Texto Refundido
Lei do Estatuto dos Traballadores

[Real Decreto Lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE do 29 de marzo de 1995). Actualización: agosto de 2005]

TÍTULO I
Da relación individual de traballo

CAPÍTULO I
Disposicións xerais

SECCIÓN PRIMEIRA
Ámbito e fontes

ARTIGO 1.- Ámbito de aplicación.

1.- Esta Lei seralles de aplicación aos traballadores que voluntariamente presten os seus servizos retribuídos por conta allea e dentro do ámbito de organización e dirección doutra persoa, física ou xurídica, denominada empregador ou empresario.

2.- Para os efectos desta Lei, serán empresarios todas as persoas, físicas ou xurídicas, ou comunidades de bens que reciban a prestación de servizos das persoas referidas no apartado anterior, así como das persoas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de traballo temporal legalmente constituídas.

3.- Exclúense do ámbito regulado por esta Lei:

a) A relación de servizo dos funcionarios públicos, que se regulará polo Estatuto da Función Pública, así como a do persoal ao servizo do Estado, as Corporacións locais e as Entidades públicas autónomas, cando, ao abeiro dunha Lei, a dita relación se regule por normas administrativas ou estatutarias.

b) As prestacións persoais obrigatorias.

c) A actividade que se limite, pura e simplemente, ao simple desempeño do cargo de conselleiro ou membro dos órganos de administración nas empresas que revistan a forma xurídica de sociedade e sempre que a súa actividade na empresa só comporte a realización de cometidos inherentes a tal cargo.

d) Os traballos realizados a título de amizade, benevolencia ou boa veciñanza.

e) Os traballos familiares, agás que se demostre a condición de asalariados de quen os leva a cabo. Consideraranse familiares, para estes efectos, sempre que convivan co empresario, o cónxuxe, os descendentes, ascendentes e demais parentes por consanguinidade ou afinidade, ata o segundo grao inclusive e, se é o caso, por adopción.

f) A actividade das persoas que interveñan en operacións mercantís por conta dun ou máis empresarios, sempre que queden persoalmente obrigados a responder do bo fin da operación, asumindo o risco e ventura desta.

g) En xeral, todo traballo que se efectúe no desenvolvemento de relación distinta da que define o apartado 1 deste artigo.

Para tales efectos entenderase excluída do ámbito laboral a actividade das persoas prestadoras do servizo de transporte ao abeiro de autorizacións administrativas das que sexan titulares, realizada, mediante o correspondente prezo, con vehículos comerciais de servizo público dos que posúan a propiedade ou o poder directo de disposición, aínda cando os ditos servizos se realicen de forma continuada para un mesmo cargador ou comercializador.

4.- A lexislación laboral española será de aplicación ao traballo que presten os traballadores españois contratados en España ao servizo de empresas españolas no estranxeiro, sen prexuízo das normas de orde pública aplicábeis no lugar de traballo. Estes traballadores terán, cando menos, os dereitos económicos que lles corresponderían de traballaren en territorio español.

5.- Para os efectos desta Lei considérase centro de traballo a unidade produtiva con organización específica, que sexa dada de alta, como tal, perante a autoridade laboral.

Na actividade de traballo no mar considerarase como centro de traballo o buque, e entenderase situado na provincia onde radique o seu porto base.

ARTIGO 2.- Relacións laborais de carácter especial.

1. Considerararanse relacións laborais de carácter especial:

a) A do persoal de alta dirección non incluído no artigo 1.3.c).

b) A do servizo do fogar familiar.

c) A dos penados nas institucións penitenciarias.

d) A dos deportistas profesionais.

e) A dos artistas en espectáculos públicos.

f) A das persoas que interveñan en operacións mercantís por conta dun ou máis empresarios sen asumiren o risco e ventura daquela.

g) A dos traballadores minusválidos que presten os seus servizos nos centros especiais de emprego.

h) A dos estibadores portuarios que presten os seus servizos a través de sociedades estatais ou dos suxeitos que desempeñen as mesmas funcións que estas nos portos xestionados polas comunidades autónomas[1].

i) Calquera outro traballo que sexa expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por unha Lei.

2.- En todos os supostos sinalados no apartado anterior, a regulación das ditas relacións laborais respectará os dereitos básicos recoñecidos pola Constitución.

ARTIGO 3.- Fontes da relación laboral.

---

[1] As referencias ás *sociedades estatais de estiba e desestiba* contidas neste Real Decreto Lexislativo entenderanse feitas ás *agrupacións portuarias de interese económico* segundo a Lei 48/2003, do 26 de novembro, de réxime económico e de prestación de servizos dos portos de interese xeral.

1.- Os dereitos e obrigas concernentes á relación laboral regúlanse:

a) Polas disposicións legais e regulamentarias do Estado.

b) Polos convenios colectivos.

c) Pola vontade das partes, manifestada no contrato de traballo, sendo o seu obxecto lícito e sen que en ningún caso se poidan estabelecer en prexuízo do traballador condicións menos favorábeis ou contrarias ás disposicións legais e convenios colectivos antes expresados.

d) Polos usos e costumes locais e profesionais.

2.- As disposicións legais e regulamentarias aplicaranse con suxeición estrita ao principio de xerarquía normativa. As disposicións regulamentarias desenvolverán os preceptos que estabelecen as normas de rango superior, pero non poderán estabelecer condicións de traballo distintas ás estabelecidas polas Leis que hai que desenvolver.

3.- Os conflitos orixinados entre os preceptos de dúas ou máis normas laborais, tanto estatais como pactadas, que deberán respectar en todo caso os mínimos de dereito necesario, resolveranse mediante a aplicación do máis favorábel para o traballador apreciado no seu conxunto, e en cómputo anual respecto dos conceptos cuantificábeis.

4.- Os usos e costumes só se aplicarán en defecto de disposicións legais, convencionais ou contractuais, a non ser que conten cunha recepción ou remisión expresa.

5.- Os traballadores non poderán dispoñer validamente, antes ou despois da súa adquisición, dos dereitos que teñan recoñecidos por disposicións legais de dereito necesario. Tampouco poderán dispoñer validamente dos dereitos recoñecidos como indispoñíbeis por convenio colectivo.

SECCIÓN SEGUNDA
Dereitos e deberes laborais básicos

ARTIGO 4.- Dereitos laborais.

1.- Os traballadores teñen como dereitos básicos, co contido e alcance que para cada un destes dispoña a súa específica normativa, os de:

a) Traballo e libre elección de profesión ou oficio.

b) Libre sindicación.

c) Negociación colectiva.

d) Adopción de medidas de conflito colectivo.

e) Folga.

f) Reunión.

g) Participación na empresa.

2.- Na relación de traballo, os traballadores teñen dereito:

a) Á ocupación efectiva.

b) Á promoción e formación profesional no traballo.

c) A non seren discriminados directa ou indirectamente para o emprego, ou unha vez empregados, por razóns de sexo, estado civil, idade dentro dos límites marcados por esta Lei, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou convicións, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua, dentro do Estado español.

Tampouco poderán ser discriminados por razón de discapacidade, sempre que estivesen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate[2].

Tampouco non poderán ser discriminados por razóns de diminucións físicas, psíquicas e sensoriais, sempre que estivesen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.

d) Á súa integridade física e a unha adecuada política de seguridade e hixiene.

e) Ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais e físicas de natureza sexual e fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou convicións, discapacidade, idade ou orientación sexual[3].

f) A percepción puntual da remuneración pactada ou legalmente estabelecida.

g) Ao exercicio individual das accións derivadas do seu contrato de traballo.

h) A cantos outros se deriven especificamente do contrato de traballo.

ARTIGO 5.- Deberes laborais.

Os traballadores teñen como deberes básicos:

a) Cumprir coas obrigas concretas do seu posto de traballo, consonte coas regras da boa fe e dilixencia.

b) Observar as medidas de seguridade e hixiene que se adopten.

c) Cumprir as ordes e instrucións do empresario no exercicio regular das súas facultades directivas.

d) Non concorrer coa actividade da empresa, nos termos fixados nesta Lei.

e) Contribuír á mellora da produtividade.

f) Cantos se deriven, se é o caso, dos respectivos contratos de traballo.

SECCIÓN TERCEIRA
Elementos e eficacia do contrato de traballo

ARTIGO 6.- Traballo dos menores.

---

[2] Apartado modificado pola Lei 62/2003, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social.
[3] Apartado modificado pola Lei 62/2003, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social.

1.- Prohíbese a admisión ao traballo aos menores de dezaseis anos.

2.- Os traballadores menores de dezaoito anos non poderán realizar traballos nocturnos nin aquelas actividades ou postos de traballo que o Goberno, a proposta do Ministerio de Traballo e Seguridade Social, logo de consulta previa coas organizacións sindicais máis representativas, declare insalubres, penosos, nocivos ou perigosos, tanto para a súa saúde como para a súa formación profesional e humana.

3.- Prohíbese realizar horas extraordinarias aos menores de dezaoito anos.

4.- A intervención de menores de dezaseis anos en espectáculos públicos só a autorizará en casos excepcionais a autoridade laboral, sempre que non supoña perigo para a súa saúde física nin para a súa formación profesional e humana; o permiso deberá constar por escrito e para actos determinados.

ARTIGO 7.- Capacidade para contratar.

Poderán contratar a prestación do seu traballo:

a) Quen teña plena capacidade de obrar consonte ao disposto no Código Civil.

b) Os menores de dezaoito anos e maiores de dezaseis anos, que vivan de xeito independente, con consentimento dos seus pais ou titores, ou con autorización da persoa ou institución que os teña ao seu cargo.

Se o representante legal dunha persoa de capacidade limitada o autoriza expresa ou tacitamente para realizar un traballo, queda esta tamén autorizada para exercer os dereitos e cumprir os deberes que se derivan do seu contrato e para o seu cesamento.

c) Os estranxeiros, de acordo co disposto na lexislación específica sobre a materia.

ARTIGO 8.- Forma do contrato.

1.- O contrato de traballo poderase realizar por escrito ou de palabra. Presumirase existente entre todo o que presta un servizo por conta e dentro do ámbito de organización e dirección doutro e o que o recibe a cambio dunha retribución a aquel.

2.- Deberán constar por escrito os contratos de traballo cando así o exixa unha disposición legal e, en todo caso, os de prácticas e para a formación, os contratos a tempo parcial, fixo-descontinuo e de relevo, os contratos de traballo a domicilio, os contratos para a realización dunha obra ou servizo determinado, os contratos de inserción, así como os dos traballadores contratados en España ao servizo de empresas españolas no estranxeiro. Igualmente constarán por escrito os contratos por tempo determinado a duración dos cales sexa superior a catro semanas. De non se observar tal exixencia, o contrato presumirase celebrado por tempo indefinido e a xornada completa, salvo proba en contra que acredite a súa natureza temporal ou o carácter a tempo parcial dos servizos[4].

3.-

a) O empresario entregaralle á representación legal dos traballadores unha copia básica de todos os contratos que se deban realizar por escrito, a excepción dos contratos de relación laboral especial de

[4] Apartado redactado segundo a Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

alta dirección, sobre os que se estabelece o deber de notificación á representación legal dos traballadores.

Co fin de comprobar o axeitamento do contido do contrato á legalidade vixente, esta copia básica conterá todos os datos do contrato agás o número do documento nacional de identidade, o domicilio, o estado civil e calquera outro que, de acordo coa Lei Orgánica 1/1982, do 5 de maio, puidese afectar a intimidade persoal.

A copia básica entregarállela o empresario, en prazo non superior a dez días desde a formalización do contrato, aos representantes legais dos traballadores, que a asinarán para efectos de acreditar que se produciu a entrega.

Posteriormente, a devandita copia básica enviarase á oficina de emprego. Cando non exista representación legal dos traballadores, tamén deberá formalizarse copia básica e remitirse á oficina de emprego[5].

b) Os representantes da Administración, así como os das organizacións sindicais e das asociacións empresariais, que teñan acceso á copia básica dos contratos en virtude da súa pertenza aos órganos de participación institucional que regulamentariamente teñan esas facultades, gardarán segredo profesional, non podendo utilizar a dita documentación para fins distintos dos que motivaron o seu coñecemento.

4.- Calquera das partes poderá exixir que o contrato se formalice por escrito, mesmo durante o transcurso da relación laboral.

5.- Cando a relación laboral sexa de duración superior a catro semanas, o empresario deberá informar por escrito o traballador, nos termos e prazos que se estabelezan regulamentariamente, sobre os elementos esenciais do contrato e as principais condicións de execución da prestación laboral, sempre que tales elementos e condicións non figuren no contrato de traballo formalizado por escrito[6].

ARTIGO 9.- Validez do contrato.

1.- Se resultase nula só unha parte do contrato de traballo, este permanecerá válido no restante, e entenderase completado cos preceptos xurídicos axeitados consonte ao disposto no número 1 do artigo 3º desta Lei.

Se o traballador tivese asignadas condicións ou retribucións especiais en virtude de contraprestacións estabelecidas na parte non válida do contrato, a xurisdición competente que a pedimento de parte declare a nulidade fará o debido pronunciamento sobre a subsistencia ou supresión en todo ou en parte das ditas condicións ou retribucións.

2.- No caso de que o contrato resultase nulo, o traballador poderá exixir, polo traballo que xa tivese prestado, a remuneración conseguinte a un contrato válido.

SECCIÓN CUARTA
Modalidades do contrato de traballo

ARTIGO 10.- Traballo en común e contrato de grupo.

---

[5] Apartado redactado segundo a Lei 14/2000, do 29 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social.

[6] Redactado segundo a Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida.

1.- Se o empresario dese un traballo en común a un grupo dos seus traballadores, conservará, respecto de cada un individualmente, os seus dereitos e deberes.

2.- Se o empresario realizase un contrato cun grupo de traballadores considerado na súa totalidade, non terá fronte a cada un dos seus membros os dereitos e deberes que como tal lle competen. O xefe do grupo exercerá a representación dos que o integren, respondendo das obrigas inherentes á dita representación.

3.- Se o traballador, consonte ao pactado por escrito, asociase ao seu traballo un auxiliar ou axudante, o empresario daquel, serao tamén deste.

ARTIGO 11.- Contratos formativos.

1.- O contrato de traballo en prácticas poderase concertar con quen estivese en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos catro anos inmediatamente seguintes ao remate dos correspondentes estudos, de acordo coas seguintes regras:

a) O posto de traballo debería permitir a obtención da práctica profesional axeitada ao nivel de estudos cursados.

b) A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses, nin exceder de dous anos, límites dentro dos que os convenios colectivos de ámbito sectorial poderán determinar a duración do contrato, atendendo ás características do sector e das prácticas que realizar.

c) Ningún traballador poderá estar contratado en prácticas na mesma ou distinta empresa por tempo superior a dous anos en virtude da mesma titulación.

d) Agás o disposto en convenio colectivo, o período de proba non poderá ser superior a un mes para os contratos en prácticas realizados con traballadores que estean en posesión do título de grao medio, nin a dous meses para os contratos en prácticas realizados con traballadores que estean en posesión do título de grao superior.

e) A retribución do traballador será a fixada en convenio colectivo para os traballadores en prácticas, sen que, no seu defecto, poida ser inferior ao 60 ou ao 75 por cento durante o primeiro ou o segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente, do salario fixado en convenio para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.

f) Se ao remate do contrato o traballador se incorporase sen solución de continuidade á empresa, non se poderá concertar un novo período de proba, computándose a duración das prácticas para efectos de antigüidade na empresa.

2.- O contrato para a formación terá por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desempeño axeitado dun oficio ou posto de traballo cualificado e rexerase polas seguintes regras:

a) Poderase realizar con traballadores maiores de dezaseis anos e menores de vinte e un anos que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas. O límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se concerte con desempregados incluídos nalgún dos seguintes colectivos:

· Minusválidos.

· Traballadores estranxeiros, durante os dous primeiros anos de vixencia do seu permiso de traballo, salvo que se acrediten a formación e experiencia necesarias para o desempeño do posto de traballo.

· Aqueles que leven máis de tres anos sen actividade laboral.

· Quen estea en situación de exclusión social.

· Os que se incorporen como alumnos-traballadores aos programas de escolas taller, casas de oficios e talleres de emprego[7].

b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, nos convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior, poderase estabelecer, en función do tamaño do cadro de persoal, o número máximo de contratos a realizar, así como os postos de traballo obxecto deste contrato.

Así mesmo, os convenios colectivos de empresa poderán estabelecer o número máximo de contratos a realizar en función do tamaño do cadro de persoal, no suposto de que exista un plan formativo de empresa.

Se os convenios colectivos a que se refiren os parágrafos anteriores non determinasen o número máximo de contratos que cada empresa pode realizar en función do seu cadro de persoal, o devandito número será o determinado .

c) A duración mínima do contrato será de seis meses e o máximo de dous anos. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, nos convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior, poderanse estabelecer outras duracións atendendo ás características do oficio ou posto de traballo a desempeñar e aos requirimentos formativos deste, sen que, en ningún caso, a duración mínima poida ser inferior a seis meses nin a máxima superior a tres anos, ou a catro anos cando o contrato se concerte cunha persoa minusválida, tendo en conta o tipo ou grao de minusvalía e as características do proceso formativo a realizar.

d) Expirada a duración máxima do contrato para a formación, o traballador non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa.

Non se poderán realizar contratos para a formación que teñan por obxecto a cualificación para un posto de traballo que fose desempeñado con anterioridade polo traballador na mesma empresa por tempo superior a doce meses.

e) O tempo dedicado á formación teórica dependerá das características do oficio ou posto de traballo a desempeñar e do número de horas estabelecido para o módulo formativo adecuado ao devandito posto ou oficio, sen que, en ningún caso, poida ser inferior ao 15 por 100 da xornada máxima prevista no convenio colectivo ou, no seu defecto, da xornada máxima legal.

Respectando o límite anterior, os convenios colectivos poderán estabelecer o tempo dedicado á formación teórica e a súa distribución, estabelecendo, se é o caso, o réxime de alternancia ou concentración deste respecto do tempo de traballo efectivo.

Cando o traballador contratado para a formación non finalizase os ciclos educativos comprendidos na escolaridade obrigatoria, a formación teórica terá por obxecto inmediato completar a devandita educación.

---

[7] Apartado redactado segundo a Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

Entenderase cumprido o requisito de formación teórica cando o traballador acredite, mediante certificación da Administración Pública competente, que realizou un curso de formación profesional ocupacional axeitado ao oficio ou posto de traballo obxecto do contrato. Neste caso, a retribución do traballador incrementarase proporcionalmente ao tempo non dedicado á formación teórica.

Cando o traballador contratado para a formación sexa unha persoa con discapacidade psíquica, a formación teórica poderá substituírse, total ou parcialmente, previo informe dos equipos multiprofesionais de valoración correspondentes, pola realización de procedementos de rehabilitación ou de axuste persoal e social nun centro psicosocial ou de rehabilitación sociolaboral[8].

f) O traballo efectivo que preste o traballador na empresa deberá estar relacionado coas tarefas propias do nivel ocupacional, oficio ou posto de traballo obxecto do contrato.

g) Ao remate do contrato, o empresario deberá entregar ao traballador un certificado no que conste a duración da formación teórica e o nivel da formación práctica adquirida. O traballador poderá solicitar da Administración Pública competente que, previas as probas necesarias, lle expida o correspondente certificado de profesionalidade.

h) A retribución do traballador contratado para a formación será a fixada en convenio colectivo, sen que, no seu defecto, poida ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

i) A acción protectora da Seguridade Social do traballador contratado para a formación comprenderá, como continxencias, situacións protexíbeis e prestacións, as derivadas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, a asistencia sanitaria nos casos de enfermidade común, accidente non laboral e maternidade, as prestacións económicas por incapacidade temporal derivadas de riscos comúns e por maternidade, e as pensións. Así mesmo, terase dereito á cobertura do Fondo de Garantía Salarial.

j) No suposto de que o traballador continuase na empresa ao remate do contrato estarase conforme ao estabelecido no apartado 1, parágrafo f), deste artigo.

k) O contrato para a formación presumirase de carácter común ou ordinario cando o empresario incumpra na súa totalidade as súas obrigas en materia de formación teórica.

3. Na negociación colectiva poderanse estabelecer compromisos de conversión dos contratos formativos en contratos por tempo indefinido[9].

ARTIGO 12.- Contrato a tempo parcial e contrato de relevo[10].

1. O contrato de traballo entenderase realizado a tempo parcial cando se acordase a prestación de servizos durante un número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano, inferior á xornada de traballo dun traballador a tempo completo comparábel.

