



BOLETIN OFICIAL
DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

V LEGISLATURA

Serie A:
PROYECTOS DE LEY

29 de marzo de 1994

Núm. 42-8

DICTAMEN DE LA COMISION

121/000032 Por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara, se ordena la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES, del Dictamen emitido por la Comisión de Política Social y Empleo sobre el Proyecto de Ley por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (n.º expediente 121/32), tramitado por el procedimiento de urgencia y cuya aprobación final fue avocada por el Pleno del Congreso de los Diputados en su reunión del día 10 de febrero de 1994.

Palacio del Congreso de los Diputados, a 25 de marzo de 1994.—P. D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Ignacio Astarloa Huarte-Mendicoa**.

La Comisión de Política Social y Empleo, a la vista del Informe emitido por la Ponencia, ha examinado el Proyecto de Ley por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (121/32), cuya aprobación final fue avocada por el Pleno del Congreso de los Diputados en su reunión del

día 10 de febrero de 1994, por lo que tiene el honor de elevar al Sr. Presidente de la Cámara el siguiente

DICTAMEN

EXPOSICION DE MOTIVOS

1

El planteamiento de una reforma del Estatuto de los Trabajadores, en el ámbito de las decisiones políticas dirigidas a la creación de empleo, tiene su primera explicación en que esta norma, al regular tanto los diversos aspectos del desarrollo de la relación laboral como la negociación colectiva, configura los aspectos fundamentales del marco institucional del mercado de trabajo.

Sin desconocer que las acciones en materia de empleo pueden, y deben, adoptarse desde muy diversas políticas públicas, no hay que ignorar la importante contribución que, para el objetivo del empleo, supone el contar con una regulación laboral que, al mismo tiempo que cumple su finalidad fundamental de garantía de la posición de los trabajadores en la relación laboral, pro-

porciona a las empresas instrumentos para una gestión de los recursos humanos que incida favorablemente en la buena marcha de aquéllas.

El marco económico en el que las empresas españolas desarrollan su actividad en la actualidad presenta notables diferencias con respecto al existente en 1980, año de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, y éste es un factor que sin duda debe pesar a la hora de decidir la procedencia de cambios normativos.

Ya en 1984 factores como los cambios en la situación económica derivados de la crisis de los años setenta y las perspectivas cada vez más cercanas de integración de la economía española en la europea forzaron a adoptar importantes modificaciones en aspectos sustanciales de la regulación laboral, como los referidos a las modalidades de contratación.

Alguno de estos factores que motivaron la reforma de 1984 no han hecho sino consolidarse y han aparecido también otros nuevos. En esta línea se podría citar la progresiva internacionalización de la economía, expresada en fenómenos como el acceso al mercado y a la competencia mundial de países hasta entonces alejados del escenario económico, las exigencias de convergencia económica en el contexto europeo, la aceleración del proceso de innovación tecnológica, o los efectos de las fases bajas del ciclo económico. Todos ellos conducen a un nuevo ámbito económico en el que las empresas españolas van a tener que desarrollar su actividad, y que ha sido fruto de una aceleración de los procesos históricos como no se había conocido en épocas anteriores del sistema de relaciones industriales.

Si estos fenómenos económicos generales se ponen en relación con el empleo, el análisis de la situación europea, que tiene manifestaciones incluso más agudas en el caso español, es el de una economía que no sólo tiene problemas para el crecimiento económico sino que, incluso, alcanzado éste, no produce unos efectos tan dinámicos en términos de creación de empleo como los experimentados en otros países, que son precisamente los competidores de los países europeos en general y de España en particular.

De ahí la necesidad de adoptar medidas en todos los terrenos de la acción política, lo que incluye, lógicamente, también el ámbito laboral, para fortalecer nuestra economía a través de una mejora de la competitividad de las empresas españolas.

2

Para lograr esta necesaria mejora de la competitividad de las empresas no cabe plantear una fórmula puramente desreguladora en el terreno laboral, en la que desaparezcan las garantías legales de la posición individual de los trabajadores o las facultades colectivas expresadas en la negociación colectiva.

La revisión y la reforma de la normativa laboral debe hacerse conservando los elementos diferenciadores de la cultura política europea, que se expresan en términos

de libertad sindical, negociación colectiva y protección social. Preservar estos valores es compatible con la mejora de la competitividad; pero ello exige revisar el marco institucional de las relaciones laborales así como las propias prácticas negociadoras de los interlocutores sociales, de forma que desde estos dos campos sea compatible garantizar la posición de los trabajadores con proporcionar al desarrollo de la actividad empresarial la capacidad de adaptación. Ello permitirá una adecuación flexible de la gestión de los recursos humanos en la empresa, tanto a la situación económica de la misma como a los cambios del mercado en el que opera.

De no introducirse este criterio de adaptabilidad en el desarrollo de la relación laboral, en la regulación estatal y en la negociación colectiva, el esquema de garantías para los trabajadores inherente al Derecho del Trabajo irá apareciendo cada vez más como una regulación puramente formal, que no sólo no sirve para proteger el empleo existente sino que abre una brecha cada vez mayor entre ocupados y desempleados.

Desde esta perspectiva, y siempre con el objetivo de proteger el empleo existente y de fomentar la creación de empleo, se plantea esta nueva reforma del Estatuto de los Trabajadores, en la que se busca proporcionar adaptabilidad en el desarrollo de la relación laboral y ofrecer unas garantías para los derechos de los trabajadores que, precisamente por ser compatibles con esa idea de adaptabilidad, pueden ser más eficaces en términos reales que las actualmente existentes.

De acuerdo con estas ideas, la reforma del Estatuto se mueve en una doble dirección: potenciar el desarrollo de la negociación colectiva, como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, e introducir mecanismos de adaptabilidad equilibradamente repartidos entre las distintas fases del desarrollo de la relación laboral.

Respecto de la negociación colectiva, se parte de la idea de que debe ser un instrumento fundamental para la deseable adaptabilidad por su capacidad de acercamiento a las diversas y cambiantes situaciones de los sectores de actividad y de las empresas. Para ello, espacios hasta ahora reservados a la regulación estatal pasan al terreno de la negociación colectiva.

Por lo que se refiere al desarrollo de la relación laboral, se busca fundamentalmente incidir en los aspectos relacionados con una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa, en temas como la ordenación del tiempo de trabajo y del salario, o las modificaciones en la prestación laboral, por considerar que una actuación en estos términos puede ser en muchos casos un mecanismo preventivo frente al riesgo de pérdida de empleo.

