá reducir, a su prudente arbitrio, las indemnizaciones señaladas en el apartado 1, a), de este artículo. La reducción tendrá un mínimo del 15 por ciento y un máximo del 30 por ciento de la indemnización.

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

CAPITULO CUARTO

Infracciones y sanciones

Sección Primera: De los empresarios

Artículo 55

Infracciones laborales de empresarios

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

2. Las sanciones se graduarán en aten-

ción a la gravedad de la infracción, malicia o falsedad del empresario, número de trabajadores afectados, cifra de negocios de la empresa y reincidencia.

3. Las infracciones se sancionarán con multa, a propuesta de la Inspección de Trabajo, por los Delegados Provinciales del Ministerio de Trabajo, hasta 100.000 pesetas; por el Director General competente por razón de la materia, hasta 500.000 pesetas; por el Ministro de Trabajo, hasta 2.000.000 de pesetas, y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo, hasta 15.000.000 de pesetas.

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

Sección Segunda: De los trabajadores

Artículo 56

Faltas y sanciones de trabajadores

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

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

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

CAPITULO QUINTO

Plazos de prescripción

Sección Primera: Prescripción de acciones derivadas del contrato

Artículo 57

Prescripción y caducidad

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

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

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

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

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

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

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

Sección Segunda: Prescripción de las infracciones y faltas

Artículo 58

Prescripción

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

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

TITULO II

DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA Y DE REUNION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

CAPITULO PRIMERO

Del derecho de representación colectiva

Sección Primera: El derecho de participación en la empresa

Artículo 59

Participación

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.º de esta Ley, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en los términos fijados en este título.

Sección Segunda: Organos de representación

Artículo 60

Delegados de personal

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta trabajadores fijos y más de diez, 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 fijos, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán mediante sufragio libre, secreto y directo los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 25 trabajadores, 1; de 26 a 40, 2; y de 41 a 49, 3.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario o la autoridad laboral, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social. Estarán legitimados para iniciar, negociar y concluir convenios colectivos en el ámbito a que corresponda su representación.

Artículo 61

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 fijos.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia dos o más centros de trabajo cuyos censos no rebasen los cincuenta trabajadores, pero que en conjunto superen esta cifra, podrá constituirse un comité de empresa conjunto. Cuando en una empresa existan varios centros permanentes de trabajo, unos con comité y otros sin él, o bien no alcancen ninguno de ellos el número de trabajadores fijos que se exige para su constitución, pero en su conjunto rebasen el número de cien trabajadores fijos de plantilla en la provincia, podrán establecerse comités de ámbito superior, de acuerdo con las características de la empresa, tanto en orden territorial como funcional, y siempre con criterios de proporcionalidad entre los representantes de cada centro de trabajo.

3. Asimismo, podrá pactarse en Convenio Colectivo la constitución y funcionamiento de un Comité Central de empresa, con un máximo de doce miembros, designados de entre los componentes de los dis-

tintos Comités de centro con la misma proporcionalidad, y por éstos mismos.

Tales Comités Centrales no podrán su-plantar las funciones de los Comités de Centro, salvo para negociar Convenios Colectivos que afecten a toda la empresa.

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

Artículo 62

Composición y reunión

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 y a la empresa.

Los Comités deberán reunirse cada dos meses, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un diez por ciento de los trabajadores representados.

Artículo 63

Competencias

1. El Comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

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

1.2. Solicitar 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.

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

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

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

c) Planes de formación profesional de la empresa.

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

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

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

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa.

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

1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

1.8. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) 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) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa. Cuando, a juicio del Comité, exista riesgo inmediato de accidente, se estará a lo dispuesto en el artículo 17 de esta ley.

1.9. Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en be-

neficio de los trabajadores o de sus familiares.

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

1.11. Denunciar y negociar los Convenios Colectivos de empresa o ámbito inferior, y siempre que en este último caso exista Comité. A tales efectos podrá nombrar de entre sus componentes los representantes en las comisiones deliberadoras.