Para efectos do disposto no parágrafo anterior, entenderase por "traballador a tempo completo comparábel" a un traballador a tempo completo da mesma empresa e centro de traballo, co mesmo tipo de contrato de traballo e que realice un traballo idéntico ou similar. Se na empresa non houbese

[8] Engadido pola Lei 45/2002, de 12 de decembro, de medidas urxentes para a reforma do sistema de protección por desemprego e mellora da ocupabilidade.
[9] Redactado segundo a Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida.
[10] Ver Real Decreto 1131/2002, do 31 de outubro, polo que se regula a Seguridade Social dos traballadores contratados a tempo parcial así como a xubilación parcial.

ningún traballador comparábel a tempo completo, considerarase a xornada a tempo completo prevista no convenio colectivo de aplicación ou, no seu defecto, a xornada máxima legal[11].

2. O contrato a tempo parcial poderase concertar por tempo indefinido ou por duración determinada nos supostos en que legalmente se permita a utilización desta modalidade de contratación, agás no contrato para a formación.

3. Sen prexuízo do sinalado no apartado anterior, o contrato a tempo parcial entenderase realizado por tempo indefinido cando se concerte para realizar traballos fixos e periódicos dentro do volume normal de actividade da empresa[12].

4. O contrato a tempo parcial rexerase polas seguintes regras:

a) O contrato, conforme ao disposto no apartado 2 do artigo 8 desta Lei, deberase formalizar necesariamente por escrito, no modelo que se estabeleza. No contrato deberán figurar o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano contratadas e a súa distribución. De non se observaren estas exixencias, o contrato presumirase celebrado a xornada completa, salvo proba en contra que acredite o carácter parcial dos servizos[13].

b) A xornada diaria no traballo a tempo parcial poderase realizar de forma continuada ou partida. Cando o contrato a tempo parcial implique a execución dunha xornada diaria inferior á dos traballadores a tempo completo e esta se realice de forma partida, só será posíbel efectuar unha única interrupción na devandita xornada diaria, salvo que se dispoña outra cousa mediante convenio colectivo sectorial ou, no seu defecto, de ámbito inferior.

c) Os traballadores a tempo parcial non poderán realizar horas extraordinarias, agás nos supostos aos que se refire o apartado 3 do artigo 35. A realización de horas complementarias rexerase polo disposto no apartado 5 deste artigo.

d) Os traballadores a tempo parcial terán os mesmos dereitos que os traballadores a tempo completo. Cando corresponda en atención á súa natureza, tales dereitos serán recoñecidos nas disposicións legais e regulamentarias e nos convenios colectivos de maneira proporcional, en función do tempo traballado.

e) A conversión dun traballo a tempo completo nun traballo a tempo parcial e viceversa terá sempre carácter voluntario para o traballador e non se poderá impor de forma unilateral ou como consecuencia dunha modificación substancial de condicións de traballo ao abeiro do disposto na letra a) do apartado 1 do artigo 41. O traballador non poderá ser despedido nin sufrir ningún outro tipo de sanción ou efecto prexudicial polo feito de rexeitar esta conversión, sen prexuízo das medidas que, de conformidade co disposto nos artigos 51 e 52, c), desta Lei, se poidan adoptar por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

Co fin de posibilitar a mobilidade voluntaria no traballo a tempo parcial, o empresario deberá informar os traballadores da empresa sobre a existencia de postos de traballo vacantes, de maneira que aqueles poidan formular solicitudes de conversión voluntaria dun traballo a tempo completo nun traballo a tempo parcial e viceversa, ou para o incremento do tempo de traballo dos traballadores a tempo parcial, todo iso de conformidade cos procedementos que se estabelezan nos convenios colectivos sectoriais ou, no seu defecto, de ámbito inferior.

---

[11] Apartado redactado segundo a Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.
[12] Apartado redactado segundo a Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.
[13] Apartado redactado segundo Lei Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

Os traballadores que acordasen a conversión voluntaria dun contrato de traballo a tempo completo noutro a tempo parcial ou viceversa e que, en virtude das informacións ás que se refire o parágrafo precedente, soliciten o retorno á situación anterior, terán preferencia para o acceso a un posto de traballo vacante da dita natureza que exista na empresa correspondente ao seu mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, de acordo cos requisitos e procedementos que se estabelezan nos convenios colectivos sectoriais ou, no seu defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia terán os traballadores que, sendo contratados inicialmente a tempo parcial, prestasen servizos como tales na empresa durante tres ou máis anos, para a cobertura daquelas vacantes a tempo completo correspondentes ao seu mesmo grupo profesional ou categoría equivalente que existan na empresa.

Con carácter xeral, as solicitudes a que se refiren os parágrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, na medida do posíbel, polo empresario. A denegación da solicitude deberá ser notificada polo empresario ao traballador por escrito e de maneira motivada.

f) Os convenios colectivos estabelecerán medidas para facilitar o acceso efectivo dos traballadores a tempo parcial á formación profesional continua, co fin de favorecer a súa progresión e mobilidade profesionais.

g) Os convenios colectivos sectoriais e, no seu defecto, de ámbito inferior, poderán estabelecer, se é o caso, requisitos e especialidades para a conversión de contratos a tempo completo en contratos a tempo parcial, cando iso estea motivado principalmente por razóns familiares ou formativas.

5. Considéranse horas complementarias aquelas cunha posibilidade de realización que fose acordada, como adición ás horas ordinarias pactadas no contrato a tempo parcial, conforme ao réxime xurídico estabelecido neste apartado e, se é o caso, nos convenios colectivos sectoriais ou, no seu defecto, de ámbito inferior.

A realización de horas complementarias está suxeita ás seguintes regras:

a) O empresario só poderá exixir a realización de horas complementarias cando así o pactase co traballador.

O pacto sobre horas complementarias poderase acordar no momento da celebración do contrato a tempo parcial ou con posterioridade a este, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto ao contrato. O pacto formalizarase necesariamente por escrito, no modelo oficial que para o efecto será estabelecido.

b) Só se poderá formalizar un pacto de horas complementarias no caso de contratos a tempo parcial de duración indefinida.

c) O pacto de horas complementarias deberá recoller o número de horas complementarias a realización das cales poderá ser requirida polo empresario.

O número de horas complementarias non poderá exceder do 15 por 100 das horas ordinarias de traballo obxecto do contrato. Os convenios colectivos de ámbito sectorial ou, no seu defecto, de ámbito inferior poderán estabelecer outra porcentaxe máxima, que, en ningún caso, poderá exceder do 60 por 100 das horas ordinarias contratadas. En todo caso, a suma das horas ordinarias e das horas complementarias non poderá exceder do límite legal do traballo a tempo parcial definido no apartado 1 deste artigo.

d) A distribución e forma de realización das horas complementarias pactadas deberá aterse ao estabelecido ao respecto no convenio colectivo de aplicación e no pacto de horas complementarias. Salvo que outra cousa se estabeleza en convenio, o traballador deberá coñecer o día e hora de realización das horas complementarias cun aviso previo de sete días.

e) A realización de horas complementarias terá que respectar, en todo caso, os límites en materia de xornada e descansos estabelecidos nos artigos 34, apartados 3 e 4; 36, apartado 1, e 37, apartado 1, desta Lei.

f) As horas complementarias efectivamente realizadas retribuiranse como ordinarias, computándose para efectos de bases de cotización á Seguridade Social e períodos de carencia e bases reguladoras das prestacións. Para tal efecto, o número e retribución das horas complementarias realizadas deberase recoller no recibo individual de salarios e nos documentos de cotización á Seguridade Social.

g) O pacto de horas complementarias poderá quedar sen efecto por renuncia do traballador, mediante un aviso previo de quince días, unha vez cumprido un ano desde a súa celebración, cando concorran as seguintes circunstancias:

- A atención das responsabilidades familiares enunciadas no artigo 37.5 desta Lei.

- Por necesidades formativas, na forma que regulamentariamente se determine, sempre que se acredite a incompatibilidade horaria.

- Por incompatibilidade con outro contrato a tempo parcial.

h) O pacto de horas complementarias e as condicións de realización destas estarán suxeitos ao cumprimento dos requisitos estabelecidos nas letras anteriores e, se é o caso, ao réxime previsto nos convenios colectivos de aplicación. En caso de incumprimento de tales requisitos e réxime xurídico, a negativa do traballador á realización das horas complementarias, malia teren sido pactadas, non constituirá conduta laboral sancionábel[14].

6. Así mesmo, entenderase como contrato a tempo parcial o realizado polo traballador que concerte coa súa empresa, nas condicións estabelecidas neste artigo, unha redución da súa xornada de traballo e do seu salario de entre un mínimo dun 25 por 100 e un máximo dun 85 por 100 daqueles, cando reúna as condicións xerais exixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social con excepción da idade, que terá que ser inferior en, como máximo, cinco anos á exixida, ou cando, reunindo igualmente as citadas condicións xerais, cumprise xa a devandita idade. A execución deste contrato de traballo a tempo parcial, e a súa retribución, serán compatíbeis coa pensión que a Seguridade Social recoñeza ao traballador en concepto de xubilación parcial, extinguíndose a relación laboral ao producirse a xubilación total.

Para poder realizar este contrato no caso de traballadores que non alcanzasen aínda a idade de xubilación, a empresa deberá realizar simultaneamente un contrato de traballo cun traballador en situación de desemprego ou que tivese concertado coa empresa un contrato de duración determinada, co fin de substituír a xornada de traballo deixada vacante polo traballador que se xubila parcialmente. Este contrato de traballo, que se poderá realizar tamén para substituír os traballadores que se xubilasen parcialmente despois de cumpriren a idade de xubilación, denominarase contrato de relevo e terá as seguintes particularidades:

a) A duración do contrato será indefinida ou igual á do tempo que lle falte ao traballador substituído para alcanzar a idade de xubilación á que se refire o primeiro parágrafo deste apartado. Se, ao cumprir esta idade, o traballador xubilado parcialmente continuase na empresa, o contrato de relevo que se celebrase por duración determinada poderá prorrogarse mediante acordo das partes por períodos anuais, extinguíndose, en todo caso, ao finalizar o período correspondente ao ano en que se produza a xubilación total do traballador relevado.

---

[14] Apartado redactado segundo a Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

No caso do traballador xubilado parcialmente despois de ter alcanzado a idade de xubilación, a duración do contrato de relevo que poderá celebrar a empresa para substituír a parte de xornada deixada vacante por este poderá ser indefinida ou anual. Neste segundo caso, o contrato prorrogarase automaticamente por períodos anuais, extinguíndose na forma sinalada no parágrafo anterior.

b) O contrato de relevo poderase realizar a xornada completa ou a tempo parcial. En todo caso, a duración da xornada deberá ser, como mínimo, igual á redución de xornada acordada polo traballador substituído. O horario de traballo do traballador relevista poderá completar o do traballador substituído ou simultanearse con el.

c) O posto de traballo do traballador relevista poderá ser o mesmo do traballador substituído ou un similar, entendendo por tal o desempeño de tarefas correspondentes ao mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

d) Na negociación colectiva poderanse estabelecer medidas para impulsar a celebración de contratos de relevo[15].

ARTIGO 13.- Contrato de traballo a domicilio.

1.- Terá a consideración de contrato de traballo a domicilio aquel no que a prestación da actividade laboral se realice no domicilio do traballador ou no lugar libremente elixido por este e sen vixilancia do empresario.

2.- O contrato formalizarase por escrito co visado da oficina de emprego, onde quedará depositado un exemplar, no que conste o lugar en que se realice a prestación laboral, a fin de que poidan exixirse as necesarias medidas de hixiene e seguridade que se determinen.

3.- O salario, calquera que sexa a forma da súa fixación, será, como mínimo, igual ao dun traballador de categoría profesional equivalente no sector económico de que se trate.

4.- Todo empresario que ocupe traballadores a domicilio deberá poñer a disposición destes un documento de control da actividade laboral que realicen, no que debe consignarse o nome do traballador, a clase e cantidade de traballo, cantidade de materias primas entregadas, tarifas acordadas para a fixación do salario, entrega e recepción de obxectos elaborados e cantos outros aspectos da relación laboral lles interesen ás partes.

5.- Os traballadores a domicilio poderán exercer os dereitos de representación colectiva consonte ao previsto nesta Lei, agás que se trate dun grupo familiar.

CAPÍTULO II
Contido do contrato de traballo

SECCIÓN PRIMEIRA
Duración do contrato

ARTIGO 14.- Período de proba.

1.- Poderase concertar por escrito un período de proba, con suxeición aos límites de duración que, se é o caso, se estabelezan nos convenios colectivos. En defecto de pacto en Convenio, a duración do período de proba non poderá exceder de seis meses para os técnicos titulados, nin de dous meses para

[15] Redactado segundo a Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

os demais traballadores. Nas empresas de menos de vinte e cinco traballadores o período de proba non poderá exceder de tres meses para os traballadores que non sexan técnicos titulados.

O empresario e o traballador están, respectivamente, obrigados a realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba.

Será nulo o pacto que estabeleza un período de proba cando o traballador teña xa desempeñado as mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

2. Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes ao posto de traballo que desempeñe, como se fose do cadro de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

3.- Transcorrido o período de proba sen que se produza o desestimento, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador na empresa.

As situacións de incapacidade temporal, maternidade e adopción ou acollemento que afecten ao traballador durante o período de proba interrompen o cómputo deste sempre que se produza acordo entrambas as partes.

ARTIGO 15.- Duración do contrato.

1. O contrato de traballo poderá concertarse por tempo indefinido ou por unha duración determinada. Poderán celebrarse contratos de duración determinada nos seguintes supostos:

a) Cando se contrate o traballador para a realización dunha obra ou servizo determinados, con autonomía e substantividade propia dentro da actividade da empresa e cunha execución, aínda que limitada no tempo, en principio de duración incerta. Os convenios colectivos sectoriais estatais e de ámbito inferior, incluídos os convenios de empresa, poderán identificar aqueles traballos ou tarefas con substantividade propia dentro da actividade normal da empresa que se poidan cubrir con contratos desta natureza.

b) Cando as circunstancias do mercados, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos así o exixisen, mesmo tratándose da actividade normal da empresa. En tales casos, os contratos poderán ter unha duración máxima de seis meses, dentro dun período de doce meses, contados a partir do momento en que se produzan as devanditas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, poderase modificar a duración máxima destes contratos e o período dentro do cal se poidan realizar en atención ao carácter estacional da actividade en que as devanditas circunstancias se poidan producir. En tal suposto, o período máximo dentro do cal se poderán realizar será de dezaoito meses, non podendo superar a duración do contrato as tres cuartas partes do período de referencia estabelecido nin, como máximo, doce meses.

En caso de que o contrato se concertase por unha duración inferior á máxima legal ou convencionalmente estabelecida, poderá prorrogarse mediante acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poida exceder da devandita duración máxima.

Por convenio colectivo poderanse determinar as actividades nas que poidan contratar traballadores eventuais, así como fixar criterios xerais relativos á axeitada relación entre o volume desta modalidade contractual e o cadro de persoal total da empresa[16].

c) Cando se trate de substituír traballadores con dereito a reserva do posto de traballo, sempre que no contrato de traballo se especifique o nome do substituído e a causa de substitución.

[16] Apartado redactado segundo a Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

d) Cando se contrate un traballador desempregado, inscrito na oficina de emprego, por parte dunha Administración pública ou entidade sen ánimo de lucro e o obxecto deste contrato temporal de inserción sexa o de realizar unha obra ou servizo de interese xeral ou social, como medio de adquisición de experiencia laboral e mellora da ocupabilidade do desempregado participante, dentro do ámbito dos programas públicos que se determinen regulamentariamente. Os traballadores que sexan parte nestes contratos non poderán repetir a súa participación ata transcorridos tres anos desde finalizar o anterior contrato desta natureza, sempre e cando o traballador fose contratado baixo esta modalidade por un período superior a nove meses nos últimos tres anos.

Os servizos públicos de emprego competentes financiarán, a través das partidas de gasto que correspondan, os custos salariais e de Seguridade Social destas contratacións subvencionando, para efectos salariais, a contía equivalente á base mínima do grupo de cotización ao que corresponda a categoría profesional desempeñada polo traballador así como os complementos salariais de residencia regulamentariamente estabelecidos e, para efectos de Seguridade Social, as cotas derivadas dos devanditos salarios. Todo iso con independencia da retribución que finalmente perciba o traballador. O Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais informará con carácter trimestral á Comisión Delegada do Goberno sobre as subvencións concedidas e satisfeitas no devandito período así como sobre o seguimento e control destas[17].

A retribución dos traballadores que se incorporen a estes programas será a que se acorde entre as partes, sen que poida ser inferior ao estabelecido, se é o caso, para estes contratos de inserción no convenio colectivo aplicábel.

A incorporación de desempregados a esta modalidade contractual estará de acordo coas prioridades do Estado para cumprir as directrices da estratexia europea polo emprego[18].

2. Adquirirán a condición de traballadores fixos, calquera que fose a modalidade da súa contratación, os que non fosen dados de alta na Seguridade Social, unha vez transcorrido un prazo igual ao que legalmente puidese fixar para o período de proba, salvo que da propia natureza das actividades ou dos servizos contratados se deduza claramente a duración temporal destes, todo iso sen prexuízo das demais responsabilidades a que houbese lugar en dereito.

3. Presumiranse por tempo indefinido os contratos temporais celebrados en fraude de lei.

4. Os empresarios terán que lle notificar á representación legal dos traballadores nas empresas os contratos realizados de acordo coas modalidades de contratación por tempo determinado previstas neste artigo cando non exista obriga legal de entregar copia básica destes.

5. Os convenios colectivos poderán estabelecer requisitos dirixidos a previr os abusos na utilización sucesiva da contratación temporal.

6. Os traballadores con contratos temporais e de duración determinada terán os mesmos dereitos que os traballadores con contratos de duración indefinida, sen prexuízo das particularidades específicas de cada unha das modalidades contractuais en materia de extinción do contrato e daquelas expresamente previstas na Lei en relación cos contratos formativos e co contrato de inserción.

Cando corresponda en atención á súa natureza, tales dereitos serán recoñecidos nas disposicións legais e regulamentarias e nos convenios colectivos de maneira proporcional, en función do tempo traballado.

---

[17] Parágrafo modificado pola Lei 62/2003, de 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social.

[18] Apartado modificado pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

Cando un determinado dereito ou condición de traballo estea atribuído nas disposicións legais ou regulamentarias e nos convenios colectivos en función dunha previa antigüidade do traballador, esta deberase computar segundo os mesmos criterios para todos os traballadores, calquera que sexa a súa modalidade de contratación.

7. O empresario deberá informar os traballadores da empresa con contratos de duración determinada ou temporais, incluídos os contratos formativos, sobre a existencia de postos de traballo vacantes, co fin de lles garantir as mesmas oportunidades de acceder a postos permanentes que os demais traballadores. Esta información poderase facilitar mediante un anuncio público nun lugar adecuado da empresa ou centro de traballo, ou mediante outros medios previstos na negociación colectiva, que aseguren a transmisión da información.

Os convenios poderán estabelecer criterios obxectivos e compromisos de conversión dos contratos de duración determinada ou temporais en indefinidos.

Os convenios colectivos estabelecerán medidas para facilitar o acceso efectivo destes traballadores á formación profisional continua, co fin de mellorar a súa cualificación e favorecer a súa progresión e mobilidade profesionais.

8. O contrato por tempo indefinido de fixos-descontinuos concertarase para realizar traballos que teñan o carácter de fixos-descontinuos e non se repitan en datas certas, dentro do volume normal de actividade da empresa. Aos supostos de traballos descontinuos que se repitan en datas certas seralles de aplicación a regulación do contrato a tempo parcial celebrado por tempo indefinido. Os traballadores fixos-descontinuos serán chamados na orde e a forma que se determine nos respectivos convenios colectivos, podendo o traballador, en caso de incumprimento, reclamar en procedemento de despedimento ante a xurisdición competente, iniciándose o prazo para iso desde o momento en que tivese coñecemento da falta de convocatoria.

Este contrato deberase formalizar necesariamente por escrito no modelo que se estabeleza, e nel deberá figurar unha indicación sobre a duración estimada da actividade, así como sobre a forma e orde de chamamento que estabeleza o convenio colectivo aplicábel, facendo constar igualmente, de maneira orientativa, a xornada laboral estimada e a súa distribución horaria.

Os convenios colectivos de ámbito sectorial poderán acordar, cando as peculiaridades da actividade do sector así o xustifiquen, a utilización nos contratos de fixos-descontinuos da modalidade de tempo parcial, así como os requisitos e especialidades para a conversión de contratos temporais en contratos de fixos-descontinuos[19].