Coherentemente con los objetivos indicados la reforma que ahora se presenta afecta, con mayor o menor intensidad, a la mayor parte de las instituciones reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, tanto las relacionadas con el acceso del trabajador al empleo, o ingreso al trabajo, con el desarrollo de la relación laboral durante su transcurso y con los procedimientos y garantías de la extinción del contrato, como las relativas

a la negociación, contenido y eficacia de los convenios colectivos.

3

El objetivo de adaptabilidad y flexibilidad en las relaciones laborales tiene su primer exponente en la regulación de los mecanismos de ingreso en la empresa y, dentro de ello, en la regulación de las modalidades de contratación. Adaptabilidad que, en este contexto, no significa renunciar a la causalidad de la contratación temporal ni comprometer la protección de los derechos de los trabajadores, sino arbitrar aquellas fórmulas de contratación que se adecúen más exactamente a las reales necesidades de las empresas y de los individuos. No parece posible, sin embargo, pretender abarcar desde la Ley, con fórmulas cerradas y predeterminadas, el complejo entramado de realidades diferenciadas de sectores y actividades. Por ello, junto a la formulación de las definiciones legales, resulta preciso otorgar a la negociación colectiva un papel de modalización y adecuación de los esquemas legales a las necesidades y especificidades de los sectores.

A ello se dirigen las modificaciones introducidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en la definición de los contratos de duración determinada, junto a las derivadas de la absorción del antiguo contrato de trabajadores fijos discontinuos en una renovada y ampliada contratación a tiempo parcial y la desaparición, como instrumento estable de determinación de la duración del trabajo, de la contratación no causal de fomento del empleo introducida en la reforma de 1984. Estas medidas se complementan, en el artículo 8.4, con una mejora de la información de los trabajadores sobre el contenido de su relación laboral, en especial en aquellos casos en que el contrato no deba formalizarse por escrito, y con una regulación del período de prueba, en el artículo 14, más sencilla que la actual y adaptada a la realidad diferenciada de las pequeñas empresas en la configuración de las relaciones laborales.

Pero es quizás en el desarrollo de las relaciones laborales donde la necesidad de flexibilidad se hace más patente, posibilitando una mayor adaptabilidad de los elementos definidores de la relación laboral —en cuanto al contenido, el lugar o el tiempo de la misma, así como las restantes condiciones de trabajo— a las necesidades cambiantes de los mercados y de los procesos productivos.

Una definición más flexible, ya desde el ingreso al trabajo, del contenido de la prestación laboral pactada, superando los rígidos esquemas de la clasificación subjetiva de los trabajadores, y una mayor facilidad para adaptar dicha prestación a la variación de las necesidades, son los objetivos de las modificaciones introducidas en los artículos 16.3, 23 y 39 del Estatuto, siempre en el ámbito de lo que constituyen las aptitudes profesionales del trabajador contratado. Pero en ocasiones, las necesidades de modificación de las condiciones de

trabajo, siempre por causas objetivas y justificadas, son de naturaleza distinta o más intensa que las propias de la movilidad funcional. En tales ocasiones resulta preciso establecer las necesarias garantías de los derechos de los trabajadores frente a decisiones arbitrarias, a través de un adecuado control de la justificación de la medida, una participación más intensa de los representantes de los trabajadores e, incluso en determinadas ocasiones, el reconocimiento del derecho de los trabajadores perjudicados por ellas a rescindir su contrato de trabajo; sin embargo, dichas garantías no pueden llegar a dificultar hasta el extremo de imposibilitar la adopción de las medidas que resulten necesarias, pues con ello, lejos de proteger a los trabajadores, se pondría en peligro su empleo y la viabilidad de la empresa en su conjunto. La nueva regulación de los artículos 40 y 41, en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones, tiene en cuenta estos principios estableciendo un procedimiento ágil basado en los mecanismos de la causalidad y el control judicial, así como en la participación de los órganos colectivos en las decisiones de tal naturaleza.

La ordenación del tiempo de trabajo constituye uno de los aspectos básicos de la regulación de las relaciones laborales, tanto en cuanto elemento de organización —de la actividad de la empresa y de la vida de las personas que trabajan en ella— como de protección de la salud y seguridad de estos últimos. Igualmente confluyen en esta materia elementos propios de la política de empleo, perceptibles en la actuación sobre la jornada de trabajo desde criterios de reparto del volumen de empleo existente, pero también en la construcción de un marco jurídico que posibilite la máxima eficiencia del proceso productivo.

Tomando en consideración estos elementos, la presente norma reordena la regulación de la jornada de trabajo estableciendo los límites y garantías (en materia de jornada, descansos, trabajo nocturno o a turnos, etc.) que, por razones de salud y seguridad o por objetivos de política de empleo, resultan indisponibles, y fijando, en lo demás, un marco de reglas de juego en el que la negociación de las partes pueda libremente desarrollarse con objeto de hacer compatibles las necesidades organizativas de la empresa y los intereses y aspiraciones de los individuos.

Sin duda es la regulación de las causas de extinción de la relación laboral el aspecto más delicado de los ordenamientos laborales. Cuando la necesidad de extinción tiene carácter colectivo y se encuentra basada en crisis de funcionamiento de la actividad empresarial, en ella confluyen elementos de transcendental importancia, vinculados tanto a los derechos de los individuos como a las posibilidades de supervivencia de las empresas, los cuales, según las soluciones que se adopten, pueden llegar a afectar, en épocas de especiales dificultades, a la propia viabilidad, incluso, de los sistemas económicos y sociales.

Por ello, la norma opta por mantener parcialmente el sistema vigente de intervención administrativa en los

despidos colectivos —aunque clarificando y objetivando dicha intervención— en todos aquellos supuestos en que, en función de la necesaria intensidad de la medida, los intereses colectivos económicos y sociales deben ser ponderados. Por contra, aquéllos en los que predominan los intereses de carácter individual pueden ser remitidos simplemente a los instrumentos jurídicos establecidos, con carácter general, para la defensa de dichos intereses.

Se trata, en definitiva, de garantizar los elementos básicos de competitividad de una empresa, haciendo posible que las decisiones rescisorias, adoptadas con sometimiento a procedimientos legales puedan llevarse a cabo con la finalidad precisamente de mantener en el futuro la pervivencia de la empresa.

Por otra parte, se modifica en algunos casos la calificación del despido. Este acto será calificado de procedente cuando puedan acreditarse las razones alegadas por el empresario. La declaración de improcedencia se producirá en caso contrario y también cuando no se hubiera observado la forma o procedimiento, legal o convencionalmente establecidos, para la rescisión por causas disciplinarias. El despido, por último, será declarado nulo cuando, tratándose de decisiones extintivas por causas objetivas, económicas, organizativas, técnicas y de producción, se hubieran incumplido las formalidades legales, y, en todo caso, cuando resultara discriminatorio o contrario a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

4

El segundo gran hilo conductor de la reforma es el relativo a la potenciación de la negociación colectiva y la mejora de sus contenidos.