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

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

Artículo 64

Capacidad y sigilo profesional

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

2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3, 4 y 5 del apartado 1 del artículo anterior, aún 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.

Artículo 65

Composición

El número de miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores	5
De 101 a 250 trabajadores	9
De 251 a 500 trabajadores	13
De 501 a 750 trabajadores	17
De 751 a 1.000 trabajadores	21
De 1.000 en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.	

Artículo 66

Elección y mandato

1. Los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto.

2. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del Comité de Empresa será de dos años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

3. 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 votos, de la misma candidatura o lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituido lo será por el tiempo que reste del mandato.

4. Las sustituciones serán comunicadas seguidamente al empresario y a la Autoridad Laboral, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

Artículo 67

Garantías

1. Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal como representantes legales de los trabajadores tendrán, a salvo de lo que se disponga en

los Convenios Colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.

b) Prioridad de permanencia en la empresa, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 52. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Optar por la readmisión en el supuesto de despido disciplinario declarado improcedente.

e) Expresar colegiadamente, si se trata de 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.

f) Disponer en el centro de trabajo de un local adecuado para sus reuniones, así como tablón de anuncios.

g) 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:

	Horas
De 50 a 100 trabajadores	15
De 101 a 250 trabajadores	20
De 251 a 500 trabajadores	25
De 501 a 750 trabajadores	30
De 751 a 1.000 trabajadores	35
De 1.000 en adelante	40

Podrá pactarse en Convenio Colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité 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 tercera: Procedimiento electoral

Artículo 68

Electores y elegibles

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

Los trabajadores extranjeros podrán ser electores en todo caso, pero para ser elegidos se tendrá en cuenta el principio de reciprocidad de trato con los españoles en el país respectivo.

2. Se podrán presentar candidatos para la elección de delegados de personal y de miembros del Comité de Empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.

Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente, al menos, a tres veces el número de puestos a cubrir.

Artículo 69

Votación para delegados

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

que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 70

Elección para el Comité de Empresa

1. En las empresas de más de 50 trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios: uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados. Por convenio colectivo y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo Colegio que se adapte a dicha composición. En tal caso las normas electorales del presente título se adaptarán a dicho número de Colegios. Los puestos del Comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa, según el número de trabajadores que formen los dos Colegios electorales mencionados. Si en la división resultaren cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondería la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.

2. En la elección de miembros del Comité de Empresa en las de hasta 250 trabajadores, cada elector podrá dar su voto a un máximo de aspirantes hasta un 75 por ciento de los puestos a cubrir, entre las candidatos proclamados, los cuales figurarán ordenados alfabéticamente en una sola lista. Serán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa. En las listas deberán figurar junto al nombre y apellidos de cada candidato las siglas del sindicato a que pertenezca. En el caso de los candidatos que no pertenecieran a sindicato alguno deberá indicarse que se trata de no afiliados.

3. En las elecciones a miembros del Comité de Empresa en aquellos centros de más de 250 trabajadores, 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 más el 50 por ciento de dichos puestos. Cada elector optará, dentro de una lista, por los candidatos que prefiera en número igual al de puestos, tachando los restantes. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

b) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le correspondan, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votantes 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 candidatura se elegirá a los que obtengan mayor número de votos, y en caso de empate a aquel que figure en lugar anterior en la lista.

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

Artículo 71

Mesa electoral

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

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

3. La mesa estará formada por el Presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos Vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de Secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la me-

sa en el orden indicado de antigüedad o edad.

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

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

Artículo 72

Funciones de la Mesa

1. La mesa electoral solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará con los medios que le habrá de facilitar éste la lista de electores. Esta se hará pública en los tablonés de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

2. 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.

3. A continuación la mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de delegados de personal, así como el de miembros del Comité que hayan de ser elegidos en aplicación de lo dispuesto en los artículos 60 y 65.