9. Autorízase o Goberno para desenvolver regulamentariamente o previsto neste artigo[20].

ARTIGO 16.- Ingreso ao traballo.

1.- Os empresarios están obrigados a comunicar á oficina pública de emprego, no prazo dos dez días seguintes á súa concertación e nos termos que regulamentariamente se determinen, o contido dos contratos de traballo que celebren ou as prórrogas destes, deban ou non formalizarse por escrito[21].

---

[19] Ver Real Decreto 1131/2002, do 31 de outubro, polo que se regula a Seguridade Social dos traballadores contratados a tempo parcial así como a xubilación parcial.
Apartados 5 a 8 engadidos pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

[20] Redactado segundo a Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida. Este apartado pasa a ser o número 9 pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

2.- Prohíbese a existencia de axencias de colocación con fins lucrativos. O servizo público de emprego poderá autorizar, nas condicións que se determinen no correspondente convenio de colaboración e previo informe do Consello Xeral do Instituto Nacional de Emprego, a existencia de axencias de colocación sen fins lucrativos, sempre que a remuneración que reciban do empresario ou do traballador se limite exclusivamente aos gastos ocasionados polos servizos prestados. As devanditas axencias deberán garantir, no seu ámbito de actuación, o principio de igualdade no acceso ao emprego, non podendo estabelecer discriminación ningunha baseada en motivos de orixe, incluída a racial ou étnica, sexo, idade, estado civil, relixión ou convicións, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lingua dentro do Estado e discapacidade, sempre que os traballadores estivesen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate[22].

SECCIÓN SEGUNDA
Dereitos e deberes derivados do contrato

ARTIGO 17.- Non discriminación nas relacións laborais.

1.- Entenderanse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos convenios colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do empresario que conteñan discriminacións directas ou indirectas desfavorábeis por razón de idade ou discapacidade ou favorábeis ou adversas no emprego, así como en materia de retribucións, xornada e demais condicións de traballo por circunstancias de sexo, orixe, incluído a racial ou étnica, estado civil, condición social, relixión ou convicións, ideas políticas, orientación sexual, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vínculos de parentesco con outros traballadores na empresa e lingua dentro do Estado español.

Serán igualmente nulas as decisións do empresario que supoñan un trato desfavorábel dos traballadores como reacción ante unha reclamación efectuada na empresa ou ante unha acción xudicial destinada a exixir o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación[23].

2.- Poderanse estabelecer por Lei as exclusións, reservas e preferencias para ser contratado libremente.

3.- Malia o disposto no apartado anterior, o Goberno poderá regular medidas de reserva, duración ou preferencia no emprego que teñan por obxecto facilitar a colocación de traballadores demandantes de emprego.

Así mesmo, o Goberno poderá outorgar subvencións, desgravacións e outras medidas para fomentar o emprego de grupos específicos de traballadores desempregados que atopen dificultades especiais para acceder ao emprego. A regulación destas farase previa consulta ás organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas.

As medidas ás que se refiren os parágrafos anteriores orientaranse prioritariamente a fomentar o emprego estábel dos traballadores desempregados e a conversión de contratos temporais en contratos por tempo indefinido[24].

---

[21] Apartado redactado segundo a Lei 14/2000, do 29 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social.
[22] Apartado modificado pola Lei 62/2003, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social.
[23] Apartado modificado pola Lei 62/2003, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social.
[24] Redactado segundo a Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida.

ARTIGO 18.- Inviolabilidade da persoa do traballador.

Só se poderán realizar rexistros sobre a persoa do traballador, nas súas taquillas e efectos particulares, cando sexan necesarios para a protección do patrimonio empresarial e dos demais traballadores da empresa, dentro do centro de traballo e en horas de traballo.

Na súa realización respectarase ao máximo a dignidade e intimidade do traballador e contarase coa asistencia dun representante legal dos traballadores ou, na súa ausencia do centro de traballo, doutro traballador da empresa, sempre que isto fose posíbel.

ARTIGO 19.- Seguridade e hixiene.

1.- O traballador, na prestación dos seus servizos, terá dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e hixiene.

2.- O traballador está obrigado a observar no seu traballo as medidas legais e regulamentarias de seguridade e hixiene.

3.- Na inspección e control das ditas medidas que sexan de observancia obrigada polo empresario, o traballador ten dereito a participar por medio dos seus representantes legais no centro de traballo, se non se conta con órganos ou centros especializados competentes na materia a teor da lexislación vixente.

4.- O empresario está obrigado a facilitar unha formación práctica e axeitada en materia de seguridade e hixiene aos traballadores que contrata, ou cando cambien de posto de traballo ou teñan que aplicar unha nova técnica que poida ocasionar riscos graves para o propio traballador ou para os seus compañeiros ou terceiros, xa sexa con servizos propios, xa sexa coa intervención dos servizos oficiais correspondentes. O traballador está obrigado a seguir as ditas ensinanzas e a realizar as prácticas cando se celebren dentro da xornada de traballo ou noutras horas, pero con desconto naquela do tempo investido nas mesmas.

5.- Os órganos internos da empresa, competentes en materia de seguridade e, no seu defecto, os representantes legais dos traballadores no centro de traballo, que aprecien unha probabilidade seria e grave de accidente por inobservancia da lexislación aplicábel na materia, requirirán ao empresario por escrito para que adopte as medidas oportunas que fagan desaparecer o estado de risco; se a petición non fose atendida nun prazo de catro días, dirixiranse á autoridade competente; esta, se apreciase as circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requirirá ao empresario para que adopte as medidas de seguridade apropiadas ou que suspenda as súas actividades na zona ou local de traballo ou co material en perigo. Tamén poderá ordenar, cos informes técnicos precisos, a parálise inmediata do traballo se se estima un risco grave de accidente.

Se o risco de accidente fose inminente, a paralización das actividades poderá ser acordado por decisión dos órganos competentes da empresa en materia de seguridade ou polo setenta e cinco por 100 dos representantes dos traballadores en empresas con procesos descontinuos e da totalidade destes naquelas en que o seu proceso sexa continuo; tal acordo será comunicado de inmediato á empresa e á autoridade laboral, quen en vinte e catro horas, anulará ou ratificará a paralización acordada.

ARTIGO 20.- Dirección e control da actividade laboral.

1.- O traballador estará obrigado a realizar o traballo convido baixo a dirección do empresario ou persoa en quen este delegue.

2.- No cumprimento da obriga de traballar asumida no contrato o traballador debe ao empresario a dilixencia e a colaboración no traballo que marquen as disposicións legais, os convenios colectivos e as ordes ou instrucións adoptadas por aquel no exercicio regular das súas facultades de dirección e, no seu defecto, polos usos e costumes. De calquera xeito, o traballador e o empresario someteranse nas súas prestacións recíprocas ás exixencias da boa fe.

3.- O empresario poderá adoptar as medidas que estime máis oportunas de vixilancia e control para verificar o cumprimento polo traballador da súas obrigas e deberes laborais, gardando na súa adopción e aplicación a consideración debida á súa dignidade humana e tendo en conta a capacidade real dos traballadores diminuídos, de ser o caso.

4.- O empresario poderá verificar o estado de enfermidade ou accidente do traballador que sexa alegado por este para xustificar as súas faltas de asistencia ao traballo, mediante recoñecemento a cargo de persoal médico. A negativa do traballador aos ditos recoñecementos poderá determinar a suspensión dos dereitos económicos que puidesen existir a cargo do empresario polas ditas situacións.

ARTIGO 21.- Pacto de non concorrencia e de permanencia na empresa.

1.- Non poderá efectuarse a prestación laboral dun traballador para diversos empresarios cando se estime concorrencia desleal ou cando se pacte a plena dedicación mediante compensación económica expresa, nos termos que para o efecto se conveñan.

2.- O pacto de non competencia para despois de extinguido o contrato de traballo, que non poderá ter unha duración superior a dous anos para os técnicos e de seis meses para os demais traballadores, só será válido se concorren os requisitos seguintes:

a) Que o empresario teña un efectivo interese industrial ou comercial niso, e

b) Que se satisfaga ao traballador unha compensación económica axeitada.

3.- No suposto de compensación económica pola plena dedicación, o traballador poderá rescindir o acordo e recuperar a súa liberdade de traballo noutro emprego, comunicándollo por escrito ao empresario cun aviso previo de trinta días, perdéndose neste caso a compensación económica ou outros dereitos vencellados á plena dedicación.

4.- Cando o traballador recibise unha especialización profesional con cargo ao empresario para poñer en marcha proxectos determinados ou realizar un traballo específico, poderá pactarse entrambos a permanencia na dita empresa durante certo tempo. O acordo non será de duración superior a dous anos e formalizarase sempre por escrito. Se o traballador abandona o traballo antes do prazo, o empresario terá dereito a unha indemnización de danos e perdas.

SECCIÓN TERCEIRA
Clasificación profesional e promoción no traballo

ARTIGO 22.- Sistema de clasificación profesional.

1.- Mediante a negociación colectiva ou, no seu defecto, acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, estabelecerase o sistema de clasificación profesional dos traballadores, por medio de categorías ou grupos profesionais.

2.- Entenderase por grupo profesional o que agrupe unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación e poderá incluír tanto diversas categorías profesionais como distintas funcións ou especialidades profesionais.

3.- Entenderase que unha categoría profesional é equivalente doutra cando a aptitude profesional necesaria para o desempeño das funcións propias da primeira permita desenvolver as prestacións laborais básicas da segunda, previa a realización, se isto é necesario, de procesos simples de formación ou adaptación.

4.- Os criterios de definición das categorías e grupos acomodaranse a regras comúns para os traballadores dun e outro sexo.

5.- Por acordo entre o traballador e o empresario estabelecerase o contido da prestación laboral obxecto do contrato de traballo, así como a súa equiparación á categoría, grupo profesional ou nivel retributivo previsto no convenio colectivo ou, no seu defecto, de aplicación na empresa que se corresponda coa dita prestación.

Cando se acorde a polivalencia funcional ou a realización de funcións propias de dúas ou máis categorías, grupos ou niveis, a equiparación realizarase en virtude das funcións que resulten prevalentes.

ARTIGO 23.- Promoción e Formación Profesional no traballo.

1.- O traballador terá dereito:

a) Ao disfrute dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia a elixir quenda de traballo, se tal é o réxime instaurado na empresa, cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.

b) Á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional ou á concesión do permiso oportuno de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.

2.- Nos convenios colectivos pactaranse os termos do exercicio destes dereitos.

ARTIGO 24.- Ascensos.

1.- Os ascensos dentro do sistema de clasificación profesional produciranse consonte ao que se estabeleza en convenio ou, no seu defecto, en acordo colectivo entre a empresa e os representantes dos traballadores.

En todo caso os ascensos produciranse tendo en conta a formación, méritos, antigüidade do traballador, así como as facultades organizativas do empresario.

2.- Os criterios de ascenso na empresa acomodaranse a regras comúns para os traballadores dun e outro sexo.

ARTIGO 25.- Promoción económica.

1.- O traballador, en función do traballo desenvolvido, poderá ter dereito a unha promoción económica nos termos fixados en convenio colectivo ou contrato individual.

2. O disposto no número anterior enténdese sen prexuízo dos dereitos adquiridos ou en curso de adquisición no tramo temporal correspondente.

SECCIÓN CUARTA
Salario e garantías salariais.

ARTIGO 26.- Do salario.

1.- Considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en cartos ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ou os períodos de descanso computábeis como de traballo. En ningún caso o salario en especie poderá superar o 30% das percepcións salariais do traballador.

2.- Non terán a consideración de salario as cantidades percibidas polo traballador en concepto de indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións e indemnizacións da Seguridade Social e as indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións ou despedimentos.

3.- Mediante a negociación colectiva ou, no seu defecto, o contrato individual, determinarase a estrutura do salario, que deberá comprender o salario base, como retribución fixada por unidade de tempo ou de obra e, de ser o caso, complementos salariais fixados en función de circunstancias relativas ás condicións persoais do traballador, ao traballo realizado ou á situación e resultados da empresa, que se calcularán consonte aos criterios que para tal efecto se pacten. Do mesmo xeito pactarase o carácter consolidábel ou non dos ditos complementos salariais, non tendo o carácter de consolidábeis, agás acordo en contrario, os que estean vencellados ao posto de traballo ou á situación e resultados da empresa.

4.- Todas as cargas fiscais e de Seguridade Social a cargo do traballador serán satisfeitas por este, sendo nulo todo pacto en contrario.

5.- Operará a compensación e absorción cando os salarios realmente aboados no seu conxunto e cómputo anual sexan máis favorábeis para os traballadores que os fixados na orde normativa ou convencional de referencia.

ARTIGO 27.- Salario mínimo interprofesional.

1.- O goberno fixará, previa consulta coas organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas, anualmente, o salario mínimo interprofesional, tendo en conta:

a) O Índice de Prezos ao Consumo.

b) A produtividade media nacional acadada.

c) O incremento da participación do traballo na renda nacional.

d) A conxuntura económica xeral.

Do mesmo xeito fixarase unha revisión semestral para o caso de que non se cumpran as previsións sobre o índice de prezos citado.

A revisión do salario mínimo interprofesional non afectará á estrutura nin á contía dos salarios profesionais cando estes, no seu conxunto e cómputo anual, fosen superiores a aquel.

2.- O salario mínimo interprofesional, na súa contía, é inembargábel.

ARTIGO 28.- Igualdade de remuneración por razón de sexo[25].

[25] Modificado pola Lei 33/2002, do 5 de xullo, de modificación do artigo 28 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

O empresario está obrigado a pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución, satisfeita directa ou indirectamente, e calquera que sexa a natureza desta, salarial ou extrasalarial, sen que se poida producir discriminación ningunha por razón de sexo en ningún dos elementos ou condicións daquela.

ARTIGO 29.- Liquidación e pagamento.

1.- A liquidación e o pagamento do salario faranse puntual e documentalmente na data e lugar convidos ou consonte aos usos e costumes. O período de tempo a que se refire o aboamento das retribucións periódicas e regulares non poderá exceder dun mes.

O traballador e, coa súa autorización, os seus representantes legais terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o pagamento, anticipos a conta do traballo xa realizado.

A documentación do salario farase mediante a entrega ao traballador dun recibo individual e xustificativo do pagamento deste. O recibo de salarios axustarase ao modelo que aprobe o Ministerio de Traballo e Seguridade Social, agás que por convenio colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, se estabeleza outro modelo que conteña coa debida claridade e separación as diferentes percepcións do traballador, así como as deducións que legalmente procedan.

A liquidación dos salarios que correspondan a quen preste servizos en traballos que teñan o carácter de fixos descontinuos, nos supostos de conclusión de cada período de actividade, levarase a cabo con suxeición aos trámites e garantías estabelecidas no apartado 2 do artigo 49.

2.- O dereito ao salario a comisión nacerá no momento de realizarse e pagarse o negocio, a colocación ou venda en que interviñese o traballador, liquidándose e pagándose, agás que se pactase outra cousa, ao rematar o ano.

O traballador e os seus representantes legais poden pedir en calquera momento comunicacións da parte dos libros referentes a tales retribucións.

3.- O interese por mora no pagamento do salario será o 10 por 100 do adebedado.

4.- O salario, así como o pagamento delegado das prestacións da Seguridade Social, poderá efectualo o empresario en moeda de curso legal ou mediante talón ou outra modalidade de pagamento semellante a través de entidades de crédito, previo informe ao comité de empresa ou delegados de persoal.

ARTIGO 30.- Imposibilidade da prestación.

Se o traballador non puidese prestar os seus servizos unha vez vixente o contrato porque o empresario se demorase en darlle traballo por impedimentos imputábel ao mesmo e non ao traballador, este conservará o dereito ao seu salario, sen que poida facérselle compensar o que perdeu con outro traballo realizado noutro tempo.

ARTIGO 31.- Gratificacións extraordinarias.

O traballador ten dereito a dúas gratificacións extraordinarias ao ano, unha delas co gallo das festas do Nadal e a outra no mes que se fixe por convenio colectivo ou por acordo entre o empresario e os representantes legais dos traballadores. Do mesmo xeito fixarase por convenio colectivo a contía de tales gratificacións.

Porén, poderase acordar en convenio colectivo que as gratificacións extraordinarias se rateen nas doce mensualidades.

ARTIGO 32.- Garantías do salario[26].

1. Os créditos salariais polos últimos trinta días de traballo e en contía que non supere o dobre do salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre calquera outro crédito, aínda que este estea garantido por peñor ou hipoteca.

2. Os créditos salariais gozarán de preferencia sobre calquera outro crédito respecto dos obxectos elaborados polos traballadores mentres sexan propiedade ou estean en posesión do empresario.

3. Os créditos por salarios non protexidos nos apartados anteriores terán a condición de singularmente privilexiados na contía que resulte de multiplicar o triple do salario mínimo interprofesional polo número de días do salario pendentes de pagamento, gozando de preferencia sobre calquera outro crédito, excepto os créditos con dereito real, nos supostos en que estes, de conformidade coa Lei, sexan preferentes. A mesma consideración terán as indemnizacións por despedimento na contía correspondente ao mínimo legal calculada sobre unha base que non supere o triple do salario mínimo.

4. O prazo para exercer os dereitos de preferencia do crédito salarial é dun ano, a contar desde o momento en que se debeu percibir o salario, transcorrido o cal prescribirán tales dereitos.

5. As preferencias recoñecidas nos apartados precedentes serán de aplicación en todos os supostos nos que, non estando o empresario declarado en concurso, os correspondentes créditos concorran con outro ou outros sobre bens daquel. En caso de concurso, serán de aplicación as disposicións da Lei Concursal relativas á clasificación dos créditos e ás execucións e premas.

ARTIGO 33.- O Fondo de Garantía Salarial.

1.- O Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo dependente do Ministerio de Traballo e Seguridade Social, con personalidade xurídica e capacidade de obrar para o cumprimento dos seus fins, aboará aos traballadores o importe dos salarios pendentes de pagamento, a causa de insolvencia, suspensión de pagamentos, creba ou concurso de acredores dos empresarios.

Para os anteriores efectos, considerarase salario a cantidade recoñecida como tal en acto de conciliación ou en resolución xudicial por todos os conceptos a que se refire o artigo 26.1, así como os salarios de tramitación nos supostos en que legalmente procedan, sen que poida o Fondo aboar, por un ou outro concepto, conxunta ou separadamente, un importe superior á cantidade resultante de multiplicar o dobre de salario mínimo interprofesional diario polo número de días de salario pendente de pagamento, cun máximo de cento vinte días[27].

2.- O Fondo de Garantía Salarial, nos casos do apartado anterior, aboará as indemnizacións recoñecidas como consecuencia de sentenza ou resolución administrativa a favor dos traballadores por mor de despedimento ou extinción dos contratos consonte aos artigos 50, 51 e 52.c) desta Lei, co límite máximo dunha anualidade, sen que o salario diario, base do cálculo, poida exceder do duplo do salario mínimo interprofesional.

O importe da indemnización para os únicos efectos de aboamento polo Fondo de Garantía Salarial, para os casos de despedimento ou extinción dos contratos, consonte ao artigo 50 desta Lei, calcularase sobre a base de vinte e cinco días por ano de servizo, co límite fixado no parágrafo anterior.

3.- Nos procedementos concursais, desde o momento en que se teña coñecemento da existencia de créditos laborais ou se presuma a posibilidade da súa existencia, o Xuíz, de oficio ou a pedimento de

[26] Modificado pola Lei 22/2003, do 9 de xullo, Concursal.
[27] Apartado 1 modificado pola Lei 45/2002, do 12 de decembro, de medidas urxentes para a reforma do sistema de protección por desemprego e mellora da ocupabilidade.

parte, citará o Fondo de Garantía Salarial, quen non asumirá as obrigas sinaladas nos apartados anteriores sen este requisito. O Fondo presentarase no expediente como responsábel legal subsidiario do pagamento dos citados créditos, podendo instar o que ao seu dereito conveña e sen prexuízo de que, unha vez realizado, continúe como acredor no expediente.

4.- O Fondo asumirá as obrigas especificadas nos números anteriores, previa instrución de expediente para a comprobación da súa procedencia.

Para o reembolso das cantidades satisfeitas, o Fondo de Garantía Salarial subrogarase obrigatoriamente nos dereitos e accións dos traballadores, conservando o carácter de créditos privilexiados que lles confire o artigo 32 desta Lei. Se os ditos créditos concorresen cos que poidan conservar os traballadores pola parte non satisfeita polo Fondo, uns e outros aboaranse a rateo dos seus respectivos importes.