Ello tiene reflejo, evidentemente, en la nueva regulación de determinados aspectos del Título III del Estatuto de los Trabajadores, pero también en un conjunto de facultades de adaptación y modalización —de negociación, en suma— que se proyectan en la práctica totalidad de las instituciones del Título I objeto de la reforma.

Así, nuevas facultades para la negociación colectiva, susceptibles de enriquecer sus contenidos muy por encima de lo hasta ahora conocido, se reflejan en los artículos 14, 15, 16, 22, 23, 25, 26, 29, 30, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 51 y 53. En todos ellos, la ley regula principios susceptibles de ser desarrollados o, incluso, modificados (allí donde la ley no considera necesaria su configuración como mínimos) a través de la negociación de las partes en las empresas y en los sectores. Este proceso de cesión de la norma estatal en favor de la convencional, que responde plenamente al contenido constitucional del derecho a la negociación colectiva, es especialmente perceptible en aspectos tales como la ordenación de la estructura del salario, la distribución de la jornada o los derechos de promoción en la empresa, y se ve completada con la culminación del

proceso de sustitución de las Ordenanzas y Reglamentos laborales y la derogación de otras normas reglamentarias laborales.

Las reformas en el Título III se orientan en esta misma dirección: favorecer el desarrollo de la negociación colectiva, facilitando la adopción de acuerdos en las Comisiones Negociadoras por parte de sujetos con una adecuada legitimación, y proporcionar a los convenios una mayor capacidad de fijación de sus contenidos, de forma que, en los términos acordados por las partes negociadoras, lo regulado se ajuste lo más posible a las características de sus ámbitos de aplicación y a las condiciones tenidas en cuenta en el momento de su suscripción.

Al primer objetivo responden las nuevas reglas sobre legitimación empresarial en los convenios de ámbito superior a la empresa, sobre composición de la Comisión Negociadora y sobre requisitos para la adopción de acuerdos.

Por lo que se refiere al segundo objetivo, en aras de tal capacidad de adaptación, se incluyen las reglas en materia de cláusulas de descuelgue, derogación y disponibilidad por el convenio del contenido del convenio anterior y de los derechos reconocidos en el mismo, y facultad del propio convenio para determinar su eficacia temporal más allá del período pactado.

Se modifican, por último, aquellos preceptos de la Ley de Procedimiento Laboral cuya adaptación viene exigida por la reforma de la ley sustantiva.

5

Como se ha dicho anteriormente, la reforma de la normativa reguladora de las principales instituciones del mercado de trabajo tiene como una de sus principales orientaciones el potenciar el desarrollo de la negociación colectiva. Efectivamente, una reforma del mercado de trabajo como la que se plantea, no sólo no es incompatible, sino que encuentra su mejor cabida en un marco jurídico en el que el desarrollo de las relaciones laborales se basa fundamentalmente en la capacidad negociadora de los interlocutores sociales. Para ello resulta imprescindible que el sistema de medición de la representatividad de dichos interlocutores posea la necesaria eficacia que permita que la representatividad se acredite de forma adecuada, sin constituir un elemento perturbador del propio desarrollo de las relaciones laborales.

Este es el propósito que mueve a proceder a diversas modificaciones de la normativa reguladora de las elecciones de representantes de los trabajadores, al constituir dichas elecciones el elemento básico para la medición de la representatividad sindical. La normativa del Estatuto de los Trabajadores reguladora de estas elecciones tuvo ya una primera modificación en 1984, coincidiendo también con la anterior modificación de las normas reguladoras del marco institucional del mercado de trabajo. Esta reforma estaba orientada fundamental-

mente a adecuar el Estatuto de los Trabajadores a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, como norma jurídica reguladora con carácter general de la actividad sindical e instauradora del sistema de representatividad sindical basado en la audiencia de los sindicatos en los centros de trabajo.

La experiencia de la aplicación de estas normas ha reafirmado la validez social de este sistema de mediación de la representatividad sindical por la audiencia electoral, pero ha puesto también de relieve bastantes problemas prácticos derivados fundamentalmente de la medición de la representatividad por los resultados electorales de un período limitado de tiempo. Entre estos problemas se podría citar la innecesaria, pero excesiva, confrontación en tal período entre las distintas opciones sindicales, o la gran litigiosidad en el control del cómputo de los resultados electorales, situaciones éstas que no sólo dificultan y retrasan la obtención de los datos considerados para medir la representatividad, sino que trasladan a la sociedad una imagen negativa de la actuación de los interlocutores sociales y de la Administración Laboral.

Sensibles a estos problemas, las Organizaciones Sindicales más representativas de ámbito nacional llegaron a acuerdos sobre criterios de reforma de la normativa electoral, basados en la sustitución de la medición de la representatividad en un período de cómputo cerrado por la celebración de elecciones de forma abierta en el tiempo y la acreditación de la representatividad por los resultados vigentes en el momento en que deban ejercerse las funciones representativas, con la consiguiente eliminación de la necesidad de una proclamación global de resultados. Coherentemente con ello se sustituiría el sistema de cómputo de resultados electorales a través de órganos tripartitos por otro de registro administrativo y solución de las discrepancias en cuanto a cómputo a través de sistemas arbitrales, al mismo tiempo que se introducirían correcciones en el sistema de preavisos para evitar su utilización desvirtuada, como un condicionante global del desarrollo del proceso electoral.

Se ha optado porque la Ley recoja estos criterios de unos protagonistas tan cualificados de los procesos electorales, como son las organizaciones sindicales más representativas, por entender que con los mismos se proporciona una adecuada solución a los problemas antes indicados. De esta forma se procede a dar una nueva redacción a los artículos del Estatuto de los Trabajadores dedicados a la promoción de elecciones, a la celebración de éstas o a las funciones de la mesa electoral, al mismo tiempo que se crean nuevas figuras e instituciones jurídicas, como la oficina pública de registro de actas o el procedimiento de reclamaciones en materia electoral, en el que se sustituye la actuación de órganos tripartitos por un sistema arbitral, dotado de las suficientes garantías en cuanto a voluntariedad y a tutela judicial.

La reforma en esta materia se completa con las normas transitorias destinadas a favorecer la adecuación al nuevo sistema de las futuras elecciones, con las normas

procesales exigidas por la nueva normativa sustantiva, y por las modificaciones en las normas sobre elecciones en el ámbito de la Función Pública que permiten armonizar los sistemas de medición de la representatividad existentes en este ámbito.