4. Los candidatos habrán de ser representados durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación de candidatos se hará cuarenta y ocho horas después de concluir dicho plazo, publicándose en los tablonés referidos. Contra el acuerdo de proclamación de candidatos podrán reclamar éstos o sus interventores dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolviendo la mesa al siguiente día.

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

Artículo 73

Votación para el Comité de Empresa

1. El acto de la votación se efectuará en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral.

2. El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas en urnas cerradas, con plenas garantías para la autenticidad de los resultados de la elección.

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. Aquellas en que se hayan señalado titulares y suplentes elegidos en mayor número del que corresponde, se tendrán por nulas en su totalidad.

4. Del resultado del escrutinio se levantará acta, en la que constarán, además, la composición de la mesa, así como las incidencias y las 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. Una copia del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores, será enviada al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Este mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse el plazo de impugnación ante la jurisdicción laboral previsto en el artículo 74. El Instituto, a solicitud de cualquier interesado en el proceso electoral, expedirá copia autenticada de las actas.

Asimismo, se remitirán copias al empresario, a los interventores de las candidaturas, quedando otra en poder del Comité de Empresa o de los delegados de personal.

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

6. El empresario facilitará los medios

precisos para el normal desarrollo del proceso electoral.

Artículo 74

Reclamaciones en materia electoral

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

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

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

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

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

CAPITULO II

Del derecho de reunión

Artículo 75

Las asambleas de trabajadores

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.º de esta ley, los trabajadores

de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o de centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 25 por ciento 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.

La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajadores 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 sociales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 76

Lugar de reunión

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

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

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

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

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

d) Cierre legal de la empresa.

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

Artículo 77

Convocatoria

La convocatoria, con expresión del orden del día, se comunicará al empresario con tres días hábiles de antelación, como mínimo.

Artículo 78

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 éstos el voto favorable personal, libre, directo y secreto de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 79

Locales y tablón de anuncios

En las empresas o centros de trabajo se pondrá a disposición de los delegados del 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 tablones de anuncio.

TITULO III

DE LA NEGOCIACION Y DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Sección primera: Naturaleza y efectos de los convenios

Artículo 80

Concepto de eficacia

1. Los convenios colectivos de trabajo, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los traba-

jadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva dentro del marco de esta ley.

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 obligan en todo el tiempo de su vigencia a los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Artículo 81

Unidades de negociación

A nivel nacional, regional, provincial o local, los convenios colectivos podrán tener como ámbito las siguientes unidades de negociación:

a) Uno o varios centros de trabajo de una empresa.

b) Una sola empresa.

c) Un conjunto de empresas que tengan características homogéneas, bien sea por actividad económica, o por su dimensión productiva o de personal.

d) La totalidad de las empresas dedicadas a una misma actividad económica.

e) Podrán pactarse, asimismo, convenios referidos a un sector profesional de la empresa que por la especial naturaleza o lugar de la actividad tenga una clara diferenciación de los restantes de la misma empresa.

Artículo 82

Concurrencia

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

Artículo 83

Contenido

1. El contenido de los convenios colectivos expresará como mínimo:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ambito personal, funcional y territorial.

c) Duración del convenio.

d) Designación de una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender en las cuestiones que se deriven de la aplicación del propio convenio y las obligaciones contraídas respecto a la paz laboral.

2. Asimismo, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral y asistencial, dentro del ámbito de lo dispuesto en las leyes.

Artículo 84

Vigencia

1. Los convenios colectivos tendrán vigencia mínima de un año para todo su contenido. Podrán fijarse períodos de vigencia superiores al establecido en el convenio para las materias de índole laboral, no directamente económicas.

2. Los convenios se prorrogarán automáticamente de año en año si no hubiera denuncia expresa de las partes. Esta denuncia se hará un mes antes de expirar el plazo de vigencia de los convenios a que se refieren los apartados a), b) y e) del artículo 81, y cuarenta y cinco días para los restantes. Sólo a partir de las fechas citadas podrán iniciarse las negociaciones para un nuevo convenio de igual o distinto ámbito del anterior.