5.- O Fondo de Garantía Salarial financiarase coas contribucións efectuadas por todos os empresarios a que se refire o apartado 2 do artigo 1 desta Lei, tanto se son públicos como se son privados.

O tipo de cotización fixarase polo Goberno sobre os salarios que sirvan de base para o cálculo da cotización para atender as continxencias derivadas de accidentes de traballo, enfermidade profesional e desemprego no Sistema da Seguridade Social.

6.- Para os efectos deste artigo enténdese que existe insolvencia do empresario cando, instada a execución na forma estabelecida pola Lei de Procedemento Laboral, non se consiga satisfacción dos créditos laborais. A resolución na que conste a declaración de insolvencia será ditada previa audiencia do Fondo de Garantía Salarial.

7.- O dereito a solicitar do Fondo de Garantía Salarial o pagamento das prestacións que resultan dos apartados anteriores prescribirá ao ano da data do acto de conciliación, sentenza ou resolución da autoridade laboral na que se recoñeza a débeda por salarios ou se fixen as indemnizacións.

O dito prazo interromperase polo exercicio das accións executivas ou de recoñecemento do crédito en procedemento concursal e polas demais formas legais de interrupción da prescrición.

8.- Nas empresas de menos de vinte e cinco traballadores, o Fondo de Garantía Salarial aboará o 40 por 100 da indemnización legal que corresponda aos traballadores aos que lles extinguise a súa relación laboral como consecuencia do expediente instruído en aplicación do artigo 51 desta Lei ou pola causa prevista no parágrafo c) do artigo 52.

O cálculo do importe deste aboamento realizarase sobre as indemnizacións axustadas aos límites previstos no apartado 2 deste artigo.

9.- O Fondo de Garantía Salarial terá a consideración de parte na tramitación dos procedementos arbitrais, para efectos de asumir as obrigas previstas neste artigo[28].

SECCIÓN QUINTA
Tempo de traballo

ARTIGO 34.- Xornada.

1.- A duración da xornada de traballo será a pactada nos convenios colectivos ou contratos de traballo.

[28] Redactado segundo a Lei 60/1997, do 19 de decembro, de modificación do Estatuto dos Traballadores en materia de cobertura do Fondo de Garantía Salarial.

A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual.

2.- Mediante convenio colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores poderase estabelecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano. A dita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos nesta Lei.

3.- Entre o remate dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas.

O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a nove diarias, agás que por convenio colectivo ou, no seu defecto, acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, se estabeleza outra distribución do tempo de traballo diario, respectando en todo caso o descanso entre xornadas.

Os traballadores menores de dezaoito anos non poderán realizar máis de oito horas diarias de traballo efectivo, incluíndo, se é o caso, o tempo adicado á formación e, se traballasen para varios empregadores, as horas realizadas con cada un deles.

4.- Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá estabelecerse un período de descanso durante a mesma de duración non inferior a quince minutos. Este período de descanso considerarase tempo de traballo efectivo cando así estea estabelecido ou se estabeleza por convenio colectivo ou contrato de traballo.

No caso dos traballadores menores de dezaoito anos, o período de descanso terá unha duración mínima de trinta minutos, e deberá estabelecerse sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de catro horas e media.

5.- O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria o traballador estea no seu posto de traballo.

6.- Anualmente elaborarase pola empresa o calendario laboral, debendo expoñerse un exemplar do mesmo nun lugar visíbel de cada centro de traballo.

7.- O Goberno, a proposta do Ministerio de Traballo e Seguridade Social e previa consulta ás Organizacións Sindicais e Empresariais máis representativas, poderá estabelecer ampliacións ou limitacións na ordenación e duración da xornada de traballo e dos descansos, para aqueles sectores e traballos que polas súas peculiaridades así o requiran.

ARTIGO 35. Horas extraordinarias.

1.- Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas horas de traballo que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo, fixada de acordo co artigo anterior. Mediante convenio colectivo ou, no seu defecto, contrato individual, optarase entre aboar as horas extraordinarias na contía que se fixe, que en ningún caso poderá ser inferior ao valor da hora ordinaria, ou compensalas por tempos equivalente de descanso retribuído. En ausencia de pacto ao respecto, entenderase que as horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

2.- O número de horas extraordinarias non poderá ser superior a oitenta ao ano, agás o previsto no apartado 3 deste artigo. Para os traballadores que pola modalidade ou duración do seu contrato realizasen unha xornada en cómputo anual inferior á xornada xeral na empresa, o número máximo anual de horas extraordinarias reducirase na mesma proporción que exista entre tales xornadas.

Para os efectos do disposto no parágrafo anterior, non se computarán as horas extraordinarias que fosen compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

O Goberno poderá suprimir ou reducir o número máximo de horas extraordinarias por tempo determinado, con carácter xeral ou para certas ramas de actividade ou ámbitos territoriais, para incrementar as oportunidades de colocación dos traballadores en paro forzoso.

3.- Non se terá en conta, para efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas, o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, sen prexuízo da súa compensación como horas extraordinarias.

4.- A prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria, agás que a súa realización fose pactada en convenio colectivo ou contrato individual de traballo, dentro dos límites do apartado 2 deste artigo.

5.- Para efectos do cómputo de horas extraordinarias, a xornada de cada traballador rexistrarase día a día e totalizarase no período fixado para o aboamento das retribucións, entregando copia do resumo ao traballador no recibo correspondente.

ARTIGO 36.- Traballo nocturno, traballo a quendas e ritmo de traballo.

1.- Para os efectos do disposto nesta Lei, considérase traballo nocturno o realizado entre as dez da noite e as seis da mañá. O empresario que recorra regularmente á realización de traballo nocturno deberá informar diso á autoridade laboral.

A xornada de traballo dos traballadores nocturnos non poderá exceder de oito horas diarias de media, nun período de referencia de quince días. Os ditos traballadores non poderán realizar horas extraordinarias.

Para a aplicación do disposto no parágrafo anterior, considerarase traballador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno unha parte non inferior a tres horas da súa xornada diaria de traballo, así como a aquel que se prevexa que pode realizar en tal período unha parte non inferior a un terzo da súa xornada de traballo anual.

Resultará de aplicación ao estabelecido no parágrafo segundo o disposto no apartado 7 do artigo 34 desta Lei. Do mesmo xeito, o Goberno poderá estabelecer limitacións e garantías adicionais ás previstas neste artigo para a realización de traballo nocturno en certas actividades ou por determinadas categorías de traballadores, en función dos riscos que comporten para a súa saúde e seguridade.

2.- O traballo nocturno terá unha retribución específica que se determinará na negociación colectiva, agás que o salario se estabelecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza ou se acordase a compensación deste traballo por descansos.

3.- Considerarase traballo a quendas toda a forma de organización do traballo en equipo segundo a cal os traballadores ocupan sucesivamente os mesmos postos de traballo, segundo un certo ritmo, continuo ou descontinuo, implicando para o traballador a necesidade de prestar os seus servizos en horas diferentes nun período determinado de días ou de semanas.

Nas empresas con procesos produtivos continuos durante as vinte e catro horas do día, na organización do traballo das quendas terase en conta a rotación destes e que ningún traballador estará no de noite máis de dúas semanas consecutivas, agás adscrición voluntaria.

As empresas que pola natureza da súa actividade realicen o traballo en réxime de quendas, incluídos os domingos e días festivos, poderán efectualo ben por equipos de traballadores que desenvolvan a

súa actividade por semanas completas, ou contratando persoal para completar os equipos necesarios durante un ou máis días á semana.

4.- Os traballadores nocturnos e os que traballen a quendas deberán gozar en todo momento dun nivel de protección en materia de saúde e seguridade adaptado á natureza do seu traballo, incluíndo uns servizos de protección e prevención apropiados, e equivalentes aos dos restantes traballadores da empresa.

O empresario deberá garantir que os traballadores nocturnos que ocupe dispoñan dunha avaliación gratuíta da súa saúde, antes da súa afectación a un traballo nocturno e, posteriormente, a intervalos regulares, nos termos que se estabelezan na normativa específica na materia. Os traballadores nocturnos aos que se recoñezan problemas de saúde ligados ao feito do seu traballo nocturno terán dereito a ser destinados a un posto de traballo diúrno que exista na empresa e para o que sexan profesionalmente aptos. O cambio de posto de traballo levarase a cabo de conformidade co disposto nos artigos 39 e 41, se é o caso, desta Lei.

5.- O empresario que organice o traballo na empresa segundo un certo ritmo deberá ter en conta o principio xeral de adaptación do traballo á persoa, especialmente de cara a atenuar o traballo monótono e repetitivo en función do tipo de actividade e das exixencias en materia de seguridade e saúde dos traballadores. As ditas exixencias deberán ser tidas particularmente en conta á hora de determinar os períodos de descanso durante a xornada de traballo.

ARTIGO 37.- Descanso semanal, festas e permisos.

1.- Os traballadores terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulábel por períodos de ata catorce días, de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, de ser o caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. A duración do descanso semanal dos menores de dezaoito anos será, como mínimo, de dous días ininterrompidos.

Resultará de aplicación ao descanso semanal o disposto no apartado 7 do artigo 34 en canto a ampliacións e reducións, así como para a fixación de réximes de descanso alternativos, para actividades concretas.

2.- As festas laborais, que terán carácter retribuído e non recuperábel, non poderán exceder de catorce ao ano, das cales dúas serán locais. En calquera caso respectaranse como festas de ámbito nacional as da Natividade do Señor, Aninovo, 1 de Maio, como Festa do Traballo, e 12 de Outubro, como Festa Nacional de España.

Respectando as expresadas no parágrafo anterior, o Goberno poderá trasladar aos luns todas as festas de ámbito estatal que teñan lugar entre semana, sendo, en todo caso, obxecto de traslado ao luns inmediatamente posterior o descanso laboral correspondente ás festas que coincidan con domingo.

As Comunidades Autónomas, dentro do límite anual de catorce días festivos, poderán sinalar aquelas festas que por tradición lles sexan propias, substituíndo para iso as de ámbito estatal que se determinen regulamentariamente e, en todo caso, as que se trasladen a luns. Así mesmo, poderán facer uso da facultade de traslado a luns prevista no parágrafo anterior.

Se algunha Comunidade Autónoma non puidese estabelecer unha das súas festas tradicionais por non coincidir con domingo un suficiente número de festas nacionais poderá, no ano que así ocorra, engadir unha festa máis con carácter de recuperábel, ao máximo de catorce.

3.- O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, por algúns dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais no caso de casamento.

b) Dous días nos casos de nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando, con tal motivo, o traballador precise facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensábel, para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo.

Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 por 100 das horas laborais nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada no apartado 1 do artigo 46 desta Lei.

No suposto de que o traballador por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na empresa.

e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos estabelecidos legal ou convencionalmente.

f) Polo tempo indispensábel para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que se deban realizar dentro da xornada de traballo.

4.- As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser disfrutado indistintamente pola nai ou polo pai, no caso que ambos traballen.

4.bis.- Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentárense do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o disfrute deste permiso estarase ao previsto no apartado 6 deste artigo[29].

5.- Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou a un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, cando menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

[29] Apartado engadido pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

6. A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos apartados 4 e 5 deste artigo, corresponderá ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar previamente ao empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute previstos nos apartados 4 e 5 deste artigo serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento estabelecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral[30].

7. A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexíbel ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

Estes dereitos poderanse exercer nos termos que para estes supostos concretos se estabelezan nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e os representantes dos traballadores, ou conforme ao acordo entre a empresa e a traballadora afectada. No seu defecto, a concreción destes dereitos corresponderalle á traballadora, sendo de aplicación as regras estabelecidas no apartado anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias[31].

ARTIGO 38.- Vacacións anuais.

1.- O período de vacacións anuais retribuídas, non substituíbel por compensación económica, será o pactado en convenio colectivo ou contrato individual. En ningún caso a duración será inferior a trinta días naturais[32].

2.- O período ou períodos do seu disfrute fixarase de común acordo entre o empresario e o traballador, de conformidade co estabelecido se é o caso nos convenios colectivos sobre planificación anual das vacacións.

No caso de desacordo entre as partes, a xurisdición competente fixará a data que para o disfrute corresponda e a súa decisión será irrecorríbel. O procedemento será sumario e preferente.

3.- O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes, cando menos, do comezo do disfrute.

CAPÍTULO III
Modificación, suspensión e extinción do contrato de traballo.

SECCIÓN PRIMEIRA
Mobilidade funcional e xeográfica

ARTIGO 39.- Mobilidade funcional

1.- A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as exixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao

[30] Redactado segundo a Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
[31] Apartado engadido pola Lei Orgánica 1/2004, Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
[32] Ver sentenzas do Tribunal Superior de Xustiza de Andalucía e do Tribunal Supremo.

grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionais, a mobilidade funcional poderá efectuarse entre categorías profesionais equivalentes.

2.- A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ao grupo profesional ou a categorías equivalentes só será posíbel se existisen razóns técnicas ou organizativas que a xustificasen e polo tempo imprescindíbel para a súa atención. No caso de encomenda de funcións inferiores esta deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisíbeis da actividade produtiva. O empresario deberá comunicar esta situación aos representantes dos traballadores.

3.- A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do traballador e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional, tendo dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, agás nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos que manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

4.- Se como consecuencia da mobilidade funcional se realizasen funcións superiores ás do grupo profesional ou ás de categorías equivalentes por un período superior a 6 meses durante un ano ou a 8 durante 2 anos, o traballador poderá reclamar o ascenso, se a iso non obsta o disposto en convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura da vacante correspondente ás funcións por el realizadas consonte ás regras en materia de ascensos aplicábeis na empresa, sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente. Estas accións serán acumulábeis. Contra a negativa da empresa, e previo informe do Comité ou, de ser o caso, dos Delegados de Persoal, o traballador poderá reclamar perante a xurisdición competente.

Mediante a negociación colectiva poderanse estabelecer períodos distintos dos expresados neste artigo para efectos de reclamar a cobertura das vacantes.

5.- O cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos neste artigo requirirá o acordo das partes ou, no seu defecto, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo ou ás que para tal fin se estabelecesen no convenio colectivo.

ARTIGO 40.- Mobilidade xeográfica.

1.- O traslado de traballadores que non fosen contratados especificamente para prestar os seus servizos en empresas con centro de traballo móbiles ou itinerantes a un centro de traballo distinto da mesma empresa que exixa cambios de residencia requirirá a existencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen, ou ben contratacións referidas á actividade empresarial.

Entenderase que concorren as causas a que se refire este artigo cando a adopción das medidas propostas contribúa a mellorar a situación da empresa a través dunha máis adecuada organización dos seus recursos, que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás exixencias da demanda.

A decisión de traslado deberá ser notificada polo empresario ao traballador, así como aos seus representantes legais, cunha antelación mínima de 30 días á data da súa efectividade.

Notificada a decisión de traslado, o traballador terá dereito a optar entre o traslado, percibindo unha compensación por gastos, ou a extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades. A compensación a que se refire o primeiro suposto comprenderá tanto os gastos propios como os dos familiares ao seu cargo, nos termos que se conveñan entre as partes, que nunca será inferior aos límites mínimos estabelecidos nos convenios colectivos.

Sen prexuízo da executividade do traslado no prazo de incorporación citado, o traballador que non optase pola extinción do seu contrato se mostre desconforme coa decisión empresarial poderá impugnala perante a xurisdición competente. A sentenza declarará o traslado xustificado ou inxustificado e, neste último caso, recoñecerá o dereito do traballador a ser reincorporado ao centro de traballo de orixe.

Cando, con obxecto de eludir as previsións contidas no apartado seguinte deste artigo, a empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior aos límites alí sinalados, sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, os ditos novos traslados considerananse efectuados en fraude de Lei e serán declarados nulos e sen efecto.

2.- O traslado a que se refire o apartado anterior deberá ir precedido dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores, de duración non inferior a quince días, cando afecte á totalidade do centro de traballo, sempre que este ocupe a máis de cinco traballadores, ou cando, sen afectar á totalidade do centro de traballo, nun período de noventa días comprenda a un número de traballadores de, cando menos:

- Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.

- O dez por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.

- Trinta traballadores nas empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores.

O dito período de consultas deberá versar sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados.

A apertura do período de consultas e as posicións das partes tras a súa conclusión deberán ser notificadas á autoridade laboral para o seu coñecemento. Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo.

O dito acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do Comité ou Comités de Empresa, dos delegados de persoal, de ser o caso, ou de representacións sindicais, se as houbese, que, no seu conxunto, representen á maioría daqueles.

Tras a finalización do período de consultas, o empresario notificará aos traballadores a súa decisión sobre o traslado, que se rexerá para todos os efectos polo disposto no apartado 1 deste artigo.

Malia o sinalado no parágrafo anterior, a autoridade laboral, á vista das posicións das partes e sempre que as consecuencias económicas ou sociais da medida así o xustifiquen, poderá ordenar a ampliación do prazo de incorporación a que se refire o apartado 1 deste artigo e a conseguinte paralización da efectividade do traslado por un período de tempo que, en ningún caso, poderá ser superior a seis meses.

Contra as decisións a que se refire este apartado poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual prevista no número 1 deste artigo. A interposición do conflito paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas, ata a súa resolución.

O acordo cos representantes legais dos traballadores no período de consultas entenderase sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados ao exercicio da opción prevista no parágrafo 4 do apartado 1 deste artigo.

3.- Se por traslado un dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fose traballador da mesma empresa, terá dereito ao traslado á mesma localidade, se houbese posto de traballo.

4.- Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a empresa poderá efectuar desprazamentos temporais dos seus traballadores que exixan que estes residan en poboación distinta da do seu domicilio habitual, aboando, ademais dos salarios, os gastos de viaxe e as axudas de custo.

O traballador deberá ser informado do desprazamento cunha antelación suficiente á data da súa efectividade, que non poderá ser inferior a cinco días laborais no caso de desprazamento de duración superior a tres meses; neste último suposto, o traballador terá dereito a un permiso de catro días laborais no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxe, gastos estes que correrán a cargo do empresario.

Contra a orde de desprazamento, sen prexuízo da súa executividade, poderá recorrer o traballador nos mesmos termos previstos no apartado 1 deste artigo para os traslados.

Os desprazamentos dos que a súa duración nun período de tres anos exceda de doce meses terán, para todos os efectos, o tratamento previsto nesta Lei para os traslados.

5.- Os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia nos postos de traballo a que se refire este artigo.

ARTIGO 41.- Modificacións substanciais das condicións de traballo.

1.- A dirección da empresa, cando existan probadas razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, poderá acordar modificacións substanciais das condicións de traballo. Terán a consideración de modificacións substanciais das condicións de traballo, entre outras, as que afecten ás seguintes materias:

a) Xornada de traballo.

b) Horario.

c) Réxime de traballo a quendas.

d) Sistema de remuneración.

e) Sistema de traballo e rendemento.

f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional estabelece o artigo 39 desta Lei.

Entenderase que concorren as causas a que se refire este artigo cando a adopción das medidas propostas contribúa a mellorar a situación da empresa a través dunha máis adecuada organización dos seus recursos, que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás exixencias da demanda.

2.- As modificacións substanciais das condicións de traballo poderán ser de carácter individual ou colectivo.

Considérase de carácter individual a modificación daquelas condicións de traballo de que disfrutan os traballadores a título individual.

Considérase de carácter colectivo a modificación daquelas condicións recoñecidas aos traballadores en virtude de acordo ou pacto colectivo ou disfrutadas por estes en virtude dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos. A modificación das condicións estabelecidas nos convenios colectivos regulados no Título III desta Lei só poderá producirse por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores e respecto das materias ás que se refiren os parágrafos b), c) d) e e) do apartado anterior.

Malia o disposto no parágrafo anterior, non se considerarán en ningún caso de carácter colectivo para os efectos do disposto no apartado 4 deste artigo, as modificacións funcionais e de horario de traballo que afecten, nun período de noventa días, a un número de traballadores inferior a:

a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.

b) O dez por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.

c) Trinta traballadores, nas empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores.

3.- A decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter individual deberá ser notificada polo empresario ao traballador afectado e aos seus representantes legais cunha antelación mínima de trinta días á data da súa efectividade.

Nos supostos previstos nos parágrafos a), b) e c) do apartado 1 deste artigo, e sen prexuízo do disposto no artigo 50, apartado un, a), se o traballador resultase prexudicado pola modificación substancial terá dereito a rescindir o seu contrato e percibir unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo rateándose por meses os períodos inferiores a un ano e cun máximo de nove meses.