6

El Proyecto, cumpliendo las prescripciones legales, sobre la materia, ha sido sometido a la consideración tanto del Consejo Económico y Social como del Consejo General del Poder Judicial.

CAPITULO PRIMERO

Modificaciones que se introducen en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo primero. Forma y duración del contrato de trabajo

Los artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El artículo 8 queda redactado de la forma siguiente:

“ARTICULO 8. Forma del contrato.

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

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

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

4. Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar

por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.”

Dos. Los apartados 1 y 2 del artículo 14 quedan redactados de la forma siguiente:

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

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

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

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

Tres. El artículo 15 queda redactado de la forma siguiente:

“ARTICULO 15. Duración del contrato.

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse Contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados. Los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo sectorial podrá modificarse la duración máxima de estos contratos o el período dentro del cual se pueden realizar en

atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir.

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

d) Cuando se trate de lanzamiento de una nueva actividad. En este caso la duración de los contratos no podrá exceder de tres años, pudiendo prorrogarse por acuerdo entre las partes por períodos no inferiores a los mínimos que en su caso se establezcan.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

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

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

5. Se autoriza al Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.”

Cuatro. El artículo 16 queda redactado de la forma siguiente:

“Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el Convenio Colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa que se corresponda con dicha prestación.

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

Artículo segundo. Promoción en el Trabajo y clasificación profesional.

Los artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. “Sección tercera. Clasificación profesional y promoción en el trabajo.”

“ARTICULO 22. Sistema de clasificación profesional.

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

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

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

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

Dos. El artículo 23 queda redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 23. Promoción y Formación Profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

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

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

2. En los Convenios Colectivos se pactarán los términos concretos del ejercicio de estos derechos y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos.”

Tres. El artículo 24 queda redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 24. Ascensos.

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

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

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

Cuatro. El artículo 25 queda redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 25. Promoción Económica.

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

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

Artículo tercero. Salario.

Los artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El artículo 26 queda redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 26. Del Salario.

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

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

3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consoli-

bles, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

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

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

Dos. El artículo 28 queda redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

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

Tres. El apartado 1 del artículo 29 queda redactado de la siguiente forma:

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

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

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

Cuatro. (suprimido)

Cinco. El apartado tres del artículo 32 queda redactado de la siguiente forma:

“3. Los créditos por salarios no protegidos en los números anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el doble del Salario Mínimo Interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que éstos, con arreglo a la Ley, sean preferentes.

La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el duplo del salario mínimo.”

Artículo cuarto. Tiempo de Trabajo.

Los artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores que a continuación se relacionan, quedan modificados en los siguientes términos:

Uno. El artículo 34 queda redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 34. Jornada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.”

Dos. El artículo 35 queda redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 35. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

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

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

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

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

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retri-

buciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.”

Tres. El artículo 36 queda redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente Ley.

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

Cuatro. Los apartados 1 y 2 del artículo 37 quedan redactados en la siguiente forma:

"1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

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

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

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

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

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

Cinco. El primer párrafo de la letra d) del apartado 3 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

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

Seis. El apartado 2 del artículo 38 queda redactado de la siguiente forma:

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

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecusable. El procedimiento será sumario y preferente."

Artículo quinto. Modificaciones, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Los artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los siguientes términos:

Uno. El artículo 39 queda redactado de la siguiente forma:

"ARTICULO 39. Movilidad funcional.

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

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

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

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a 6 meses durante un año o a 8 durante 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

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

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo."

Dos. El artículo 40 queda redactado de la siguiente forma:

"ARTICULO 40. Movilidad geográfica.

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

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas

propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los Convenios Colectivos.

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

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

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

— Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

— El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

— Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

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

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la Autoridad Laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

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

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

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

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

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo 2 del apartado 1 de este artículo.

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

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

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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

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

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

Tres. El artículo 41 queda redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

— Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

— El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

— Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

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

En los supuestos previstos en las letras a), b), y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado uno, a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

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

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

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

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

Tras la finalización del período de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez trans-

currido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

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

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

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

Cuatro. La letra j) del apartado 1 del artículo 45 queda redactada de la siguiente forma:

“j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.”

Cinco. El artículo 47 queda redactado de la siguiente forma:

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

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

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

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

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

Seis. El apartado 3 del artículo 49 queda redactado de la siguiente forma:

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

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y de aprendizaje, concertados por

una duración inferior a la máxima legalmente establecida se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

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

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días."

Siete. Los apartados 8 y 9 del artículo 49 quedan redactados de la siguiente forma:

"8. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 de esta Ley.

9. Por despido colectivo, fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley."

Ocho. El apartado 1 del artículo 50 queda redactado de la siguiente forma:

"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 por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados."

Nueve. El artículo 51 queda redactado de la siguiente forma:

"ARTICULO 51: Despido colectivo.

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

— Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

— El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

— Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o si son técnicas, organizativas o de producción, a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de los recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

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

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo 1º de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el apartado 3 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

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

2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo, deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la Autoridad Laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

La Autoridad Laboral comunicará la iniciación del expediente a la Entidad Gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de 10 días y deberán obrar en poder de la Autoridad Laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.

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

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

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan que contemple las medidas anteriormente señaladas.

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

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

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la Autoridad Laboral el resultado del mismo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será

aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial.

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

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

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

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

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

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

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

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

Diez. La letra c) del artículo 52 queda redactada de la siguiente forma:

"c). Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley en número inferior al establecido en el mismo."

Once. La letra c) del apartado 1 del artículo 53 queda redactada de la siguiente forma:

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

Doce. El apartado cuatro del artículo 53 queda redactado de la siguiente forma:

"4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la Autoridad Judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha."

Trece. El artículo 55 queda redactado de la siguiente forma:

"ARTICULO 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Catorce. El artículo 56 queda redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 56. Despido improcedente.

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas, que deberán ser fijadas en aquélla:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

El empresario deberá mantener en alta al trabajador en la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior.

2. En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la de la conciliación previa, si en dicho acto el empresario reconociera el carácter improcedente del despido y ofreciese la indemnización prevista en el apartado a) del número anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador en el plazo de 48 horas siguientes a la celebración del acto de conciliación.

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

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

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

Artículo sexto. Prescripción y caducidad.

Se añade un apartado 4 al artículo 59 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:

“4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del período de consultas.”

Artículo séptimo. Derecho de representación colectiva.

Los artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los siguientes términos:

Uno. La rúbrica y los apartados 1, 2, 3 y 5 del artículo 67, quedan redactados de la forma siguiente:

“ARTICULO 67. Promoción de elecciones y mandato electoral.

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

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

Sólo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral para su depósito y publicidad.