Sección segunda: Legitimación

Artículo 85

Legitimación

Estarán legitimados para negociar:

1. En los convenios colectivos de centros de trabajo y de empresa: los empresarios y los Comités de Empresa y/o los delegados de personal en su caso.

2. En los convenios de sector profesional de empresa: el empresario y la Comisión que al efecto se elija para representar a los trabajadores afectados por su ámbito de aplicación.

3. En los convenios de ámbito superior a los anteriores: los sindicatos o coalición de sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los Comités de empresa o delegados de personal del ámbito geográfico o funcional a que se refiere el convenio; y las organizaciones o coaliciones de organizaciones empresariales que cuenten con el 10 por ciento de los empresarios afectados por el ámbito de aplicación del convenio.

Todo sindicato u organización empresarial y las coaliciones, en su caso, que renuncian el requisito de legitimidad tendrán derecho a participar en la Comisión negociadora.

Artículo 86

Comisión negociadora

1. La Comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, organizaciones o coaliciones indicadas en el artículo anterior representen como mínimo al 51 por ciento de los miembros de Comités de empresa y delegados de personal y al 51 por ciento de los empresarios afectados por el Convenio.

2. Cumpliéndose los requisitos exigidos en el número anterior se procederá a designar los componentes de la Comisión Negociadora en la proporción que respectivamente correspondan.

3. En los convenios de centro de trabajo, sector profesional de empresa o empresa, ninguna de las partes superará el número de quince miembros, y en los de ámbito superior, de veinte.

4. La Comisión negociadora tendrá un Presidente, con voz pero sin voto, designado libremente por aquélla y, en defecto de acuerdo, por la Autoridad laboral.

Existirá asimismo un Secretario de actas, sin voz ni voto, designado por las partes.

5. Tanto la representación empresarial como la representación de los trabajadores podrán estar asistidas en las deliberaciones por Asesores Técnicos, que intervendrán con voz pero sin voto, sin que su número pueda exceder de un quinto de los Vocales designados.

CAPITULO II

Procedimiento

Sección primera: Tramitación, aplicación e interpretación

Artículo 87

Tramitación

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

La parte receptora de la comunicación podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida. En los supuestos en que se produzca discrepancia sobre el ámbito propuesto se estará a lo dispuesto en el artículo 100.

2. A petición de las partes el Presidente de la Comisión Negociadora podrá dirimir sobre puntos concretos de la negociación, así como interesar de quien corresponda los datos e informes necesarios para el mejor desarrollo de las negociaciones.

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

3. En cualquier momento de las delibe-

raciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.

4. El convenio deberá ser presentado ante la Autoridad laboral competente, a efectos de Registro, dentro del plazo que reglamentariamente se determine.

5. En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el Registro, se dispondrá su publicación obligatoria y gratuita en el "Boletín Oficial del Estado" o en el de la Provincia a que corresponda el Convenio, o bien se advertirá a la Comisión negociadora de las infracciones legales que puedan derivarse de su contenido, suspendiéndose la publicación hasta su rectificación.

El Convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes.

Artículo 88

Aplicación e interpretación

Con independencia de las atribuciones de las Comisiones Paritarias, el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos se resolverá de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 100 de esta ley para los conflictos colectivos jurídicos.

Sección segunda: Adhesión, extensión y arbitraje

Artículo 89

Adhesión y extensión

1. En las respectivas unidades de negociación, fijadas de acuerdo con lo establecido en el artículo 81 de esta ley, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse de común acuerdo a un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la Autoridad Laboral competente a efectos de registro.

2. El Ministerio de Trabajo podrá extender las disposiciones de un convenio

colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores siempre que exista especial dificultad para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado.

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

Artículo 90

Arbitraje

En el supuesto de que el conflicto de intereses se derive de la falta de acuerdo en la negociación, se estará a lo dispuesto en el artículo 100 de esta Ley.