Sen prexuízo da executividade da modificación no prazo de efectividade anteriormente citado, o traballador que non optando pola rescisión do seu contrato se mostre desconforme coa decisión empresarial poderá impugnala perante a xurisdición competente. A sentenza declarará a modificación xustificada ou inxustificada e, neste último caso, recoñecerá o dereito do traballador a ser reposto nas súas anteriores condicións.

Cando con obxecto de eludir as previsións contidas no apartado seguinte deste artigo, a empresa realice modificacións substanciais das condicións de traballo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior aos límites a que se refire o último parágrafo do apartado 2, sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, as ditas novas modificacións considerararanse efectuadas en fraude de Lei e serán declaradas nulas e sen efecto.

4.- A decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter colectivo deberá ir precedida dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores de duración non inferior a quince días. O dito período de consultas deberá versar sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo.

O dito acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do Comité ou Comités de Empresas, dos delegados de persoal, se é o caso, ou das representacións sindicais, se as houbese, que, no seu conxunto, representen a maioría daqueles.

Tras o remate do período de consultas, o empresario notificará aos traballadores a súa decisión sobre a modificación, que producirá efectos unha vez transcorrido o prazo a que se refire o apartado 3 deste artigo.

Contra as decisións a que se refire este apartado poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual prevista no apartado 3 deste artigo. A interposición do conflito paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas, ata a súa resolución.

O acordo cos representantes legais dos traballadores no período de consultas entenderase sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados a exercer a opción prevista no parágrafo segundo do apartado tres deste artigo.

5.- En materia de traslados estarase ao disposto nas normas específicas estabelecidas no artigo 40 desta Lei.

SECCIÓN SEGUNDA
Garantías por cambio de empresario.

ARTIGO 42.- Responsabilidade empresarial no caso de subcontrata de obras ou servizos.

1.- Os empresarios que contraten ou subcontraten con outros a realización de obras ou servizos correspondentes á propia actividade daqueles deberán comprobar que os ditos contratistas están ao corrente no pagamento das cotas da Seguridade Social. Para o efecto demandarán por escrito, con identificación da empresa afectada, certificación negativa por descuberto na Tesourería Xeral da Seguridade Social, que deberá librar inescusabelmente a dita certificación no prazo de trinta días improrrogábeis e nos termos que regulamentariamente se estabelezan. Transcorrido este prazo, quedará exonerado de responsabilidade o empresario solicitante.

2. O empresario principal, agás o transcurso do prazo antes sinalado respecto á Seguridade Social, e durante o ano seguinte ao remate do seu encargo, responderá solidariamente das obrigas de natureza salarial contraídas polos contratistas e subcontratistas cos seus traballadores e das referidas á Seguridade Social durante o período de vixencia da contrata.

Non haberá responsabilidade polos actos do contratista cando a actividade contratada se refira exclusivamente á construción ou reparación que poida contratar un cabeza de familia respecto da súa vivenda, así como cando o propietario da obra ou industria non contrate a súa realización por razón dunha actividade empresarial.

3. Os traballadores do contratista ou subcontratista deberán ser informados por escrito polo seu empresario da identidade da empresa principal para a cal estean a prestar servizos en cada momento. A devandita información deberase facilitar antes do inicio da respectiva prestación de servizos e incluirá o nome ou razón social do empresario principal, o seu domicilio social e o seu número de identificación fiscal. Así mesmo, o contratista ou subcontratista deberán informar da identidade da empresa principal á Tesouraría Xeral da Seguridade Social nos termos que regulamentariamente se determinen.

4. Sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación á que se refire o artigo 64.1.1.° desta Lei, cando a empresa concerte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar os representantes legais dos seus traballadores sobre os seguintes extremos:

a) Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.

b) Obxecto e duración da contrata.

c) Lugar de execución da contrata.

d) Se é o caso, número de traballadores que serán ocupados pola contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.

e) Medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

5. A empresa contratista ou subcontratista deberá informar igualmente os representantes legais dos seus traballadores, antes do inicio da execución da contrata, sobre os mesmos extremos a que se refiren o apartado 3 anterior e as letras b) a e) do apartado 4[33].

ARTIGO 43.- Cesión de traballadores.

1.- A contratación de traballadores para cedelos temporalmente a outra empresa só poderá efectuarse a través de empresas de traballo temporal debidamente autorizadas nos termos que legalmente se estabelezan.

2.- Os empresarios, cedente e cesionario, que infrinxan o sinalado no apartado anterior responderán solidariamente das obrigas contraídas cos traballadores e coa Seguridade Social, sen prexuízo das demais responsabilidades, mesmo penais, que procedan polos ditos actos.

3.- Os traballadores sometidos ao tráfico prohibido terán dereito a adquirir a condición de fixos, á súa elección, na empresa cedente ou cesionaria. Os dereitos e obrigas do traballador na empresa cesionaria serán os que correspondan en condicións ordinarias a un traballador que preste servizos no mesmo ou equivalente posto de traballo, aínda que a antigüidade se computará desde o inicio da cesión ilegal.

ARTIGO 44.- A sucesión de empresa[34].

1.- O cambio da titularidade da empresa, dun centro de traballo ou dunha unidade produtiva autónoma non extinguirá por si mesmo a relación laboral, quedando o novo empresario subrogado nos dereitos e obrigas laborais e de Seguridade Social do anterior, incluíndo os compromisos de pensións, nos termos previstos na súa normativa específica e, en xeral, cantas obrigas en materia de protección social complementaria adquirise o cedente.

2. Para os efectos do previsto neste artigo, considerarase que existe sucesión de empresa cando a transmisión afecte a unha entidade económica que manteña a súa identidade, entendida como un conxunto de medios organizados a fin de levar a cabo unha actividade económica, esencial ou accesoria.

3. Sen prexuízo do estabelecido na lexislación de Seguridade Social, o cedente e o cesionario, nas transmisións que teñan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres anos das obrigas laborais nadas con anterioridade á transmisión e que non fosen satisfeitas.

O cedente e o cesionario tamén responderán solidariamente das obrigas nadas con posterioridade á transmisión, cando a cesión fose declarada delito.

---

[33] Redactado segundo a Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.
[34] Artigo redactado segundo a Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

4. Agás pacto en contra, estabelecido unha vez consumada a sucesión mediante acordo de empresa entre o cesionario e os representantes dos traballadores, as relacións laborais dos traballadores afectados pola sucesión seguirán a rexerse polo convenio colectivo que no momento da transmisión fose de aplicación na empresa, centro de traballo ou unidade produtiva autónoma transferida.

Esta aplicación manterase ata a data de expiración do convenio colectivo de orixe ou ata a entrada en vigor doutro convenio colectivo novo que resulte aplicábel á entidade económica transmitida.

5. Cando a empresa, o centro de traballo ou a unidade produtiva obxecto da transmisión conserve a súa autonomía, o cambio de titularidade do empresario non extinguirá por si mesmo o mandato dos representantes legais dos traballadores, que seguirán exercendo as súas funcións nos mesmos termos e baixo as mesmas condicións que rexían con anterioridade.

6. O cedente e o cesionario deberán informar os representantes legais dos seus traballadores respectivos afectados polo cambio de titularidade dos seguintes extremos:

a) Data prevista da transmisión;

b) Motivos da transmisión;

c) Consecuencias xurídicas, económicas e sociais, para os traballadores, da transmisión; e

d) Medidas previstas respecto dos traballadores.

7. De non haber representantes legais dos traballadores, o cedente e o cesionario deberán facilitar a información mencionada no apartado anterior aos traballadores que puidesen resultar afectados pola transmisión.

8. O cedente virá obrigado a facilitar a información mencionada nos apartados anteriores coa suficiente antelación, antes da realización da transmisión. O cesionario estará obrigado a comunicar estas informacións coa suficiente antelación e, en todo caso, antes de que os seus traballadores se vexan afectados nas súas condicións de emprego e de traballo pola transmisión.

Nos supostos de fusión e escisión de sociedades, o cedente e o cesionario terán que proporcionar a indicada información, en todo caso, ao tempo de se publicar a convocatoria das xuntas xerais que deben adoptar os respectivos acordos.

9. O cedente ou o cesionario que prevese adoptar, con motivo da transmisión, medidas laborais en relación cos seus traballadores virá obrigado a iniciar un período de consultas cos representantes legais das traballadores sobre as medidas previstas e as súas consecuencias para os traballadores. Este período de consultas terá que se celebrar coa suficiente antelación, antes de que as medidas se leven a efecto. Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo. Cando as medidas previstas consistisen en traslados colectivos ou en modificacións substanciais das condicións de traballo de carácter colectivo, o procedemento do período de consultas a que se refire o parágrafo anterior axustarase ao estabelecido nos artigos 40.2 e 41.4 desta Lei.

10. As obrigas de información e consulta estabelecidas neste artigo aplicaranse con independencia de que a decisión relativa á transmisión fose adoptada polos empresarios cedente e cesionario ou polas empresas que exerzan o control sobre eles. Calquera xustificación daqueles baseada no feito de que a empresa que tomou a decisión non lles facilitou a información necesaria non poderá ser tomada en consideración para tal efecto.

SECCIÓN TERCEIRA
Suspensión do contrato

ARTIGO 45.- Causas e efectos da suspensión.

1.- O contrato de traballo poderá suspenderse polas seguintes causas:

a) Mutuo acordo das partes.

b) As consignadas validamente no contrato.

c) Incapacidade temporal dos traballadores.

d) Maternidade da muller traballadora e adopción ou acollemento de menores de cinco anos.

e) Cumprimento do Servizo militar ou da prestación social substitutoria.

f) Exercicio de cargo público representativo.

g) Privación de liberdade do traballador, mentres non exista sentenza condenatoria.

h) Suspensión de soldo e emprego, por razóns disciplinarias.

i) Forza maior temporal.

j) Causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

k) Excedencia forzosa.

l) Polo exercicio do dereito de folga.

m) Peche legal da empresa.

n) Por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero[35].

2.- A suspensión exonera das obrigas recíprocas de traballar e remunerar o traballo[36].

ARTIGO 46.- Excedencias.

1.- A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito a conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

2.- O traballador con cando menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor a dous anos e non maior a cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorresen catro anos desde o remate da anterior excedencia.

3.- Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos

[35] Apartado engadido pola Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
[36] Redactado segundo a Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa[37].

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, salvo que se estabeleza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atender ao coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non se poida valer por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída[38].

A excedencia contemplada neste apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se é o caso, se viñese disfrutando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao estabelecido neste artigo será computábel para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á participación dos cales deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Non obstante, cando o traballador forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses se se trata de categoría especial[39].

4.- Así mesmo poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

5.- O traballador excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou semellante categoría a súa que houbese ou se producisen na empresa.

6.- A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados, co réxime e os efectos que alí se preveñan[40].

ARTIGO 47.- Suspensión do contrato de traballo por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior.

1.- O contrato de traballo poderá ser suspendido, a iniciativa do empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, de acordo co procedemento estabelecido no artigo 51 desta Lei e nas súas normas de desenvolvemento, agás no referente ás indemnizacións que non procederán.

---

[37] Modificado pola Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
[38] Parágrafo modificado pola Lei 51/2003, do 2 de decembro, de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesabilidade universal das persoas con discapacidade.
[39] Parágrafo engadido pola Lei 40/2003, do 18 de novembro, de protección ás familias numerosas.
[40] Redactado segundo a Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

A autorización desta medida procederá cando da documentación obrante no expediente se desprenda razoabelmente que tal medida temporal é necesaria para a superación dunha situación de carácter conxuntural da actividade da empresa.

Neste suposto, o prazo a que se refire o apartado 4 deste artigo 51 desta Lei, relativo á duración do período de consultas, reducirase á metade e a documentación xustificativa será a estritamente necesaria nos termos que regulamentariamente se determinen.

2.- Do mesmo xeito, o contrato de traballo poderá ser suspendido por causa derivada de forza maior de acordo co procedemento estabelecido no artigo 51.12 desta Lei e normas regulamentarias de desenvolvemento.

ARTIGO 48.- Suspensión con reserva de posto de traballo.

1.- Ao cesamento das causas legais de suspensión, o traballador terá dereito a reincorporación ao posto de traballo reservado, en todos os supostos aos que se refire o apartado 1 do artigo 45, agás nos sinalados nos parágrafos a) e b) do mesmo número e artigo, no que se estará ao pactado.

2.- No suposto de incapacidade temporal, producida a extinción desta situación con declaración de invalidez permanente nos graos de incapacidade permanente total para a profesión habitual, absoluta para todo traballo ou gran invalidez, cando, a xuízo do órgano de cualificación, a situación de incapacidade do traballador vaia ser previsibelmente obxecto de revisión por melloría que permita a súa reincorporación ao posto de traballo, subsistirá a suspensión da relación laboral, con reserva do posto de traballo, durante un período de dous anos a contar desde a data da resolución pola que se declare a invalidez permanente.

3.- Nos supostos de suspensión por prestación do Servizo Militar ou prestación social substitutoria, exercicio de cargo público representativo ou funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, o traballador deberá reincorporarse no prazo máximo de trinta días naturais a partir do cesamento no servizo, cargo ou función.

4.- No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrompida, ampliábeis no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai disfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión, poderá computarse, a pedimento da nai ou, no seu defecto, do pai, a partir da data do alta hospitalaria. Exclúense do dito cómputo as primeiras seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai[41].

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliábel no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a

[41] Parágrafo engadido pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou minusválidos ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por proviren do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. En caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán disfrutalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos apartados anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refire este artigo poderanse disfrutar en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, tras acordo previo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso neste artigo, poderase iniciar ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

5. No suposto de risco durante o embarazo, nos termos previstos no artigo 26, apartados 2 e 3, da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou desapareza a imposibilidade da traballadora de se reincorporar ao seu posto anterior ou a outro compatíbel co seu estado[42].

6. No suposto previsto na letra n) do apartado 1 do artigo 45, o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaoito meses[43].

SECCIÓN CUARTA
Extinción do contrato

ARTIGO 49.- Extinción do contrato.

O contrato de traballo extinguirase:

a) Por mutuo acordo das partes.

b) Polas causas consignadas validamente no contrato agás que as mesmas constitúan abuso de dereito manifesto por parte do empresario.

c) Por expiración do tempo convido ou realización da obra ou servizo obxecto do contrato. Ao remate do contrato, agás nos casos do contrato de interinidade, do contrato de inserción e dos contratos formativos, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar oito días de salario por cada ano de servizo, ou o estabelecido, se é o caso, na normativa específica que sexa de aplicación.

---

[42] Redactado segundo a Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

[43] Apartado engadido pola Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

Os contratos de duración determinada que teñan estabelecido prazo máximo de duración, incluídos os contratos en prácticas e para a formación, concertados por unha duración inferior á máxima legalmente estabelecida entenderanse prorrogados automaticamente ata o dito prazo cando non medie denuncia ou prórroga expresa e o traballador continúe prestando servizos.

Expirada a dita duración máxima ou realizada a obra ou servizo obxecto do contrato, se non houbese denuncia e se continuase na prestación laboral, o contrato considerarase prorrogado tacitamente por tempo indefinido, agás proba en contrario que acredite a natureza temporal da prestación.

Se o contrato de traballo de duración determinada é superior a un ano, a parte do contrato que formule a denuncia está obrigada a notificar á outra o seu remate cunha antelación mínima de 15 días[44].

d) Por dimisión do traballador, debendo mediar o aviso previo que sinalen os convenios colectivos ou o costume do lugar.

e) Por morte, gran invalidez ou invalidez permanente total ou absoluta do traballador, sen prexuízo do disposto no artigo 48.2.

f) Por xubilación do traballador.

g) Por morte, xubilación nos casos previstos no réxime correspondente da Seguridade Social, ou incapacidade do empresario, sen prexuízo do disposto no artigo 44 ou por extinción da personalidade xurídica do contratante.

Nos casos de morte, xubilación ou incapacidade do empresario, o traballador terá dereito ao aboamento dunha cantidade equivalente a un mes de salario.

Nos casos de extinción da personalidade xurídica do contratante deberán seguirse os trámites do artigo 51 desta Lei.

h) Por forza maior que imposibilite definitivamente a prestación de traballo, sempre que a súa existencia fose debidamente constatada consonte ao disposto no apartado 12 do artigo 51 desta Lei.

i) Por despedimento colectivo, fundado en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, sempre que aquel fose debidamente autorizado consonte ao disposto nesta Lei.

j) Por vontade do traballador, fundamentada nun incumprimento contractual do empresario.

k) Por despedimento do traballador.

l) Por causas obxectivas legalmente procedentes.

m) Por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero[45].

2.- O empresario, con ocasión da extinción do contrato, ao comunicar aos traballadores a denuncia ou, se é o caso, o aviso previo da súa extinción, deberá acompañar unha proposta do documento de liquidación das cantidades adebedadas.

---

[44] Apartado redactado segundo a Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

[45] Apartado engadido pola Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

O traballador poderá solicitar a presenza dun representante legal dos traballadores no momento de proceder ao asinamento do recibo de liquidación, facéndose constar neste o feito do seu asinamento presenza dun representante legal dos traballadores, ou ben que o traballador non fixo uso desta posibilidade. Se o empresario impedise a presenza do representante no momento do asinamento, o traballador poderá facelo constar no propio recibo, para os efectos oportunos.

ARTIGO 50.- Extinción por vontade do traballador.

1.- Serán causas xustas para que o traballador poida solicitar a extinción do contrato:

a) As modificacións substanciais nas condicións de traballo que redunden en prexuízo da súa formación profesional ou en menoscabo da súa dignidade.

b) A falta de pagamento ou atrasos continuados no aboamento do salario pactado.

c) Calquera outro incumprimento grave das súas obrigas por parte do empresario, agás os supostos de forza maior, así como a negativa deste a reintegrar ao traballador nas súas anteriores condicións de traballo nos supostos previstos nos artigos 40 e 41 desta Lei, cando unha sentenza xudicial declarase estes inxustificados.

2.- Neses casos, o traballador terá dereito ás indemnizacións sinaladas para o despedimento improcedente.

ARTIGO 51.- Despedimento colectivo.

1.- Para efectos do disposto nesta Lei, entenderase por despedimento colectivo a extinción de contratos de traballo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, cando, nun período de noventa días, a extinción afecte cando menos a:

a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.

b) O 10% do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.

c) Trinta traballadores nas empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores.

Entenderase que concorren as causas a que se refire este artigo cando a adopción das medidas propostas contribúa, se as aducidas son económicas, a superar unha situación económica negativa da empresa ou, se son técnicas, organizativas ou de produción, a garantir a viabilidade futura da empresa e do emprego nesta a través dunha máis adecuada organización dos recursos.

Entenderase do mesmo xeito como despedimento colectivo a extinción dos contratos de traballo que afecten á totalidade do cadro de persoal da empresa, sempre que o número de traballadores afectados sexa superior a cinco, cando aquel se produza como consecuencia do cesamento total da súa actividade empresarial fundada nas mesmas causas anteriormente sinaladas.

Para o cómputo do número de extincións de contratos a que se refire o parágrafo 1º deste artigo, teranse en conta así mesmo calquera outras producidas no período de referencia por iniciativa do empresario en virtude doutros motivos non inherentes á persoa do traballador distintos dos previstos no parágrafo c) do apartado 1 do artigo 49 desta Lei, sempre que o seu número sexa, cando menos, de cinco.

Cando en períodos sucesivos de 90 días e co obxecto de eludir as previsións contidas neste artigo, a empresa realice extincións de contrato ao abeiro do disposto no artigo 52.c) desta Lei nun número

inferior aos límites sinalados, e sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, as ditas novas extincións considerararanse efectuadas en fraude de Lei, e serán declaradas nulas e sen efecto.

2.- O empresario que teña a intención de efectuar un despedimento colectivo deberá solicitar autorización para a extinción dos contratos de traballo consonte o procedemento de regulación de emprego previsto nesta Lei e nas súas normas de desenvolvemento regulamentario. O procedemento iniciarase mediante a solicitude á autoridade laboral competente e a apertura simultánea dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores.

A comunicación á autoridade laboral e aos representantes legais dos traballadores deberá ir acompañada de toda a documentación necesaria para acreditar as causas motivadoras do expediente e a xustificación das medidas a adoptar, nos termos que regulamentariamente se determinen.

A comunicación da apertura do período de consultas realizarase mediante escrito dirixido polo empresario aos representantes legais dos traballadores, e unha copia deste farase chegar, xunto coa solicitude, á autoridade laboral.

3.- Recibida a solicitude, a autoridade laboral comprobará que esta reúne os requisitos exixidos, requirindo, no caso contrario, a súa emenda polo empresario nun prazo de dez días, coa advertencia de que, se así non o fixese, teráselle por desistido da súa petición, con arquivo das actuacións.