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

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

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

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, siem-

pre y cuando dicha convocatoria cumpla con los requisitos legalmente establecidos.

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

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

5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios."

Dos. El artículo 69 queda redactado de la siguiente forma:

"ARTICULO 69. Elección.

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

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

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

3. Se podrán presentar candidatos para la elección de delegados de personal y 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."

Tres. La letra a) del apartado 2 del artículo 71 queda redactada de la siguiente forma:

"a) Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del Comité que corres-

ponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del sesenta por ciento de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.”

Cuatro. Los apartados 1 y 2 del artículo 74 quedan redactados de la siguiente forma:

“1. Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones por sus promotores, ésta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores que, de conformidad con el artículo anterior, deban constituir la Mesa, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

La Mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

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

La Mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

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

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

En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores en los que se elige un sólo delegado de personal, el desarrollo del proceso electoral, desde la constitución de la Mesa hasta los actos de votación y proclamación de trabajadores electos, podrá efectuarse en un mismo día, debiendo en todo caso la Mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación. Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la Mesa.”

Cinco. Los apartados 6 y 7 del artículo 75 quedan redactados de la siguiente forma:

“6. El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores, y el acta de constitución de la Mesa, serán presentadas en el plazo de tres días a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral por el presidente de la Mesa, quien podrá delegar por escrito en uno de los candidatos electos o en un interventor de candidatura. La Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral procederá, en el inmediato día hábil, a la publicación en los tablores de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que así se lo soliciten, y dará traslado a la empresa de la presentación en dicha Oficina Pública del acta correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en aquélla, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla, y mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación. La Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral, transcurridos los diez días hábiles desde la publicación, procederá o no al registro de las actas electorales.

7. Corresponde a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la precisión de la concreta representatividad ostentada.

La denegación del registro de un acta por la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral solo podrá hacerse cuando se trate de actas que no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado, falta de comunicación de la promoción electoral a la Oficina Pública, falta de la firma del presidente de la Mesa electoral, y omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

En estos supuestos, la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral requerirá, dentro del siguiente día hábil, al Presidente de la Mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas. Una vez efectuada la subsanación, esta Oficina Pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación, o no realizada ésta en forma, la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral procederá, en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación, y al presidente de la Mesa. En el caso de que la denegación del registro se deba a la ausencia de comunicación de la

promoción electoral a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por dicha Oficina Pública, ésta procederá sin más trámite a la denegación del registro, comunicándolo al presidente de la Mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social.”

Seis. El artículo 76 queda redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 76. Reclamaciones en materia electoral.

1. Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción competente.

2. Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la Mesa así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral, y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. La impugnación de actos de la Mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto, y deberá ser resuelta por la Mesa en el posterior día hábil, salvo lo previsto en el último párrafo del artículo 74.2 de la presente Ley.

3. Serán árbitros los designados conforme al procedimiento que se regula en este apartado, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas según proceda, y de los que ostenten el diez por ciento o más de los delegados y de los miembros de los Comités de Empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la Autoridad Laboral competente establecerá la forma de designación, atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros, posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

La Administración Laboral facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros, en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

4. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser recusados, en los casos siguientes:

a) Tener interés personal en el asunto de que se trate.

b) Ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.

c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

d) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

5. El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral, a quien promovió las elecciones, y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquél en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la Mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral. El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

6. La Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción, así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles

siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado, de conformidad a lo establecido en el número tres de este artículo, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia, y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones Públicas, dictará laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta, y se notificará a los interesados y a la Oficina Pública dependiente de la Autoridad Laboral. Si se hubiese impugnado la votación, la Oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente.”

Artículo octavo. Negociación y Convenios Colectivos.

Los artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que se relacionan a continuación quedan modificados en los siguientes términos:

Uno. El apartado 3 del artículo 82 queda redactado de la siguiente forma:

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

Sin perjuicio de lo anterior, los Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si dichos Convenios Colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del Convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la Comisión Paritaria del Convenio.

Dos. Se añade un apartado 4 al artículo 82, con la siguiente redacción:

“4. El Convenio Colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo Convenio.”

Tres. El artículo 85 queda redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 85. Contenido.

1. Dentro del respeto a las leyes, los Convenios Colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical, y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los Laudos Arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas.

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

- a) Determinación de las partes que lo conciertan.
- b) Ambito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3.
- d) Forma y condiciones de denuncia del Convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión.”

Cuatro. El apartado 3 del artículo 86 queda redactado de la siguiente forma:

“3. Denunciado un Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del Convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio Convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del Convenio.”

Cinco. Se añade un apartado 4 al artículo 86 con la siguiente redacción:

“4. El Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.”

Seis. Los apartados 3 y 4 del artículo 87 quedan redactados de la siguiente forma:

“3. En los Convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnen los requisitos señalados en la Disposición Adicional Sexta de esta Ley.”

Seis bis (nuevo). El párrafo segundo del apartado 1 del artículo 87 queda redactado de la siguiente forma:

“En los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso, con los requisitos del artículo 80 de esta Ley, de designación, a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito.”

Siete. El apartado 1 del artículo 88 queda redactado de la siguiente forma:

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

En los de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el Convenio.”

Ocho. Los dos primeros párrafos del apartado 1 y el apartado 3 del artículo 89 quedan redactados de la siguiente forma:

“1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios que promueva la negociación lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comuni-

cación, que deberá hacerse por escrito la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente en función del ámbito territorial del Convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.”

“3. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.”

Nueve (nuevo). Se añaden los siguientes párrafos al artículo 91, con la siguiente redacción:

“No obstante lo anterior en los Convenios Colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los Convenios Colectivos.

El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los Convenios Colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Convenio Colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los Convenios Colectivos. Específicamente, cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

Artículo noveno.

La Disposición Transitoria Segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores queda redactada de la siguiente forma:

“DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.

Las Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor, salvo que por un Acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 de esta Ley se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia, continuarán siendo de aplicación como

derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por Convenio Colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior se autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para derogar total o parcialmente, de forma anticipada, las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, o para prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 la vigencia de las Ordenanzas correspondientes a sectores que presenten problemas de cobertura, con arreglo al procedimiento previsto en el párrafo siguiente.

La derogación se llevará a cabo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previo informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos relativo a la cobertura del contenido de la Ordenanza por la negociación colectiva. A tales efectos se valorará si en el ámbito de la correspondiente Ordenanza existe negociación colectiva que proporcione una regulación suficiente sobre las materias en las que el Estatuto de los Trabajadores se remite a la negociación colectiva.