TITULO IV

DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 91

Concepto

1. A efectos de esta Ley se entenderá por conflicto colectivo de trabajo la alteración de la normalidad laboral, así como las controversias que afecten a intereses colectivos laborales entre un empresario o grupo de empresarios u organización empresarial y una colectividad o sindicato de trabajadores, con motivo de la aplicación e interpretación de disposiciones legales o convenios colectivos, o de la modificación o innovación de disposiciones legales que no constituyan derecho necesario.

2. Respecto de lo pactado en convenio colectivo y durante su vigencia, no procederá plantear conflicto colectivo de modificación o innovación.

Artículo 92

Conflictos jurídicos y conflictos de intereses

1. Son conflictos jurídicos los que se formalicen con motivo de la interpretación o aplicación de las disposiciones legales o convenios colectivos preexistentes.

2. Son conflictos de intereses los planteados para la modificación o innovación de disposiciones legales, que no constituyan derecho necesario o de convenios colectivos, una vez terminado el período de vigencia de éstos.

Artículo 93

Legitimación

La legitimación para adoptar medidas de conflicto colectivo se determinará de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 98 y 102 de la presente Ley.

Artículo 94

Manifestación y solución de los conflictos colectivos

1. Los conflictos colectivos, respecto de los trabajadores, podrán resolverse por huelga, de acuerdo con su normativa específica, o por los procedimientos contenidos en la presente Ley, sin que sea preciso su agotamiento obligatorio para la declaración de huelga legal.

2. Respecto de los empresarios, los conflictos colectivos podrán manifestarse y solucionarse a través de los procedimientos contenidos en la presente Ley y excepcionalmente, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 104 de esta Ley, como derecho derivado del de huelga de los trabajadores.

Artículo 95

Efectos de la solución de los conflictos

1. Los conflictos colectivos de trabajo que se resuelvan al margen de lo dispues-

to en la presente Ley, no tendrán más valor que lo convenido entre y para las partes y con respecto al ordenamiento jurídico.

2. En el supuesto de concurrencia de solución adoptada en procedimientos de conflictos colectivos se estará a lo dispuesto en el artículo 82 de la presente Ley.

Artículo 96

Procedimientos de solución

Los conflictos colectivos podrán solucionarse por los siguientes medios:

- a) Negociación directa entre las partes.
- b) Conciliación.
- c) Mediación.
- d) Arbitraje.
- e) Procedimiento jurisdiccional.

Artículo 97

Huelga

1. La huelga se regulará por su legislación específica.

2. Cuando el procedimiento de conflicto colectivo fuera de intereses, éste quedará sin efecto, por la declaración y ejercicio del derecho de huelga. El ejercicio de este derecho sólo podrá realizarse una vez transcurrido el plazo de correspondiente preaviso.

CAPITULO II

Del procedimiento planteado por los trabajadores

Artículo 98

Legitimación

1. La declaración del conflicto corresponde:

- a) En los que afectan a un sector o rama de actividad, a los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.
- b) En los que afecten a un grupo profesional concreto, a las asociaciones sindicales representativas del mismo.

c) En los que afecten a una empresa, en su totalidad o en parte, a los comités de empresa o a los delegados de personal, en su caso.

2. La declaración de conflicto colectivo, cualquiera que sea su ámbito, exige para su efectividad la adopción de acuerdo expreso, por mayoría simple, del personal afectado en cada centro de trabajo.

Artículo 99

Comunicación

1. El acuerdo de declaración del conflicto colectivo se comunicará al empresario o empresarios afectados o, en su caso, a la organización empresarial, así como a la Autoridad Laboral competente, la cual pasará comunicación al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

2. En el escrito se hará constar el ámbito subjetivo, objetivo y territorial del conflicto planteado.

Artículo 100

Medios de solución

1. Tanto en los conflictos colectivos jurídicos como de intereses, las partes podrán utilizar, de modo indistinto, y como medios de solución, los de negociación directa, mediación y conciliación.