A autoridade laboral comunicará a iniciación do expediente á Entidade Xestora da prestación por desemprego e solicitará, con carácter preceptivo, informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social sobre as causas motivadoras do expediente, e cantos outros resulten necesarios para resolver fundadamente. Os informes terán de ser evacuados no improrrogábel prazo de 10 días e deberán obrar en poder da autoridade laboral antes do remate do período de consultas a que se refiren os apartados 2 e 4 deste artigo, quen os incorporará ao expediente unha vez concluído aquel.

Se, durante a tramitación do expediente, a autoridade laboral tivese coñecemento de que por parte do empresario se están adoptando medidas que puideran facer ineficaz o resultado de calquera pronunciamento, aquela poderá demandar do empresario e das autoridades competentes a inmediata paralización destas.

Cando a extinción afectase a máis do 50% dos traballadores, darase conta polo empresario da venda dos bens da empresa, agás daqueles que constitúan o tráfico normal desta, aos representantes legais dos traballadores e, así mesmo, á autoridade competente.

4.- A consulta cos representantes legais dos traballadores, que posuirán a condición de parte interesada na tramitación do expediente de regulación de emprego, terá unha duración non inferior a trinta días naturais, ou de quince no caso de empresas de menos de cincuenta traballadores, e deberá versar sobre as causas motivadoras do expediente e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados e para posibilitar a continuidade e viabilidade do proxecto empresarial.

En todo caso, nas empresas de cincuenta ou máis traballadores, deberase acompañar á documentación iniciadora do expediente un plan que contemple as medidas anteriormente sinaladas.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe con vistas á consecución dun acordo.

O dito acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do Comité ou Comités de Empresa, dos Delegados de Persoal, de ser o caso, ou de representacións sindicais, se as houbese, que, no seu conxunto, representen á maioría daqueles.

Ao remate do período de consultas o empresario comunicará á autoridade laboral o seu resultado.

5.- Cando o período de consultas remate con acordo entre as partes, a autoridade laboral procederá a ditar resolución no prazo de quince días naturais autorizando a extinción das relacións laborais. Se transcorrido o dito prazo non recaese pronunciamento expreso, entenderase autorizada a medida extintiva nos termos contemplados no acordo.

Malia o disposto no parágrafo anterior, se a autoridade laboral apreciase, de oficio ou a pedimento de parte, a existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na conclusión do acordo, remitirao, con suspensión de prazo para ditar resolución, á autoridade xudicial, para efectos da súa posíbel declaración de nulidade. Do mesmo xeito actuará cando, de oficio ou a petición da Entidade Xestora da prestación por desemprego, estimase que o acordo puidese ter por obxecto a obtención indebida das prestacións por parte dos traballadores afectados, por inexistencia da causa motivadora da situación legal de desemprego.

6.- Cando o período de consultas conclúa sen acordo, a autoridade laboral ditará resolución estimando ou desestimando, en todo ou en parte, a solicitude empresarial. A resolución ditarase no prazo de quince días naturais a partir da comunicación á autoridade laboral da conclusión do período de consultas; se transcorrido o dito prazo non houbese pronunciamento expreso, entenderase autorizada a medida extintiva nos termos da solicitude.

A resolución da autoridade laboral será motivada e congruente coa solicitude empresarial. A autorización procederá cando da documentación obrante no expediente se desprenda razoabelmente que as medidas propostas pola empresa son necesarias aos fins previstos no apartado 1 deste artigo.

7.- Os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia na empresa nos supostos a que se refire este artigo.

8.- Os traballadores aos que os seus contratos se extingan de conformidade co disposto neste artigo terán dereito a unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, cun máximo de doce mensualidades.

9.- Os traballadores, a través dos seus representantes, poderán solicitar do mesmo xeito a incoación do expediente a que se refire este artigo, se racionalmente se presumise que a non incoación deste polo empresario puidese ocasionarlles prexuízos de imposíbel ou difícil reparación.

En tal caso, a autoridade laboral competente determinará as actuacións e os informes que sexan precisos para a resolución do expediente, respectando os prazos previstos neste artigo.

10.- O expediente de regulación de emprego para os supostos de declaración de quebra, cando os síndicos acordasen a non continuidade da actividade empresarial, ou noutros supostos de cesamento da actividade da empresa en virtude de decisión xudicial, tramitarase para os únicos efectos do acceso dos traballadores afectados á situación legal de desemprego. Todo iso sen prexuízo do disposto nos apartados 2 e 4 deste artigo en materia de período de consultas e de dereito á indemnización á que se refire o apartado 8[46].

11.- No suposto de venda xudicial da totalidade da empresa ou de parte desta unicamente será aplicábel o disposto no artigo 44 desta Lei cando o vendido comprenda os elementos necesarios e por si mesmos suficientes para continuar a actividade empresarial.

Se malia a concorrencia do suposto anterior, o novo empresario decide non continuar ou suspende a actividade do anterior, deberá fundamentalo no expediente de regulación de emprego incoado para o efecto.

[46] Derrogado pola Lei 22/2003, do 9 de xullo, Concursal.

12.- A existencia de forza maior, como causa motivadora da extinción dos contratos de traballo, deberá ser constatada pola autoridade laboral, calquera que sexa o número dos traballadores afectados, previo expediente tramitado consonte ao disposto neste apartado.

O expediente iniciarase mediante solicitude da empresa, acompañada dos medios de proba que estime necesarios, e simultánea comunicación aos representantes legais dos traballadores, que posuirán a condición de parte interesada na totalidade da tramitación do expediente.

A resolución da autoridade laboral ditarase previas as actuación e informes indispensábeis, no prazo de cinco días desde a solicitude, e producirá efectos desde a data do feito causante da forza maior.

A autoridade laboral que constate a forza maior poderá acordar que a totalidade ou unha parte da indemnización que corresponda aos traballadores afectados pola extinción dos seus contratos sexa satisfeita polo Fondo de Garantía Salarial, sen prexuízo do dereito deste a resarcirse do empresario.

13.- No non previsto neste artigo será de aplicación o disposto na Lei 30/1992, do 26 de novembro, de Réxime Xurídico das Administracións Públicas e do Procedemento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.

Todas as actuacións que se deban seguir e as notificacións que deban efectuarse aos traballadores practicaranse cos representantes legais destes.

14.- As obrigas de información e documentación previstas neste artigo aplicaranse con independencia de que a decisión relativa aos despedimentos colectivos fose tomada polo empresario ou pola empresa que exerza o control sobre o empresario. Calquera xustificación do empresario baseada no feito de que a empresa que tomou a decisión non lle facilitou a información necesaria non poderá ser tomada en consideración para tal efecto.

15.- Cando se trate de expedientes de regulación de emprego de empresas non incursas en procedemento concursal que inclúan traballadores con 55 ou máis anos de idade que non tivesen a condición de mutualistas o 1 de xaneiro de 1967, existirá a obriga de aboar as cotas destinadas ao financiamento dun convenio especial respecto dos traballadores anteriormente sinalados nos termos previstos na Lei Xeral da Seguridade Social[47].

ARTIGO 52.- Extinción do contrato por causas obxectivas.

O contrato poderá extinguirse:

a) Por ineptitude do traballador coñecida ou sobrevida con posterioridade a súa colocación efectiva na empresa. A ineptitude existente con anterioridade ao cumprimento dun período de proba non poderá alegarse con posterioridade ao dito cumprimento.

b) Por falta de adaptación do traballador as modificacións técnicas operadas no seu posto de traballo, cando os ditos cambios sexan razoábeis e transcorresen como mínimo dous meses desde que se introduciu a modificación. O contrato quedará en suspenso polo tempo necesario e ata o máximo de tres meses, cando a empresa ofereza un curso de reconversión ou de perfeccionamento profesional a cargo do organismo oficial ou propio competente, que o capacite para a adaptación requirida.

Durante o curso aboaráselle ao traballador o equivalente ao salario medio que viñese percibindo.

[47] Engadido polo Real Decreto Lei 16/2001, do 27 de decembro, de medidas para o estabelecemento dun sistema de xubilación gradual e flexíbel e pola Lei 35/2002, do 12 de xullo, de medidas para o estabelecemento dun sistema de xubilación gradual e flexíbel.

c) Cando exista a necesidade obxectivamente acreditada de amortizar postos de traballo por algunha das causas previstas no artigo 51.1 desta Lei e en número inferior ao estabelecido neste. Para tal efecto, o empresario acreditará a decisión extintiva en causas económicas, co fin de contribuír á superación de situacións económicas negativas, ou en causas técnicas, organizativas ou de produción, para superar as dificultades que impidan o bo funcionamento da empresa, xa sexa pola súa posición competitiva no mercado ou por exixencias da demanda, a través dunha mellor organización dos recursos.

Os representantes dos traballadores terán prioridade de permanencia na empresa no suposto ao que se refire este apartado.

d) Por faltas de asistencia ao traballo, mesmo xustificadas pero intermitentes, que alcancen o 20 por 100 das xornadas hábiles en dous meses consecutivos, ou o 25 por 100 en catro meses descontinuos dentro dun período de doce meses, sempre que o índice de absentismo total do cadro de persoal do centro de traballo supere o 5 por 100 nos mesmos períodos de tempo[48].

Non se computarán como faltas de asistencia, para os efectos do parágrafo anterior, as ausencias debidas a folga legal polo tempo de duración desta, o exercicio de actividades de representación legal dos traballadores, accidente de traballo, maternidade, risco durante o embarazo, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación, licenzas e vacacións, enfermidade ou accidente non laboral, cando a baixa fose acordada polos servizos sanitarios oficiais e teña unha duración de máis de vinte días consecutivos, nin as motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero, acreditada polos servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda[49].

e) No caso de contratos por tempo indefinido concertados directamente polas Administracións públicas ou por entidades sen ánimo de lucro para a execución de plans e programas públicos determinados, sen dotación económica estábel e financiados mediante consignacións orzamentarias ou extraorzamentarias anuais consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, pola insuficiencia da correspondente consignación para o mantemento do contrato de traballo de que se trate.

Cando a extinción afecte a un número de traballadores igual ou superior ao estabelecido no artigo 51.1 desta Lei, deberase seguir o procedemento previsto no devandito artigo[50].

ARTIGO 53.- Forma e efectos da extinción por causas obxectivas.

1.- A adopción do acordo de extinción ao abeiro do prevido no artigo anterior exixe a observancia dos requisitos seguintes:

a) Comunicación escrita ao traballador expresando a causa.

b) Poñer a disposición do traballador, simultaneamente á entrega da comunicación escrita, a indemnización de vinte días por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades.

Cando a decisión extintiva se fundase no artigo 52.c) desta Lei, con alegación de causa económica, e como consecuencia desa situación económica non se puidese poñer a disposición do traballador a

[48] Apartado redactado segundo a Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
[49] Parágrafo modificado pola Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
[50] Apartado engadido pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

indemnización á que se refire o parágrafo anterior, o empresario, facéndoo constar na comunicación escrita, poderá deixar de facelo, sen prexuízo do dereito do traballador de exixir daquel o seu aboamento cando teña efectividade a decisión extintiva.

c) Concesión dun prazo de aviso previo de trinta días, computado desde a entrega da comunicación persoal ao traballador ata a extinción do contrato de traballo. No suposto contemplado no artigo 52 c), do escrito de aviso previo darase copia á representación legal dos traballadores para o seu coñecemento.

2.- Durante o período de aviso previo o traballador ou o seu representante legal se se trata dun diminuído que o tivese, terá dereito, sen perda da súa retribución, a unha licenza de seis horas semanais co fin de buscar novo emprego.

3.- Contra a distinción extintiva poderá recorrer como se se tratase de despedimento disciplinario.

4.- Cando o empresario non cumprise os requisitos estabelecidos no apartado 1 deste artigo ou a decisión extintiva do empresario tivese como móbil algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na Lei ou ben se producise con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador, a decisión extintiva será nula, debendo a autoridade xudicial facer tal declaración de oficio.

A non concesión do aviso previo non anulará a extinción, aínda que o empresario, con independencia dos demais efectos que procedan, estará obrigado a aboar os salarios correspondentes ao dito período. A posterior observancia polo empresario dos requisitos incumpridos non constituirá, en ningún caso, emenda do primitivo acto extintivo, senón un novo acordo de extinción, con efectos desde a súa data.
Será tamén nula a decisión extintiva nos seguintes supostos:

a) A dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, adopción ou acollemento ao que se refire a letra d) do apartado 1 do artigo 45 desta Lei, ou a notificada nunha data tal que o prazo de aviso previo finalice dentro do dito período.

b) A das traballadoras preñadas, desde a data de inicio do embarazo ata a do comezo do período de suspensión a que se refire a letra a), e a dos traballadores que solicitasen un dos permisos aos que se refiren os apartados 4 e 5 do artigo 37 desta Lei, ou estean a disfrutar deles, ou solicitasen a excedencia prevista no apartado 3 do artigo 46 desta.

O estabelecido nas letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos os casos, se declare a procedencia da decisión extintiva por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.

5.- A cualificación pola autoridade xudicial da nulidade, procedencia ou improcedencia da decisión extintiva producirá iguais efectos que os indicados para o despedimento disciplinario, coas seguintes modificacións:

a) No caso de procedencia, o traballador terá dereito á indemnización prevista no apartado 1 deste artigo, consolidándoa de tela recibido, e entenderase en situación de desemprego por causa que non lle é imputábel.

b) Se a extinción se declara improcedente e o empresario procede á readmisión, o traballador terá que reintegrarlle a indemnización percibida. No caso de substitución da readmisión por compensación económica, deducirase desta o importe da dita indemnización[51].

[51] Redactado segundo a Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

ARTIGO 54.- Despedimento disciplinario.

1.- O contrato de traballo poderá extinguirse por decisión do empresario, mediante despedimento baseado nun incumprimento grave e culpábel do traballador.

2.- Consideraranse incumprimentos contractuais:

a) As faltas repetidas e inxustificadas de asistencia ou de puntualidade ao traballo.

b) A indisciplina ou desobediencia no traballo.

c) As ofensas verbais ou físicas ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa ou aos familiares que convivan con eles.

d) A transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.

e) A diminución continuada e voluntaria no rendemento de traballo normal ou pactado.

f) A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.

ARTIGO 55.- Forma e efectos do despedimento disciplinario[52].

1.- O despedimento deberá ser notificado por escrito ao traballador, facendo figurar os feitos que o motivan e a data na que terá efectos.

Por convenio colectivo poderán estabelecerse outras exixencias formais para o despedimento.

Cando o traballador fose representante legal dos traballadores ou delegado sindical, procederá a apertura de expediente contraditorio, no que serán oídos, ademais do interesado, os restantes membros da representación á que pertencese, se os houber.

Se o traballador estivese afiliado a un sindicato, e ao empresario lle constase, deberá dar audiencia previa aos delegados sindicais da sección sindical correspondente ao dito sindicato.

2.- Se o despedimento se realizase inobservando o estabelecido no apartado anterior, o empresario poderá realizar un novo despedimento no que cumprise os requisitos omitidos no precedente. O dito novo despedimento, que só producirá efectos desde a súa data, só caberá efectualo no prazo de vinte días, a contar desde o seguinte ao do primeiro despedimento. Ao realizalo, o empresario porá a disposición do traballador os salarios reportados nos días intermedios, manténdoo durante os mesmos en alta na Seguridade Social.

3.- O despedimento será cualificado como procedente, improcedente ou nulo.

4.- O despedimento considerarase procedente cando quede acreditado o incumprimento alegado polo empresario no seu escrito de comunicación. Será improcedente no caso contrario ou cando na súa forma non se axustase ao estabelecido no apartado 1 deste artigo.

5.- Será nulo o despedimento que teña por móbil algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na Lei, ou ben se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador.

Será tamén nulo o despedimento nos seguintes supostos:

---

[52] Redactado segundo a Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

a) O dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, adopción ou acollemento ao que se refire a letra d) do apartado 1 do artigo 45 desta Lei, ou o notificado nunha data tal que o prazo do aviso previo finalice dentro do dito período.

b) O das traballadoras preñadas, desde a data de inicio do embarazo ata a do comezo do período de suspensión a que se refire a letra a); a dos traballadores que solicitasen un dos permisos aos que se refiren os apartados 4 e 5 do artigo 37 desta Lei, ou estean a disfrutar deles, ou solicitasen a excedencia prevista no apartado 3 do artigo 46 desta; e a das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e condicións recoñecidos nesta Lei[53].

O estabelecido nas letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos os casos, se declare a procedencia do despedimento por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.

6.- O despedimento nulo terá o efecto da readmisión inmediata do traballador, con aboamento dos salarios deixados de percibir[54].

7.- O despedimento procedente validará a extinción do contrato de traballo que con aquel se produciu, sen dereito a indemnización nin a salarios de tramitación[55].

ARTIGO 56.- Despedimento improcedente.

1.- Cando o despedimento sexa declarado improcedente, o empresario, no prazo de cinco días desde a notificación da sentenza, poderá optar entre a readmisión do traballador, con aboamento dos salarios de tramitación previstos no parágrafo b) deste apartado 1, ou o aboamento das seguintes percepcións económicas, que deberán ser fixadas naquela:

a) Unha indemnización de corenta e cinco días de salario, por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, e ata un máximo de corenta e dúas mensualidades.

b) Unha cantidade igual á suma dos salarios deixados de percibir desde a data do despedimento ata a notificación da sentenza que declarase a improcedencia ou ata que atopase outro emprego se tal colocación fose anterior á dita sentenza e se probase polo empresario o percibido, para o seu desconto dos salarios de tramitación.

2.- No suposto de que a opción entre readmisión ou indemnización correspondese ao empresario, o contrato de traballo entenderase extinguido na data do despedimento, cando o empresario recoñecese a improcedencia deste e oferecese a indemnización prevista no parágrafo a) do apartado anterior, depositándoa no Xulgado do Social a disposición do traballador e poñéndoo en coñecemento deste.

Cando o traballador acepte a indemnización ou cando non a acepte e o despedimento sexa declarado improcedente, a cantidade a que se refire o parágrafo b) do apartado anterior quedará limitada aos salarios devengados desde a data do despedimento ata a do depósito, agás cando o depósito se realice nas corenta e oito horas seguintes ao despedimento, caso no que non se devengará cantidade ningunha.

---

[53] Parágrafo modificado pola Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
[54] Modificado pola Lei 45/2002, do 12 de decembro, de medidas urxentes para a reforma do sistema de protección por desemprego e mellora da ocupabilidade.
[55] Modificado pola Lei 45/2002, do 12 de decembro, de medidas urxentes para a reforma do sistema de protección por desemprego e mellora da ocupabilidade.

Para estes efectos, o recoñecemento da improcedencia poderá ser realizado polo empresario desde a data do despedimento ata a da conciliación[56].

3. No suposto de non optar o empresario pola readmisión ou a indemnización, enténdese que procede a primeira.

4. Se o despedido fose un representante legal dos traballadores ou un delegado sindical, a opción corresponderalle sempre a este. De non efectuar a opción, entenderase que o fai pola readmisión. Cando a opción, expresa ou presunta, sexa en favor da readmisión, esta será obrigada.

ARTIGO 57.- Pagamento polo Estado[57].

1.- Cando a sentenza que declare a improcedencia do despedimento se dite transcorridos máis de sesenta días hábiles desde a data na que se presentou a demanda, o empresario poderá reclamar do Estado o aboamento da percepción económica á que se refire o parágrafo b) do apartado 1, do artigo 56 satisfeita ao traballador, correspondente ao tempo que exceda dos devanditos sesenta días.

2.- Nos casos de despedimento nos que, consonte o este artigo, sexan por conta do Estado os salarios de tramitación, serán con cargo a este as cotas da Seguridade Social correspondentes aos ditos salarios.

SECCIÓN QUINTA
Procedemento concursal[58]

ARTIGO 57 bis.- Procedemento concursal[59].

En caso de concurso, aos supostos de modificación, suspensión e extinción colectivas dos contratos de traballo e de sucesión de empresa, aplicaranse as especialidades previstas na Lei Concursal.

CAPÍTULO IV
Faltas e sancións dos traballadores

ARTIGO 58.- Faltas e sancións dos traballadores.

1.- Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección das empresas en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa gradación de faltas e sancións que se estabelezan nas disposicións legais ou no convenio colectivo que sexa aplicábel.

2.- A valoración das faltas e as correspondentes sancións impostas pola dirección da empresa serán sempre revisábeis perante a xurisdición competente. A sanción das faltas graves e moi graves requirirá comunicación escrita ao traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivan.