Si la Comisión informase negativamente sobre la cobertura, y existiesen partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza, la Comisión podrá convocarlas para negociar un Convenio Colectivo o Acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura. En caso de falta de acuerdo en dicha negociación, la Comisión podrá acordar someter la solución de la controversia a un arbitraje.”

Artículo décimo.

La Disposición Adicional Octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, queda redactada de la siguiente forma:

“DISPOSICION ADICIONAL OCTAVA.

A los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal prevista en el artículo 75.7 de esta Ley, las Comunidades Autónomas a las que haya sido transferida la ejecución de funciones en materia de depósito de actas relativas a las elecciones de órganos representativos de los trabajadores deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la Oficina Pública Estatal.”

CAPITULO SEGUNDO

Modificaciones que se introducen en el Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril.

Artículo decimoprimer.

La letra n) del Artículo 2 del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral queda redactada de la siguiente forma:

“n) En procesos sobre materias electorales, incluida la denegación de registro de actas electorales.”

Artículo decimosegundo. Modalidades Procesales.- Despidos y sanciones.

En el Capítulo Segundo del Título II del Libro Segundo del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, se introducen las siguientes modificaciones:

Uno. El apartado d) del artículo 104 queda redactado de la siguiente forma:

“d) Si el trabajador se encuentra afiliado a algún sindicato, en el supuesto de que alegue la improcedencia del despido por haberse realizado éste sin la previa audiencia de los delegados sindicales si los hubiera.”

Dos. El artículo 108 queda redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 108.

1. En el fallo de la sentencia, el Juez calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.

Será calificado como procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación. En caso contrario, o en el supuesto en que se hubieren incumplido los requisitos de forma, establecidos en el número uno del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, será calificado como improcedente.

2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

3. Si se acreditara que el móvil del despido obedeciera a alguna de las causas del número anterior, el Juez se pronunciará sobre ella, con independencia de cuál haya sido la forma del mismo.”

Tres. El artículo 109 queda redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 109.

Si se estima el despido procedente se declarará convalidada la extinción del contrato de trabajo que aquél produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.”

Cuatro. Los apartados 1 y 4 del artículo 110 quedan redactados de la siguiente forma:

“1. Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en

las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o, a elección de aquél, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en el número 1, párrafo a) del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. La condena comprenderá, también, el abono de la cantidad a que se refiere el párrafo b) del propio apartado 1, con las limitaciones, en su caso, previstas por el apartado 2 de dicho artículo y sin perjuicio de lo establecido en el número 5 del mismo.

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

“4. Cuando el despido fuese declarado improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma establecidos y se hubiese optado por la readmisión, podrá efectuarse un nuevo despido dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia. Dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha.”

Cinco. El número uno del artículo 111 queda redactado de la siguiente forma:

“1. Si la sentencia que declarase la improcedencia del despido fuese recurrida, la opción ejercitada por el empresario tendrá los siguientes efectos:

a) Si se hubiere optado por la readmisión, cualquiera que fuera el recurrente, ésta se llevará a efecto de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 295 de esta Ley.

b) Cuando la opción del empresario hubiera sido por la indemnización, tanto en el supuesto de que el recurso fuere interpuesto por éste como por el trabajador, no procederá la ejecución provisional de la sentencia, si bien durante la tramitación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario. Si la sentencia que resuelva el recurso que hubiera interpuesto el trabajador elevase la cuantía de la indemnización, el empresario, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal supuesto, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad Gestora.

A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.”

Seis. El número 1 del artículo 112 queda redactado de la siguiente forma:

“1. Cuando la sentencia que declarase la improcedencia del despido de un representante legal o sindical de los trabajadores fuese recurrida, la opción ejercitada por dichos representantes tendrá las siguientes consecuencias:

a) Cuando el trabajador hubiese optado por la readmisión cualquiera que sea la parte que recurra, habrá de estarse a lo dispuesto por el artículo 295 de esta Ley.

b) De haberse optado por la indemnización, tanto recurra el trabajador como el empresario, no procederá la ejecución provisional de la sentencia, si bien durante la sustanciación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario. Si la sentencia que resuelva el recurso interpuesto por el empresario disminuyera la cuantía de la indemnización, el trabajador, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal caso, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad Gestora.

A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.”

Siete. El artículo 113 queda redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 113.

Si el despido fuera declarado nulo, se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 295, tanto cuando fuera recurrida por el empresario como por el trabajador.”

Artículo decimotercero. Modalidades Procesales.- Extinción del contrato por causas objetivas y otras causas de extinción.

En el Capítulo Cuarto del Título II del Libro Segundo del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legisla-

tivo 521/1990, de 27 de abril, se introducen las siguientes modificaciones:

Uno (anterior Dos). Se adiciona una letra d) al número 2 del artículo 122 con la siguiente redacción:

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

Dos (anterior Tres). La Sección Segunda queda redactada de la forma siguiente:

“SECCION SEGUNDA

Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.

ARTICULO 124.

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

Artículo decimocuarto. Modalidades Procesales: Vacaciones, materia electoral, clasificaciones profesionales, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

En el Capítulo Quinto del Título II del Libro Segundo del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, se introducen las siguientes modificaciones:

Uno. El Título del Capítulo quedará redactado en los siguientes términos:

“Vacaciones, Materia Electoral, Clasificaciones Profesionales, Movilidad Geográfica y Modificaciones Sustanciales de Condiciones de Trabajo.”

Dos. La Sección Segunda queda redactada de la siguiente forma:

“SECCION SEGUNDA

Materia Electoral.

SUBSECCION PRIMERA

Impugnación de los Laudos.

ARTICULO 127.

1. Los laudos arbitrales previstos en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser impugnados a través del proceso previsto en los artículos siguientes:

2. La impugnación podrá plantearse por quienes tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concorra dicho interés, en el plazo de tres días, contados desde que tuvieron conocimiento del mismo.

ARTICULO 128.

La demanda sólo podrá fundarse en:

a) Indebida apreciación o no apreciación de cualquiera de las causas contempladas en el artículo 76.2 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que la misma haya sido alegada por el promotor en el curso del arbitraje.

b) Haber resuelto el laudo aspectos no sometidos al arbitraje o que, de haberlo sido, no puedan ser objeto del mismo. En estos casos la anulación afectará sólo a los aspectos no sometidos a decisión o no susceptibles de arbitraje, siempre que los mismos tengan sustantividad propia y no aparezcan indisolublemente unidos a la cuestión principal.

c) Promover el arbitraje fuera de los plazos estipulados en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores.

d) No haber concedido el árbitro a las partes la oportunidad de ser oídas o de presentar pruebas.

ARTICULO 129.

1. La demanda deberá dirigirse contra las personas y sindicatos que fueron partes en el procedimiento arbitral, así como frente a cualesquiera otros afectados por el laudo objeto de impugnación.