2. La conciliación se efectuará en el seno del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

3. La mediación podrá efectuarse por quien designen las partes, por la Inspección de Trabajo o en el seno del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a voluntad de las partes.

4. Los procedimientos citados en los números anteriores deberán terminarse en el plazo de treinta días.

5. Transcurrido dicho plazo sin lograr un acuerdo, se procederá del siguiente modo:

- a) En los conflictos colectivos jurídicos y previo el trámite de conciliación, si antes no se hubiera agotado, se decidirá la cuestión, a voluntad de las partes, por el

Tribunal Arbitral Laboral o por la Jurisdicción Laboral, de acuerdo, en este último caso, con lo establecido en la Ley de Procedimiento Laboral.

En el supuesto de que no hubiera acuerdo entre las partes, tendrá primacía el procedimiento ante la Jurisdicción.

b) En los conflictos colectivos de intereses la Autoridad Laboral podrá designar un nuevo mediador, a efectos de lograr el acuerdo entre las partes.

Si el conflicto de intereses derivase de la falta de acuerdo de las partes en la negociación colectiva, éstas podrán someter la solución de los puntos controvertidos a uno o varios árbitros, cuya decisión será dictada en el plazo que se determine. Si las partes decidieran no someterse a arbitraje, la Autoridad Laboral, en atención a las consecuencias que se deriven de una situación de falta de acuerdo, está facultada para obligar a las partes a que designen, en 72 horas, árbitro o árbitros que resolverán en el plazo de quince días, y de no hacerlo, el Ministerio de Trabajo, atendidas las circunstancias concurrentes, podrá efectuar dicha designación, previa audiencia de las partes.

Artículo 101

Eficacia

Los acuerdos alcanzados por la negociación directa entre las partes, o a través de la mediación, conciliación, decisión arbitral o sentencia, tendrán la eficacia de un convenio colectivo en los términos y con la vigencia que se señale.

CAPITULO III

Del procedimiento planteado por los empresarios

Artículo 102

Legitimación

1. La declaración del conflicto corresponde:

a) En los que afecten a un sector o rama de actividad a las organizaciones empresariales legalmente constituidas.

b) En los que afecten a una empresa, al empresario.

2. La declaración de conflicto colectivo exige para su efectividad la adopción de acuerdo expreso por mayoría simple de las empresas afectadas.

Artículo 103

Tramitación

1. El conflicto colectivo se tramitará con el mismo procedimiento que para el declarado por los trabajadores y tendrá la misma eficacia la solución acordada de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 99, 100 y 101 de la presente ley.

2. En cualquier momento de la tramitación y, si por los trabajadores se ejerciera el derecho de huelga, de acuerdo con su legislación específica, se archivarán las actuaciones sin más trámite.

Artículo 104

Cierre empresarial

1. El cierre del centro de trabajo por parte del empresario, como medida de conflicto colectivo, tan sólo podrá realizarse en caso de huelga de los trabajadores afectados y cuando concurren algunas de las circunstancias siguientes:

a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.

b) Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.

c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

2. El cierre empresarial deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral en el plazo de doce horas.

3. La calificación y declaración sobre la legalidad del cierre empresarial, a solicitud de cualquiera de las partes en conflicto, formulada por escrito ante la Magistratura competente, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de haberse producido el cierre, corresponderá:

a) A la Magistratura de Trabajo competente, en los casos en que el cierre afecte a centros de trabajo de una sola provincia.

b) A la Magistratura de Trabajo que designe la Sala de Gobierno del Tribunal Central de Trabajo de entre aquellas que correspondan a los centros de trabajo situados en las distintas provincias a las que afecte el cierre.

4. Recibida en Magistratura la solicitud de declaración sobre la legalidad o ilegalidad del cierre empresarial, a la que se dará en su tramitación preferencia absoluta, la Magistratura a la que corresponde su conocimiento, según lo previsto en el número 3 anterior, citará a las partes para que comparezcan ante la propia Magistratura dentro del término de cuarenta y ocho horas, con los medios de prueba de que intenten valerse, siguiéndose a continuación el proceso por los trámites del procedimiento laboral ordinario.