3.- Non se poderán impoñer sancións que consistan na redución da duración das vacacións ou outra minoración dos dereitos ao descanso do traballador ou multa de haber.

---

[56] Apartado 1 e 2 modificado pola Lei 45/2002, do 12 de decembro, de medidas urxentes para a reforma do sistema de protección por desemprego e mellora da ocupabilidade.
[57] Modificado pola Lei 45/2002, do 12 de decembro, de medidas urxentes para a reforma do sistema de protección por desemprego e mellora da ocupabilidade.
[58] Sección engadida pola Lei 22/2003, do 9 de xullo, Concursal.
[59] Sección engadida pola Lei 22/2003, do 9 de xullo, Concursal.

CAPÍTULO V
Prazos de prescrición

SECCIÓN PRIMEIRA
Prescrición de accións derivadas do contrato

ARTIGO 59.- Prescrición e caducidade.

1.- As accións derivadas do contrato de traballo que non teñan sinalado prazo especial prescribirán ao ano do seu remate.

Para estes efectos, considerarase rematado o contrato:

a) O día no que expire o tempo de duración convido ou fixado por disposición legal ou convenio colectivo.

b) O día no que remate a prestación de servizos continuados, cando se dese esta continuidade por virtude de prórroga expresa ou tácita.

2.- Se a acción se exerce para exixir percepcións económicas ou para o cumprimento de obrigas de tracto único, que non poidan ter lugar despois de extinguido o contrato, o prazo dun ano computarase desde o día que a acción puidese exercerse.

3.- O exercicio da acción contra o despedimento ou resolución de contratos temporais caducará aos vinte días seguintes daquel no que se producise. Os días serán hábiles e o prazo de caducidade para todos os efectos.

O prazo de caducidade quedará interrompido pola presentación da solicitude de conciliación perante o órgano público de mediación, arbitraxe e conciliación competente.

4.- O previsto no apartado anterior será de aplicación ás accións contra as decisións empresariais en materia de mobilidade xeográfica e modificación substancial de condicións de traballo. O prazo computarase desde o día seguinte á data de notificación da decisión empresarial, tras a finalización, se é o caso, do período de consultas.

SECCIÓN SEGUNDA
Prescrición das infraccións e faltas

ARTIGO 60.- Prescrición.

1.- As infraccións cometidas polo empresario prescribirán aos tres anos, agás en materia de Seguridade Social.

2.- Respecto dos traballadores, as faltas leves prescribirán aos dez días; as graves, aos vinte días, e as moi graves, aos sesenta días, a partir da data na que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de cometérense.

TÍTULO II
Dos dereitos de representación colectiva e de reunión dos traballadores na Empresa

CAPÍTULO PRIMEIRO
Do dereito de representación colectiva

ARTIGO 61.- Participación.

De conformidade co disposto no artigo 4º desta Lei, e sen prexuízo doutras formas de participación, os traballadores teñen dereito a participar na empresa a través dos órganos de representación regulamentados neste título.

SECCIÓN PRIMEIRA
Órganos de representación

ARTIGO 62.- Delegados de Persoal.

1.- A representación dos traballadores na empresa ou centro de traballo que teña menos de cincuenta e máis de dez traballadores corresponde aos delegados de persoal. Do mesmo xeito poderá haber un delegado de persoal naquelas empresas ou centros que conten entre seis e dez traballadores, se así o decidisen estes por maioría.

Os traballadores elixirán, mediante sufraxio libre, persoal, secreto e directo aos delegados de persoal na contía seguinte: ata trinta traballadores, un; de trinta e un a corenta e nove, tres.

2.- Os delegados de persoal exercerán mancomunadamente perante o empresario a representación para a que foron elixidos, e terán as mesmas competencias estabelecidas para os Comités de Empresa. Os delegados de persoal observarán as normas que sobre segredo profesional están estabelecidas para os Comités de Empresa no Art. 65 desta Lei.

ARTIGO 63.- Comités de Empresa.

1.- O Comité de Empresa é o órgano representativo e colexiado do conxunto dos traballadores na empresa ou centro de traballo para a defensa dos seus intereses, constituíndose en cada centro de traballo cun censo de cincuenta ou máis traballadores.

2.- Na empresa que teña na mesma provincia, ou en concellos limítrofes, dous ou máis centros de traballo con censos que non alcancen os cincuenta traballadores, pero que no seu conxunto o sumen, constituirase un Comité de Empresa conxunto. Cando uns centros teñan cincuenta traballadores e outros da mesma provincia non, nos primeiros constituiranse Comités de Empresa propios e con todos os segundos constituirase outro.

3.- Só por convenio colectivo poderá pactarse a constitución e funcionamento dun Comité Intercentros cun máximo de trece membros que serán designados de entre os compoñentes dos distintos Comités de Centro.

Na constitución do Comité Intercentro gardarase a proporcionalidade dos sindicatos, segundo os resultados electorais considerados globalmente.

Estes Comités Intercentros non poderán arrogarse outras funcións que as que expresamente se lles conceda no convenio colectivo no que se acorde a súa creación.

ARTIGO 64.- Competencias.

1.- O Comité de Empresa terá as seguintes competencias:

1º Recibir información, que lle será facilitada trimestralmente, cando menos, sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence a empresa, sobre a situación da produción e vendas da entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probábel do emprego na empresa, así como sobre as previsións do empresario sobre realización de novos contratos, con indicación do número destes e das modalidades e tipos de contratos que serán utilizados e dos supostos de subcontratación.

2º Recibir a copia básica dos contratos aos que se refire o parágrafo a) do apartado 3, do artigo 8 e a notificación das prórrogas e das denuncias correspondentes a estes, no prazo dos dez días seguintes de que tivesen lugar.

3º Coñecer o balance, a conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, dos outros documentos que se dean a coñecer aos socios, e nas mesmas condicións que a estes.

4º Emitir informe con carácter previo á execución por parte do empresario das decisións adoptadas por este sobre as seguintes cuestións:

a) Reestruturacións no cadro de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquel.

b) Reducións de xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.

c) Plans de formación profesional na empresa.

d) Implantación ou revisión de sistemas de organización e control de traballo.

e) Estudo de tempos, estabelecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

5º Emitir informe cando a fusión, absorción ou modificación do "status" xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte ao volume de emprego.

6º Coñecer os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa, así como dos documentos relativos ao remate da relación laboral.

7º Ser informado de todas as sancións impostas por faltas moi graves.

8º Coñecer, trimestralmente cando menos, as estatísticas sobre índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os estudos periódicos ou especiais do medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilizan.

9º Exercer un labor:

a) De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de Seguridade Social e emprego, así como o resto dos pactos, condicións e usos de empresa en vigor, formulando, se é o caso, as accións legais oportunas perante o empresario e os organismos ou tribunais competentes.

b) De vixilancia e control das condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa, coas particularidades previstas nesta orde polo artigo 19 desta Lei.

10º Participar, como se determine por convenio colectivo, na xestión de obras sociais estabelecidas na empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.

11º Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o estabelecemento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade, de acordo co pactado nos convenios colectivos.

12º Informar os seus representados en todos os temas e cuestións sinalados neste número 1 en canto directa ou indirectamente teñan ou poidan ter repercusión nas relacións laborais.

2.- Os informes que deba emitir o comité, a teor das competencias recoñecidas nos apartados 4º e 5º do número 1 anterior, deben elaborarse no prazo de quince días[60].

ARTIGO 65.- Capacidade e segredo profesional.

1.- Recoñéceselle ao comité de empresa capacidade, como órgano colexiado, para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias, por decisión maioritaria dos seus membros.

2.- Os membros de comité de empresa, e este no seu conxunto, observarán segredo profesional en todo o referente aos parágrafos 1º, 2º, 3º, 4º e 5º do apartado 1 do artigo anterior, aínda despois de deixar de pertencer ao comité de empresa e en especial en todas aquelas materias sobre as que a dirección sinale expresamente o carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado pola empresa ao comité poderá ser utilizado fora do circio ámbito daquela e para distintos fins dos que motivaron a súa entrega.

ARTIGO 66.- Composición.

1.- O número de membros do comité de empresa determinarase de acordo coa seguinte escala:

a) De cincuenta a cen traballadores, cinco

b) De cento un a douscentos cincuenta traballadores, nove

c) De douscentos cincuenta e un a cincocentos traballadores, trece

d) De cincocentos un a setecentos cincuenta traballadores, dezasete

e) De setecentos cincuenta e un a mil traballadores, vinte e un.

f) De mil en diante, dous por cada mil ou fracción, co máximo de setenta e cinco.

2.- Os comités de empresa ou centro de traballo elixirán de entre os seus membros un presidente e un secretario do comité, e elaborarán o seu propio regulamento de procedemento, que non poderá contravir o disposto na lei, remitindo copia do mesmo á autoridade laboral, para efectos de rexistro, e á empresa.

Os comités deberán reunirse cada dous meses ou sempre que o solicite un terzo dos seus membros ou un terzo dos traballadores representados.

ARTIGO 67.- Promoción de eleccións e mandato electoral.

1.- Poderán promover eleccións a delegados de persoal e membros de Comités de Empresa as organizacións sindicais máis representativas, as que conten cun mínimo dun dez por cento de representantes na empresa ou os traballadores do centro de traballo por acordo maioritario. Os sindicatos con capacidade de promoción de eleccións terán dereito a acceder aos rexistros das Administracións Públicas que conteñan datos relativos á inscrición de empresas e altas de traballadores, na medida necesaria para levar a cabo esa promoción nos seus respectivos ámbitos.

Os promotores comunicarán á empresa e á oficina pública dependente da autoridade laboral o seu propósito de celebrar eleccións cun prazo mínimo de, cando menos, un mes de antelación ao inicio do

[60] Redactado segundo o Real Decreto Lei 15/1998, do 27 de novembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo en relación co traballo a tempo parcial e o fomento da súa estabilidade.

proceso electoral. Na dita comunicación os promotores deberán identificar con precisión a empresa e o centro de traballo desta no que se desexa celebrar o proceso electoral e a data de inicio deste, que será a de constitución da mesa electoral e que, en todo caso, non poderá comezar antes dun mes nin máis alá de tres meses contabilizados a partir do rexistro da comunicación na oficina pública dependente da autoridade laboral. Esta oficina pública, dentro do seguinte día hábil, exporá no taboleiro de anuncios os avisos previos presentados, facilitando copia destes aos sindicatos que así o soliciten.

Só previo acordo maioritario entre os sindicatos máis representativos ou representativos de conformidade coa Lei Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical, poderá promoverse a celebración de eleccións de maneira xeneralizada nun ou varios ámbitos funcionais ou territoriais. Os ditos acordos deberán comunicarse á oficina pública dependente da autoridade laboral para o seu depósito e publicidade.

Cando se promovan eleccións para renovar a representación por conclusión da duración do mandato, esa promoción só poderá efectuarse a partir da data na que falten tres meses para o vencemento do mandato.

Poderán promoverse eleccións parciais por dimisións, revogacións ou axustes da representación por incremento do cadro de persoal. Os convenios colectivos poderán estabelecer o necesario para acomodar a representación dos traballadores ás diminucións significativas do cadro de persoal que poidan ter lugar na empresa. No seu defecto, a dita acomodación deberá realizarse por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores.

2.- O incumprimento de calquera dos requisitos estabelecidos neste artigo para a promoción de eleccións determinará a falta de validez do correspondente proceso electoral; malia isto, a omisión da comunicación á empresa poderá suplirse por medio do traslado a esta dunha copia da comunicación presentada á oficina pública dependente da autoridade laboral, sempre que esta se produza cunha anterioridade mínima de vinte días respecto da data de iniciación do proceso electoral fixado no escrito de promoción.

A renuncia á promoción con posterioridade á comunicación da oficina pública dependente da autoridade laboral non impedirá o desenvolvemento do proceso electoral, sempre que se cumpran todos os requisitos que permitan a validez deste.

No caso de concorrencia de promotores para a realización de eleccións nunha empresa ou centro de traballo considerarase válida, para efectos de iniciación do proceso electoral, a primeira convocatoria rexistrada, agás nos supostos nos que a maioría sindical da empresa ou centro de traballo con comité de empresa teñan presentado outra data distinta, caso no que prevalecerá esta última, sempre e cando as ditas convocatorias cumpran cos requisitos estabelecidos. Neste último suposto a promoción deberá acompañarse dunha comunicación que dea fe da dita promoción de eleccións aos que realizasen outra ou outras con anterioridade.

3.- A duración do mandato dos delegados de persoal e dos membros do Comité de Empresa será de catro anos, entendéndose que se manterán en funcións no exercicio das súas competencias e das súas garantías ata que non se promovesen e celebrasen novas eleccións.

Soamente poderán ser revogados os Delegados de Persoal e membros do Comité durante o seu mandato, por decisión dos traballadores que os elixiran, mediante asemblea convocada para o efecto a pedimento dun terzo, como mínimo, dos electores e por maioría absoluta destes, mediante sufraxio persoal, libre, directo e secreto. Non obstante, esta revogación non poderá efectuarse durante a tramitación dun convenio colectivo, nin reformularse ata transcorridos, polo menos, seis meses.

4.- No caso de producirse vacante por calquera causa nos Comités de Empresa ou de centros de traballo, aquela cubrirase automaticamente polo traballador seguinte na lista a que pertenza o

substituído. Cando a vacante se refira a delegados de persoal, cubrirase automaticamente polo traballador que obtivese na votación un número de votos inmediatamente inferior ao último dos elixidos. O substituto serao polo tempo que reste do mandato.

5.- As substitucións, revogacións, dimisións e extincións de mandato comunicaranse á oficina pública dependente da autoridade laboral e ao empresario, publicándose así mesmo no taboleiro de anuncios.

ARTIGO 68.- Garantías.

Os membros do comité de empresa e os delegados de persoal, como representantes legais dos traballadores, terán, a salvo do que se dispoña nos convenios colectivos, as seguintes garantías:

a) Apertura de expediente contraditorio no suposto de sancións por faltas graves ou moi graves, no que serán escoitados, á parte do interesado, o comité de empresa ou restantes delegados de persoal.

b) Prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto dos demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

c) Non ser despedido nin sancionado durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte á expiración do seu mandato, agás se esta se produce por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou sanción se basee na acción do traballador no exercicio da súa representación, sen prexuízo, xa que logo, do estabelecido no artigo 54. Así mesmo, non poderá ser discriminado na súa promoción económica ou profesional en razón, precisamente, do desempeño da súa representación.

d) Expresar, colexiadamente se se trata do comité, con liberdade as súas opinións nas materias que atinxen á esfera da súa representación, podendo publicar e distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, as publicacións de interese laboral ou social, comunicándollo á empresa.

e) Dispoñer dun crédito de horas mensuais retribuídas cada un dos membros do comité ou delegado de persoal en cada centro de traballo, para o exercicio das súas funcións de representación, de acordo coa seguinte escala:

Delegados de persoal ou membros do comité de empresa:

1º Ata cen traballadores, quince horas.

2º De cento un a douscentos cincuenta traballadores, vinte horas.

3º De douscentos cincuenta e un a cincocentos traballadores, trinta horas.

4º De cincocentos un a setecentos cincuenta traballadores, trinta e cinco horas.

5º De setecentos cincuenta e un en adiante, corenta horas.

Poderá pactarse en convenio colectivo a acumulación de horas dos distintos membros do comité de empresa, e se é o caso, dos delegados de persoal, nun ou varios dos seus compoñentes, sen sobardar o máximo total, podendo quedar relevado ou relevados do traballo, sen prexuízo da súa remuneración.

SECCIÓN SEGUNDA
Procedemento electoral.

ARTIGO 69.- Elección.

1.- Os Delegados de Persoal e os membros do Comité de Empresa elixiranse por todos os traballadores mediante sufraxio persoal, directo, libre e secreto, que poderá emitirse por correo na forma que estabelezan as disposicións de desenvolvemento desta Lei.

2.- Serán electores todos os traballadores da empresa ou centro de traballo maiores de dezaseis anos e cunha antigüidade na empresa de, cando menos, un mes, e elixíbeis os traballadores que teñan dezaoito anos cumpridos e unha antigüidade na empresa de, cando menos, seis meses, agás naquelas actividades en que, por mobilidade de persoal, se pacte en convenio colectivo un prazo inferior, co límite mínimo de tres meses de antigüidade.

Os traballadores estranxeiros poderán ser electores e elixíbeis cando reúnan as condicións a que se refire o parágrafo anterior.

3.- Poderanse presentar candidatos para as eleccións de delegados de persoal e membros do Comité de Empresa polos sindicatos de traballadores legalmente constituídos ou polas coalicións formadas por dous ou máis deles, que deberán ter una denominación concreta, atribuíndose os seus resultados á coalición. Do mesmo xeito poderán presentarse os traballadores que avalen a súa candidatura cun número de sinaturas de electores do seu mesmo centro e colexio, de ser o caso, equivalente cando menos a tres veces o número de postos a cubrir.

ARTIGO 70.- Votación de delegados.

Na elección para delegados de persoal, cada elector poderá dar o seu voto a un número máximo de aspirantes equivalente ao de postos a cubrir entre os candidatos proclamados. Resultarán elixidos os que obteñan o maior número de votos. No caso de empate, resultará elixido o traballador de maior antigüidade na empresa.

ARTIGO 71.- Elección para o Comité de Empresa.

1.- Nas empresas de máis de cincuenta traballadores, o censo de electores e elixíbeis distribuirase en dous colexios: un integrado polos técnicos e administrativos e outro polos traballadores especialistas e non cualificados.

Por convenio colectivo, e en función da composición profesional do sector de actividade produtiva ou da empresa, poderase estabelecer un novo colexio que se adapte á dita composición. Nese caso, as normas electorais deste Título adaptaranse ao dito número de colexios. Os postos do Comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa, segundo o número de traballadores que formen os colexios electorais mencionados. Se na división resultasen cocientes con fraccións, adxudicarase a unidade fraccionaria ao grupo ao que correspondería a fracción máis alta; de seren iguais, a adxudicación será por sorteo.

2.- Nas eleccións a membros do Comité de Empresa a elección axustarase ás seguintes regras:

a) Cada elector poderá dar o seu voto a unha soa das listas presentadas para os do Comité que corresponda o seu colexio. Estas listas deberán conter, como mínimo, tantos nomes como postos a cubrir. Non obstante, a renuncia de calquera candidato presentado nalgunha das listas para as eleccións antes da data de votación non implicará a suspensión do proceso electoral, nin a anulación da dita candidatura aínda cando sexa incompleta, sempre e cando a lista afectada permaneza cun número de candidatos, cando menos, do sesenta por cento dos postos a cubrir. En cada lista deberán figurar as siglas do sindicato ou grupo de traballadores que a presenten.

b) Non terán dereito a atribución de representantes no Comité de Empresa aquelas listas que non obtivesen como mínimo o 5 por cento dos votos por cada colexio.

Mediante o sistema de representación proporcional atribuirase a cada lista o número de postos que lle correspondan, de conformidade co cociente que resulte de dividir o número de votos válidos polo de postos a cubrir. Se houbese posto ou postos sobrantes, atribuiranse á lista ou listas que teñan un maior resto de votos.

c) Dentro de cada lista resultarán elixidos os candidatos pola orde na que figuren na candidatura.

3.- A inobservancia de calquera das regras anteriores determinará a anulabilidade da elección do candidato ou candidatos afectados.

ARTIGO 72.- Representantes de quen preste servizos en traballos fixos descontinuos e de traballadores non fixos.

1.- Quen preste servizos en traballos fixos descontinuos e os traballadores vencellados por contrato de duración determinada estarán representados polos órganos que se estabelecen neste Título conxuntamente cos traballadores fixos do cadro de persoal.

2.- Polo tanto, para efectos de determinar o número de representantes, aplicarase o seguinte:

a) Quen preste servizos en traballos fixos descontinuos e os traballadores vencellados por contrato de duración determinada superior a un ano computaranse como traballadores fixos do cadro de persoal.

b) Os contratados por prazo de ata un ano computaranse segundo o número de días traballados no período dun ano anterior á convocatoria da elección. Cada douscentos días traballados ou fracción computarase como un traballador máis.

ARTIGO 73.- Mesa electoral.

1.- Na empresa ou centro de traballo constituirase unha mesa por cada colexio de 250 traballadores electores ou fracción.

2.- A mesa será a encargada de vixiar todo o proceso electoral, presidir a votación, realizar o escrutinio, redactar a acta correspondente e resolver calquera reclamación que se presente.