2. En ningún caso tendrán la consideración de demandados los Comités de Empresa, los Delegados de Personal, o la Mesa Electoral.

ARTICULO 130.

Si examinada la demanda el Juez estima que puede no haber sido dirigida contra todos los afectados, citará a las partes para que comparezcan, dentro del día siguiente, a una audiencia preliminar en la que, oyendo a las partes sobre la posible situación de litisconsorcio pasivo necesario, resolverá sobre la misma en el acto.

ARTICULO 131.

En estos procesos podrán comparecer como parte, cuando tengan interés legítimo, los Sindicatos, el empresario y los componentes de candidaturas no presentadas por Sindicatos.

ARTICULO 132.

1. Este proceso se tramitará con urgencia y tendrá las siguientes especialidades:

a) Al admitir la demanda, el Juez recabará de la Oficina Pública de Registro texto del laudo arbitral, así como copia del expediente administrativo relativo al proceso electoral. La documentación referida deberá ser enviada por el requerido dentro del día siguiente.

b) El acto del juicio habrá de celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda. La sentencia, contra la que no cabe recurso, habrá de dictarse en el plazo de tres días, debiendo ser comunicada a las partes y a la Oficina Pública de Registro.

c) La sustanciación de este proceso no suspenderá el desarrollo del procedimiento electoral, salvo que se acuerde motivadamente por el Juez, a petición de parte, caso de concurrir causa justificativa.

2. Cuando el demandante hubiera sido la empresa, y el juez apreciase que la demanda tenía por objeto obstaculizar o retrasar el proceso electoral, la sentencia que resuelva la pretensión impugnatoria podrá imponerle la sanción prevista en el artículo 97.3.

SUBSECCION SEGUNDA

Impugnación de la Resolución Administrativa que deniegue el Registro.

ARTICULO 133.

1. Ante el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre la Oficina Pública de Registro, se podrá impugnar la denegación por ésta del registro de las actas relativas a elecciones de Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa. Podrán ser demandantes quienes hubiesen obtenido algún representante en el acta de elecciones.

2. La Oficina Pública de Registro será siempre parte, dirigiéndose la demanda también contra quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de la resolución administrativa.

ARTICULO 134.

El plazo de ejercicio de la acción de impugnación será de diez días, contados a partir de aquél en que se reciba la notificación.

ARTICULO 135.

1. Este proceso se tramitará con urgencia. Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la admisión de la demanda, el Juez requerirá a la Oficina Pública competente el envío del expediente administrativo, que habrá de ser remitido en el plazo de dos días.

2. El acto del juicio habrá de celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la recepción del expediente.

ARTICULO 136.

La sentencia, contra la que no cabe recurso, habrá de dictarse en el plazo de tres días, debiendo ser comunicada a las partes y a la Oficina Pública de Registro. De estimar la demanda, la sentencia ordenará de inmediato el registro del acta electoral.”

Tres. Se adiciona a este Capítulo una Sección Cuarta con la siguiente redacción:

“SECCION CUARTA

Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

ARTICULO 137 bis.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo decimoquinto. Ejecución definitiva de las sentencias firmes de despido.

En el Capítulo Tercero del Título I del Libro Cuarto del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, se introducen las siguientes modificaciones:

Uno. El apartado 1 del artículo 279 queda redactado de la siguiente forma:

“1. La sentencia será ejecutada en sus propios términos cuando:

a) El trabajador despedido fuera delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical y, declarada la improcedencia del despido, optare por la readmisión.

b) Declare la nulidad del despido.”

Dos. El apartado 2 del artículo 280 queda redactado de la siguiente forma:

“2. El juez oír a las partes en comparecencia que se ajustará a lo dispuesto en el artículo 277 y número 1 del artículo 278, y dictará auto sobre si la readmisión se ha efectuado o no y, en su caso, si lo fue en debida forma. En el supuesto de que se estimara que la readmisión no tuvo lugar o no lo fue en forma regular, ordenará reponer al trabajador a su puesto dentro de los cinco días siguientes a la fecha de dicha resolución, apercibiéndolo al empresario que, de no proceder a la reposición o de no hacerlo en debida forma, se adoptarán las medidas que establece el artículo siguiente.”

Tres. Se deroga el artículo 282.

Artículo decimosexto. Ejecución provisional.—Sentencias de Despido.

En el Capítulo Tercero del Título II del Libro Cuarto del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, se introducen las siguientes modificaciones:

Uno. El artículo 295 queda redactado de la forma siguiente:

“ARTICULO 295.

1. Cuando en los procesos donde se ejerciten acciones derivadas de despido o de decisión extintiva de la relación de trabajo, la sentencia declare su improcedencia y el empresario que hubiera optado por la readmisión interpusiera alguno de los recursos autorizados por la Ley, éste vendrá obligado, mientras dure la tramitación del recurso, a satisfacer al recurrido la misma retribución que venía percibiendo con anterioridad a producirse aquellos hechos y continuará el trabajador prestando servicios, a menos que el empresario prefiera hacer el abono aludido sin compensación alguna.

Lo anteriormente dispuesto también será aplicable cuando, habiendo optado el empresario por la readmisión, el recurso lo interpusiera el trabajador.

2. La misma obligación tendrá el empresario, si la sentencia hubiera declarado la nulidad del despido o de la decisión extintiva de la relación de trabajo.

3. Si el despido fuera declarado improcedente y la opción, correspondiente al trabajador, se hubiera producido en favor de la readmisión, se estará a lo dispuesto por el apartado 1 de este artículo.”

Dos. El artículo 300 queda redactado de la siguiente forma:

“ARTICULO 300.

Cuando el despido o la decisión extintiva hubiera afectado a un representante legal de los trabajadores o a un representante sindical y la sentencia declarara la nulidad o improcedencia del despido, con opción, en este último caso por la readmisión, el órgano judicial deberá adoptar, en los términos previstos en el apartado c) del artículo 281 las medidas oportunas a fin de garantizar el ejercicio de sus funciones representativas durante la sustanciación del correspondiente recurso.”

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

El Gobierno podrá reducir el plazo mínimo de preaviso de un mes, previsto en el párrafo segundo del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, previa consulta con las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostenten, al menos, el diez por ciento de los representantes de los trabajadores, y con las asociaciones empresariales que cuenten con el diez por ciento de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional.

Segunda

Las modificaciones introducidas en la presente Ley en la regulación legal del salario no afectarán a los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores en la fecha de su entrada en vigor, que se mantendrán en los mismos términos que rigieren en ese momento hasta que por Convenio Colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de dichos conceptos.