5. Las partes en conflicto habrán de designar una persona de entre las afectadas por éste que comparezca personalmente en el acto del juicio, comparencia que puede hacerse con asistencia de letrado, sin que en este caso éste pueda ostentar la representación de aquéllas.

6. El Magistrado dictará sentencia al día siguiente de celebrado el juicio, sin que quepa suspensión del término.

7. La sentencia pronunciada, que contendrá únicamente la declaración de legalidad o ilegalidad del cierre empresarial, será inmediatamente ejecutiva sin perjuicio del posible recurso de alzada que contra la misma pueda interponerse conforme a lo dispuesto en los artículos 193 a 199 de la Ley de Procedimiento Laboral.

8. De cualquier modo, el cierre de los centros se limitará al tiempo indispensable

para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa.

Artículo 105

Efectos

1. El cierre legal del centro de trabajo exonerará al empresario del abono de los salarios y de la correspondiente cotización a la Seguridad Social, durante el tiempo que permanezca cerrado.

2. El empresario que hubiera procedido al cierre del centro de trabajo sin ajustarse a los requisitos legales o si lo hiciera legalmente no procediera a su reapertura cuando fuera requerido para ello, dentro del plazo establecido en el requerimiento, incurrirá en una infracción sancionable conforme a lo dispuesto en el artículo 55 de esta ley, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones del pago de los salarios que procedieran, así como de cotización a la Seguridad Social por dichos salarios.

Disposiciones adicionales

Primera

La regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista Convenio Colectivo podrá realizarse por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previas las consultas que considere oportunas a las organizaciones patronales y sindicales.

Segunda

El trabajo al servicio del hogar familiar en sus diversas modalidades, el de los deportistas profesionales, el de alta dirección de la empresa, no incluido en el artículo 1.º, 4, c), de esta ley, y el de los representantes de comercio tendrán la consideración de relaciones laborales de carácter especial. A tales relaciones les será de

aplicación lo dispuesto en la presente ley, con las siguientes excepciones:

a) Para el trabajo al servicio del hogar familiar, deportistas profesionales, alta dirección en la empresa y representantes de comercio, lo referente a jornada de trabajo, duración del contrato, suspensión y extinción del mismo. A efectos del trabajo en el hogar familiar, se computará como salario en especie la manutención y el alojamiento, si los hubiere.

b) Para los representantes de comercio, además de lo expresado en el apartado a), lo relativo a estructura y cuantía salarial.

c) Para el personal de alta dirección, además de lo expresado en el apartado a), lo dispuesto en el Título 3.º y 4.º de la presente ley.

d) Para los deportistas profesionales, además de lo dispuesto en el apartado a), lo establecido en el artículo 19, 4, de la presente ley.

En todas las materias exceptuadas en esta disposición, se estará a lo que las partes pacten libremente, tanto a nivel individual como colectivo.

Tercera

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

Cuarta

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

Quinta

La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo. De cualquier modo, la edad máxima será la de sesenta y nueve años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

En los Convenios Colectivos podrán pactarse libremente edades de terminación del contrato de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a efectos de jubilación.

Disposiciones finales

Primera

El Gobierno, previas las consultas que considere oportunas a las organizaciones patronales y 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.

Segunda

Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a la presente ley, y expresamente:

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

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

3. El Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, Títulos 1.º, capítulo II, artículo 15; Título 2.º, Título 3.º, Título 4.º, Título 5.º, Título 6.º, Disposición final 2.ª, Disposición final 3.ª, Disposición final 4.ª, Disposición adicional 3.ª y Disposiciones transitorias.

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

5. Decreto de 19 de agosto de 1947, de creación de los jurados de empresa.

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

7. Decreto 1.505/1973, de 24 de junio, de Jurados únicos y centrales.

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

9. Decreto 1.265/1971, de 9 de junio, por el que se regula el Estatuto Sindical de los extranjeros que trabajan en España.