Tercera (nueva)

De conformidad con lo establecido en el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores mayores de 45 años, que figuren inscritos como desempleados en la correspondiente Oficina de Empleo para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de la misma.

Cuarta (nueva) (anteriormente Final Primera)

Las retribuciones del personal de alta dirección gozarán de las garantías del salario establecidas en los artículos 27.2, 29, 32 y 33 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

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

A los procedimientos iniciados con anterioridad de la entrada en vigor de la presente Ley al amparo de lo dispuesto en los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores según la anterior redacción, les será de aplicación la normativa vigente en la fecha de su iniciación.

Segunda

1. Las elecciones para renovar la representación de los trabajadores elegida en el último período de cómputo anterior a la entrada en vigor de esta Ley, podrán celebrarse durante quince meses contados a partir del 15 de septiembre de 1994, prorrogándose los correspondientes mandatos hasta la celebración de las nuevas elecciones a todos los efectos, sin que sea aplicable durante este período lo establecido en el párrafo primero del artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 12 de la Ley 9/1987, de 12 de julio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

2. Por acuerdo mayoritario de los sindicatos más representativos podrá establecerse un calendario de celebración de elecciones a lo largo del período indicado en el párrafo anterior en los correspondientes ámbitos funcionales y territoriales.

Estos calendarios serán comunicados a la Oficina Pública de Registro con una antelación mínima de dos meses a la iniciación de los respectivos procesos electorales. La Oficina Pública dará publicidad a los calendarios, sin perjuicio de la tramitación conforme al artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores de los escritos de promoción de elecciones correspondientes a aquéllos. La comunicación de estos calendarios no estará sujeta a lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las elecciones se celebrarán en los distintos centros de trabajo conforme a las previsiones del calendario y sus correspondientes preavisos, salvo en aquellos centros en los que los trabajadores hubiesen optado, mediante acuerdo mayoritario, por promover las elecciones en fechas distintas, siempre que el correspondiente escrito de promoción se hubiese remitido a la Oficina Pública en los 15 días siguientes al depósito del calendario.

Las elecciones promovidas con anterioridad al depósito del calendario prevalecerán sobre el mismo en el caso de que hubieran sido promovidas con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley siempre que hubieran sido formuladas por los trabajadores del correspondiente centro de trabajo o por acuerdo mayoritario de los sindicatos que ostenten la mayoría de los representantes en el centro de trabajo o, en su caso en la empresa.

3. La prórroga de las funciones de los delegados de personal y miembros de comités de empresa, así como los efectos de la misma, establecidos en el artículo 67.3 del Estatuto de los Trabajadores en el párrafo primero, se aplicará plenamente cuando haya transcurrido en su totalidad el plazo señalado en el número uno de esta Disposición Transitoria.

Tercera

El plazo de tres años para solicitar la presencia de un sindicato o de una organización empresarial en un órgano de participación institucional, al que se refiere la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, empezará a contarse a partir del primer mes de enero posterior a la entrada en vigor de la presente Ley.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas Disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta Ley, y expresamente la Disposición Final Cuarta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el

que se regula la contratación temporal como medida de fomento de empleo, el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, de Ordenación del Salario, la Orden de 22 noviembre de 1973, de Desarrollo del Decreto anterior, las Ordenes de 10 de febrero de 1958 y 4 de junio de 1958, sobre plus de distancia, y las Ordenes de 24 de septiembre y 24 de octubre, ambas de 1958, sobre plus de transporte.

Asimismo, se derogan expresamente la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y los Reales Decretos 1256/1986, de 13 de junio, por el que se crea la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales y 953/1990, de 20 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1256/1986 de 13 de junio.

Se deroga expresamente el número 1 del artículo 15 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

DISPOSICIONES FINALES

Primera (anterior Segunda)

La Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, queda redactada en la forma siguiente:

“1. Conforme a lo previsto en los artículos 6 y 7 de esta Ley y 75.7 del Estatuto de los Trabajadores, la condición de más representativo o representativo de un sindicato se comunicará en el momento de ejercer las funciones o facultades correspondientes, aportando el sindicato interesado la oportuna certificación expedida a su requerimiento por la Oficina Pública de Registro establecida al efecto.

En materia de participación institucional se entenderá por momento de ejercicio el de constitución del órgano y, en su caso, el de renovación de sus miembros. En el supuesto de que el órgano correspondiente no tenga prevista una renovación periódica de los representantes sindicales, el sindicato interesado podrá solicitar en el mes de enero, y cada tres años a partir de esa fecha, su participación en el órgano correspondiente, aportando certificación acreditativa de su capacidad representativa.

2. El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo del apartado a) del artículo 6.3 y del artículo 7.1 de esta Ley y de lo previsto en la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación a su capacidad representativa lo previsto en el segundo párrafo del número anterior.”

Segunda (anterior Tercera)

Los artículos 12 y 27 apartado 6, de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determi-

nación de las Condiciones de Trabajo y de Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, quedan redactados de la siguiente forma:

“ARTICULO 12.

El mandato de los miembros de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal, en su caso, será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos. El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones, sin que los representantes con mandato prorrogado se contabilicen a efectos de determinar la capacidad representativa de los sindicatos.

Se entenderá que la prórroga finaliza en el momento de la proclamación de los candidatos electos de las siguientes elecciones por la Junta Electoral de Zona.”

“ARTICULO 27.

6. Corresponde a la Oficina prevista en el epígrafe anterior, el registro de las actas, así como la expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa de los sindicatos a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.”

Tercera (anterior Cuarta)

La Oficina Pública de Registro de actas de elecciones queda adscrita orgánicamente a la Dirección General de Trabajo y a los órganos que correspondan de las Comunidades Autónomas, en su respectivo ámbito territorial, cuando tengan atribuída esa competencia.

Cuarta (anterior Quinta)

Quedan vigentes durante el plazo de un año las normas sobre jornada y descansos contenidas en el Real Decreto 2001/1983, sin perjuicio de su adecuación por el Gobierno, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales afectadas, a las previsiones contenidas en los artículos 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la presente Ley.

Quinta (anterior Sexta)

El Gobierno dictará las Disposiciones que sean precisas para el desarrollo de esta Ley y elaborará un reglamento para la celebración de elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

Palacio del Congreso de los Diputados, a 21 de marzo de 1994.

La Secretaria de la Comisión, **M^a del Carmen Pardo Raga**. El Presidente de la Comisión, **Luis Martínez Noval**.

Imprime RIVADENEYRA, S. A. - MADRID

Cuesta de San Vicente, 28 y 36

Teléfono 547-23-00.-28008 Madrid

Depósito legal: M. 12.580 - 1961