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

11. Decreto 1.878/1971, de 23 de julio, por el que se regula el régimen jurídico de garantías de los cargos sindicales electivos.

12. Decreto 2.241/1965, de 15 de julio: normas para la aplicación y desarrollo de la Ley 41/1962.

13. Decreto 1.148/1975, de 30 de mayo: regulación de la libertad de reunión en el ámbito sindical.

14. Real Decreto 3.149/1977, de 6 de diciembre, sobre elección de representantes de los trabajadores en el seno de las empresas.

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

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

Tercera

Las disposiciones con rango de ley que regulan cuestiones relativas a jornada, salarios y cualesquiera otros aspectos y circunstancias de las relaciones laborales individuales no reguladas por esta ley, continuarán en vigor en calidad de normas reglamentarias y podrán ser derogadas o modificadas por el Gobierno a propuesta del Departamento correspondiente. Asimismo quedan vigentes, en lo que no se opongan a la presente ley, los decretos de 17 de agosto de 1973, sobre ordenación del salario; de 23 de abril de 1976, sobre descanso semanal en las empresas con sistemas de trabajo a turnos y en el comercio; de 7 de mayo de 1976, sobre régimen de horas extraordinarias en el sector del transporte, y el de 16 de septiembre de 1976, sobre régimen de jornada y descansos en el trabajo en el mar.

Cuarta

El tipo de cotización para la financiación del Fondo de Garantía Salarial será el 0,40 por ciento, actualmente vigente, pudiendo revisarse por el Gobierno en función de las necesidades del Fondo.

Quinta

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

Sexta

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

Séptima

La presente ley entrará en vigor a los veinte días siguientes al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Disposiciones transitorias

Primera

Toda extinción de la relación laboral, producida con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley, se registrará en sus aspectos sustantivo y procesal por las normas vigentes en la fecha en que aquella hubiera tenido lugar.

Segunda

La Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por Convenio Colectivo. A efectos de la definición de grupo profesional a que se refiere el artículo 37, se estará a lo dispuesto en las Ordenanzas, mientras no se pacte sobre la materia a través de los Convenios Colectivos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se autoriza al Ministerio de Trabajo, para derogar total o parcialmente las Reglamentaciones de Trabajo y Or-

denanzas Laborales con un preaviso de seis meses a las representaciones de las partes incluidas en su ámbito.

Tercera.

A efectos de lo dispuesto en los artículos 11 y 34, 4, en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo, sólo podrán contratarse a tiempo parcial los trabajadores perceptores de Subsidio de Desempleo.

A tales trabajadores se les deducirá del Subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado.

Cuarta

Los trabajadores elegidos para el desempeño de cargos de representación en el seno de la empresa, conforme a lo dispuesto en el Decreto 3.149/1977, de 6 de diciembre, que desempeñen las funciones propias de los mismos a la entrada en vigor de la presente ley, continuarán en su ejercicio durante el tiempo de duración previsto para su mandato.

Quinta

Los Convenios Colectivos en trámite de negociación a la entrada en vigor de esta ley se registrarán por las normas vigentes en el momento de constituirse la Comisión Negociadora. En cuanto a las posibles prórrogas, se estará a lo dispuesto en esta ley.

Sexta

El porcentaje del 10 por ciento exigido en el artículo 85 para la legitimidad negociadora del Sindicato o Coalición de Sindicatos, quedará reducido al 8 por ciento hasta que se hayan celebrado elecciones sindicales, que afecten al menos al 70 por ciento de trabajadores incluidos en empresas en las que pueda efectuarse su celebración.

Suscripciones y venta de ejemplares:

SUCESORES DE RIVADENEYRA, S. A.

Paseo de Onésimo Redondo, 36

Teléfono 247-23-00. Madrid (8)

Depósito legal: M. 12.580 - 1961

Imprime: RIVADENEYRA, S. A.-MADRID