3.- A mesa estará formada polo presidente, que será o traballador de máis antigüidade na empresa, e dous vogais, que serán os electores de maior e menor idade. Este último actuará de secretario. Designaranse suplentes a aqueles traballadores que sigan aos titulares da mesa na orde indicada de antigüidade ou idade.

4.- Ningún dos compoñentes da mesa poderá ser candidato e, de selo, substituirao nela o seu suplente.

5.- Cada candidato ou candidatura, de ser o caso, poderá nomear un interventor por mesa. Así mesmo, o empresario poderá designar un representante seu que asista á votación e ao escrutinio.

ARTIGO 74.- Funcións da mesa.

1.- Comunicado á empresa o propósito de celebrar eleccións, esta, no prazo de sete días, dará traslado disto aos traballadores que deban constituír a Mesa, así como aos representantes dos traballadores, poñéndoo simultaneamente en coñecemento dos promotores.

A mesa electoral constituirase formalmente, mediante acta outorgada para o efecto, na data fixada polos promotores na súa comunicación do propósito de celebrar eleccións, que será a data de iniciación do proceso electoral.

2.- Cando se trate de eleccións a delegados de persoal, o empresario, no mesmo prazo, remitirá aos compoñentes da mesa electoral o censo laboral, que se axustará, para estes efectos, a modelo normalizado.

A mesa electoral cumprirá as seguintes funcións:

a) Fará público entre os traballadores o censo laboral con indicación dos que son electores.

b) Fixará o número de representantes e a data tope para a presentación de candidaturas.

c) Recibirá e proclamará as candidaturas que se presenten.

d) Sinalará a data de votación.

e) Redactará a acta de escrutinio nun prazo non superior a tres días naturais.

Os prazos para cada un dos actos serán sinalados pola Mesa con criterios de razoabilidade e segundo o aconsellen as circunstancias, pero, en todo caso, entre a súa constitución e a data das eleccións non mediarán máis de dez días.

No caso de eleccións en centros de traballo de ata trinta traballadores nos que se elixe un só delegado de persoal, desde a constitución da Mesa ata os actos de votación e proclamación de candidatos electos terán que transcorrer vinte e catro horas, debendo en todo caso a Mesa facer pública coa suficiente antelación a hora de celebración da votación. Se se tivese presentado algunha reclamación farase constar na acta, así como a resolución que teña tomado a Mesa.

3.- Cando se trate de eleccións a membros do Comité de Empresa, constituída a Mesa electoral, solicitará ao empresario o censo laboral e confeccionará cos medios que lle terá que facilitar este a lista de electores. Esta farase pública nos taboleiros de anuncios mediante a súa exposición durante un tempo non inferior a setenta e dúas horas.

A mesa resolverá calquera incidencia ou reclamación relativa a inclusións, exclusións ou correccións que se presenten ata vinte e catro horas despois de rematar o prazo de exposición da lista. Publicará a lista definitiva dentro das vinte e catro horas seguintes. A continuación, a mesa, ou o conxunto delas, determinará o número de membros do Comité que serán elixidos en aplicación do disposto no artigo 66.

As candidaturas presentaranse durante os nove días seguintes á publicación da lista definitiva de electores.

A proclamación farase nos dous días laborais despois de concluído o dito prazo, publicándose nos taboleiros referidos. Contra o acordo de proclamación poderase reclamar dentro do día laborábel seguinte, resolvendo a Mesa no posterior día hábil.

Entre a proclamación de candidatos e a votación mediarán cando menos cinco días.

ARTIGO 75.- Votación para os Delegados e Comités de Empresa.

1.- O acto de votación efectuarase no centro ou lugar de traballo e durante a xornada laboral, tendo en conta as normas que regulamenten o voto por correo.

O empresario facilitará os medios precisos para o normal desenvolvemento da votación e de todo o proceso electoral.

2.- O voto será libre, secreto, persoal e directo, depositándose as papeletas, que en tamaño, color, impresión e calidade do papel serán de iguais características, en urnas pechadas.

3.- Inmediatamente despois de celebrada a votación, a mesa electoral procederá publicamente ao reconto de votos mediante a lectura polo Presidente en voz alta das papeletas.

4.- Do resultado do escrutinio redactarase acta segundo modelo normalizado na que se incluirán as incidencias e protestas habidas, se é o caso. Unha vez redactada a acta será asinada polos compoñentes da Mesa, os interventores e o representante do empresario, se o houbese. Acto seguido as Mesas electorais dunha mesma empresa ou centro, en reunión conxunta, redactarán a acta do resultado global da votación.

5.- O Presidente da mesa remitirá copias da acta de escrutinio ao empresario e aos interventores das candidaturas, así como aos representantes electos.

O resultado da votación publicarase nos taboleiros de anuncios.

6.- O orixinal da acta, xunto coas papeletas de votos nulos ou impugnados polos interventores, e a acta de constitución da mesa, serán presentadas no prazo de tres días á oficina pública dependente da autoridade laboral polo Presidente da mesa, quen poderá delegar por escrito nalgún membro da mesa. A oficina pública dependente da autoridade laboral procederá, no inmediato día hábil, á publicación nos taboleiros de anuncios dunha copia do acta, entregando copia aos sindicatos que así llo soliciten, e dará traslado á empresa da presentación na dita oficina pública do acta correspondente ao proceso electoral que tivo lugar naquela, con indicación da data en que remata o prazo para impugnala, e manterá o depósito das papeletas ata cumprirse os prazos de impugnación. A oficina pública dependente da autoridade laboral, transcorridos os dez días hábiles desde a publicación, procederá ou non o rexistro das actas electorais.

7.- Corresponde á oficina pública dependente da autoridade laboral o rexistro das actas, así como a expedición de copias auténticas das mesmas e, a requirimento do sindicato interesado, das certificacións acreditativas da súa capacidade representativa para os efectos dos artigos 6 e 7 da Lei Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical. As ditas certificacións consignarán se o sindicato ten ou non a condición de máis representativo ou representativo, agás que o exercicio das funcións ou facultades correspondentes requira a precisión da concreta representatividade posuída. Así mesmo, e para os efectos que procedan, a oficina pública dependente da autoridade laboral poderá estender certificacións dos resultados electorais ás organizacións sindicais que as soliciten.

A denegación do rexistro dunha acta pola oficina pública dependente da autoridade laboral só poderá facerse cando se trate de actas que non vaian redactadas no modelo oficial normalizado, falta de comunicación da promoción electoral á oficina pública, falta da sinatura do presidente da mesa electoral e omisión ou ilexibilidade nas actas dalgún dos datos que impida o cómputo electoral.

Nestes supostos, a oficina pública dependente da autoridade laboral requirirá, dentro do seguinte día hábil, ao Presidente da mesa electoral para que no prazo de dez días hábiles proceda á emenda correspondente. O dito requirimento será comunicado aos sindicatos que obtivesen representación e ao resto das candidaturas. Unha vez efectuada a emenda, esta oficina pública procederá ao rexistro da acta electoral correspondente. Transcorrido o dito prazo sen que se teña efectuado a emenda, ou non realizada esta en forma, a oficina pública dependente da autoridade laboral procederá, no prazo de dez días hábiles, a denegar o rexistro, comunicándollelo aos sindicatos que obtivesen representación e ao presidente da mesa. No caso de que a denegación do rexistro se deba á ausencia de comunicación da promoción electoral á oficina pública dependente da autoridade laboral non caberá requirimento de emenda, polo que, comprobada a falta pola dita oficina pública, esta procederá sen máis trámite á denegación do rexistro, comunicándollelo ao presidente da mesa electoral, aos sindicatos que obtivesen representación e ao resto das candidaturas.

A resolución denegatoria do rexistro poderá ser impugnada perante a orde xurisdicional social.

ARTIGO 76.- Reclamacións en materia electoral.

1.- As impugnacións en materia electoral tramitaranse consonte ao procedemento arbitral regulado neste artigo, con excepción das denegacións de inscrición, das que as súas reclamacións poderán formularse directamente perante a xurisdición competente.

2.- Todos os que teñan interese lexítimo, incluída a empresa cando nela concorra o dito interese, poderán impugnar a elección, as decisións que adopte a mesa así como calquera outra actuación desta ao longo do proceso electoral, fundándose para iso na existencia de vicios graves que puideran afectar ás garantías do proceso electoral e que alteren o seu resultado, na falta de capacidade ou lexitimidade dos candidatos elixidos, na discordancia entre a acta e o desenvolvemento do proceso electoral, e na falta de correlación entre o número de traballadores que figuran na acta de eleccións e o número de representantes elixidos. A impugnación de actos da mesa electoral requirirá ter efectuado reclamación dentro do día laborábel seguinte ao acto, e deberá ser resolta pola mesa no posterior día hábil agás o previsto no último parágrafo do artigo 74.2 desta Lei.

3.- Serán árbitros os designados consonte ao procedemento que se regula neste apartado, agás no caso de que as partes dun procedemento arbitral se puxesen de acordo na designación dun árbitro distinto.

O árbitro ou árbitros serán designados, de acordo cos principios de neutralidade e profesionalidade, entre licenzados en Dereito, graduados sociais, así como titulados equivalentes, por acordo unánime dos sindicatos máis representativos, a nivel estatal ou de Comunidades Autónomas segundo proceda, e dos que posúan o dez por cento ou máis dos delegados e dos membros dos Comités de Empresa no ámbito provincial, funcional ou de empresa correspondente. Se non existise acordo unánime entre os sindicatos sinalados anteriormente, a autoridade laboral competente estabelecerá a forma de designación, atendendo aos principios de imparcialidade dos árbitros, posibilidade de ser recusados e participación dos sindicatos no seu nomeamento.

A duración do mandato dos árbitros será de cinco anos, sendo susceptíbel de renovación.

A Administración Laboral facilitará a utilización dos seus medios persoais e materiais polos árbitros, na medida necesaria para que estes desenvolvan as súas funcións.

4.- Os árbitros deberán absterse e, no seu defecto, ser recusados, nos casos seguintes:

a) Ter interese persoal no asunto de que se trate.

b) Ser administrador de sociedade ou entidade interesada, ou ter cuestión litixiosa con algunha das partes.

c) Ter parentesco de consanguinidade dentro do cuarto grao ou de afinidade dentro do segundo, con calquera dos interesados, cos administradores de entidades ou sociedades interesadas e tamén cos asesores, representantes legais ou mandatarios que interveñan na arbitraxe, así como compartir despacho profesional ou estar asociado con estes para o asesoramento, a representación ou o mandato.

d) Ter amizade íntima ou inimizade manifesta con algunha das persoas mencionadas no apartado anterior.

e) Ter relación de servizo con persoa natural ou xurídica interesada directamente no asunto ou terlle prestado nos últimos dous anos servizos profesionais de calquera tipo e en calquera circunstancia ou lugar.

5.- O procedemento arbitral iniciarase mediante escrito dirixido á oficina pública dependente da autoridade laboral, a quen promoveu as eleccións e, de ser o caso, aos que teñan presentado candidatos ás eleccións obxecto de impugnación. Este escrito, no que figurarán os feitos que se tratan de impugnar, deberá presentarse nun prazo de tres días hábiles, contados desde o seguinte a aquel no que se tivesen producido os feitos ou resolto a reclamación pola mesa; no caso de impugnacións promovidas por sindicatos que non tivesen presentado candidaturas no centro de traballo no que se celebrase a elección, os tres días computaranse, desde o día no que se coñeza o feito impugnábel. Se se impugnasen actos do día da votación ou posteriores a este, o prazo será de dez días hábiles, contados a partir da entrada das actas na oficina pública dependente da autoridade laboral.

Ata que non remate o procedemento arbitral e, de ser o caso, a posterior impugnación xudicial, quedará paralizada a tramitación dun novo procedemento arbitral. A formulación da arbitraxe interromperá os prazos de prescrición.

6.- A oficina pública dependente da autoridade laboral dará traslado ao árbitro do escrito no día hábil posterior a súa recepción, así como dunha copia do expediente electoral administrativo. Se se presentasen actas electorais para rexistro, suspenderase a súa tramitación.

Ás vinte e catro horas seguintes, o árbitro convocará as partes interesadas de comparecencia diante del, o que terá lugar nos tres días hábiles seguintes. Se as partes, antes de compareceren perante o árbitro designado, de conformidade ao estabelecido no apartado tres deste artigo, se puxesen de acordo e designasen un distinto, notificarano á oficina pública dependente da autoridade laboral para que dea traslado a este árbitro do expediente administrativo electoral, continuando co mesmo o resto do procedemento.

O árbitro, dentro dos tres días hábiles seguintes á comparecencia, e previa práctica das probas procedentes ou consontes a dereito, que poderán incluír a aparición no centro de traballo e a solicitude da colaboración necesaria do empresario e as Administracións Públicas, ditará laudo. O laudo será escrito e razoado, resolvendo en dereito sobre a impugnación do proceso electoral e, de ser o caso, sobre o rexistro da acta, e notificarase aos interesados e á oficina pública dependente da autoridade laboral. Se se impugnase a votación, a oficina procederá ao rexistro da acta ou a súa denegación, segundo o contido do laudo.

O laudo arbitral poderá impugnarse perante a orde xurisdicional social a través da modalidade procesual correspondente.

CAPÍTULO II
Do dereito de reunión

ARTIGO 77.- As asembleas de traballadores.

1.- De conformidade co disposto no artigo 4º desta Lei, os traballadores dunha mesma empresa ou centro de traballo teñen dereito a reunírense en asemblea.

A asemblea poderá convocarse polos delegados de persoal, o comité de empresa ou centro de traballo, ou por un número de traballadores non inferior ao 33 por cento do cadro de persoal. A asemblea será presidida, en todo caso, polo comité de empresa ou polos delegados de persoal mancomunadamente, que serán responsábeis do seu normal desenvolvemento, así como da presenza na asemblea de persoas non pertencentes á empresa. Só poderá tratarse nela de asuntos que figuren previamente incluídos na orde do día. A presidencia comunicará ao empresario a convocatoria e os nomes das persoas non pertencentes á empresa que vaian asistir á asemblea e acordará con este as medidas oportunas para evitar prexuízos na actividade normal da empresa.

2.- Cando por traballarse en quendas, por insuficiencia dos locais ou por calquera outra circunstancia non poidan reunirse simultaneamente todo o cadro de persoal, sen prexuízo ou alteración no normal desenvolvemento da produción, as diversas reunións parciais que se teñan que celebrar consideraranse como unha soa e datadas no día da primeira.

ARTIGO 78.- Lugar de reunión.

1.- O lugar de reunión será o centro de traballo, se as condicións deste o permiten, e a mesma terá lugar fóra das horas de traballo, agás acordo co empresario.

2.- O empresario deberá facilitar o centro de traballo para a celebración da asemblea, agás nos seguintes casos:

a) Se non se cumpren as disposicións desta Lei.

b) Se transcorresen menos de dous meses desde a última reunión celebrada.

c) Se aínda non se resarcise ou afianzase o resarcimento polos danos producidos en alteracións ocorridas nalgunha reunión anterior.

d) Peche legal da empresa.

As reunións informativas sobre convenios colectivos que lles sexan de aplicación non estarán afectadas polo apartado b).

ARTIGO 79.- Convocatoria.

A convocatoria, con expresión da orde do día proposto polos convocantes, comunicarase ao empresario con corenta e oito horas de antelación, como mínimo, debendo este acusar recibo.

ARTIGO 80.- Votacións.

Cando se someta á asemblea por parte dos convocantes a adopción de acordos que afecten ao conxunto dos traballadores, requirirase para a validez daqueles o voto favorábel persoal, libre, directo e secreto, incluído o voto por correo, da metade máis un dos traballadores da empresa ou centro de traballo.

ARTIGO 81.- Locais e taboleiro de anuncios.

Nas empresas ou centros de traballo, sempre que as súas características llo permitan, poranse a disposición dos delegados de persoal ou do comité de empresa un local axeitado no que poidan desenvolver as súas actividades e comunicárense cos traballadores, así como un ou varios taboleiros de anuncios. As posíbeis discrepancias resolveranse pola autoridade laboral, previo informe da Inspección de Traballo.

TÍTULO III
Da negociación colectiva e dos convenios colectivos

CAPÍTULO PRIMEIRO
Disposicións xerais

SECCIÓN PRIMEIRA
Natureza e efectos dos convenios

ARTIGO 82.- Concepto e eficacia.

1.- Os convenios colectivos, como resultado da negociación desenvolta polos representantes dos traballadores e dos empresarios, constitúen a expresión do acordo libremente adoptado por eles en virtude da súa autonomía colectiva.

2.- Mediante os convenios colectivos e no seu ámbito correspondente, os traballadores e empresarios regulamentan as condicións de traballo e de produtividade; do mesmo xeito poderán regular a paz laboral a través das obrigas que se pacten.

3.- Os convenios colectivos regulados por esta Lei obrigan a todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia.

Sen prexuízo do anterior, os convenios colectivos de ámbito superior á empresa estabelecerán as condicións e procedementos polos que podería non aplicarse o réxime salarial deste ás empresas das que a súa estabilidade económica puidese verse danada como consecuencia de tal aplicación.

Se os ditos convenios colectivos non conteñen a citada cláusula de inaplicación, esta última só poderá producirse por acordo entre o empresario e os representantes dos traballadores cando así o requira a situación económica da empresa. De non existir acordo, a discrepancia será solventada pola Comisión Paritaria do Convenio. A determinación das novas condicións salariais producirase mediante acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores e, no seu defecto, poderán encomendala á Comisión Paritaria do Convenio.

4.- O convenio colectivo que sucede a un anterior pode dispoñer sobre os dereitos recoñecidos naquel. No dito suposto aplicarase, integramente, o regulado no novo Convenio.

ARTIGO 83.- Unidades de negociación.

1.- Os convenios colectivos terán o ámbito de aplicación que as partes acorden.

2.- Mediante acordos interprofesionais ou por convenios colectivos as organizacións sindicais e asociacións patronais máis representativas, de carácter estatal ou de Comunidade Autónoma, poderán estabelecer a estrutura da negociación colectiva, así como fixar as regras que resolverán os conflitos de concorrencia entre convenios de distinto ámbito e os principios de complementariedade das diversas unidades de contratación, fixándose sempre neste último suposto as materias que non poderán ser obxecto de negociación en ámbitos inferiores.

3.- As ditas organizacións de traballadores e empresarios poderán do mesmo xeito elaborar acordos sobre materias concretas. Estes acordos, así como os acordos interprofesionais aos que se refire o apartado 2 deste artigo, terán o tratamento desta Lei para os convenios colectivos.

ARTIGO 84.- Concorrencia.

Un convenio colectivo, durante a súa vixencia, non poderá ser afectado polo disposto en convenios de ámbito distinto, agás pacto en contrario, consonte ao disposto no apartado 2 do artigo 83, e agás o previsto no apartado seguinte.

En todo caso, a pesar do estabelecido no artigo anterior, os sindicatos e as asociacións empresariais que reúnan os requisitos de lexitimación dos artigos 87 e 88 desta Lei poderán nun ámbito determinado que sexa superior ao da empresa negociar acordos ou convenios que afecten ao disposto nos de ámbito superior sempre que a dita decisión obteña o respaldo das maiorías exixidas para constituír a Comisión Negociadora na correspondente unidade de negociación.

No suposto previsto no parágrafo anterior considerararanse materias non negociábeis en ámbitos inferiores o período de proba, as modalidades de contratación, agás nos aspectos de adaptación ao ámbito da empresa, os grupos profesionais, o réxime disciplinario e as normas mínimas en materia de seguridade e hixiene no traballo e mobilidade xeográfica.

ARTIGO 85.- Contido.

1.- Dentro do respecto ás leis, os convenios colectivos poderán regular materias de índole económica, laboral, sindical e, en xeral, cantas outras afecten ás condicións de emprego e ao ámbito de relacións dos traballadores e as súas organizacións representativas co empresario e as asociacións empresariais, incluídos procedementos para resolver as discrepancias xurdidas nos períodos de consulta previstos nos artigos 40, 41, 47 e 51 desta Lei; os laudos arbitrais que para estes efectos poidan ditarse terán a mesma eficacia e tramitación que os acordos no período de consultas, sendo susceptíbeis de impugnación nos mesmos termos que os laudos ditados para a solución das controversias derivadas da aplicación dos convenios.

2.- Sen prexuízo da liberdade de contratación á que se refire o parágrafo anterior, os convenios colectivos terán que expresar como contido mínimo o seguinte:

a) Determinación das partes que o concertan.

b) Ámbito persoal, funcional, territorial e temporal.

c) Condicións e procedementos para a non aplicación do réxime salarial que estabeleza o mesmo, respecto das empresas incluídas no ámbito do convenio cando este sexa superior ao de empresa, de conformidade co estabelecido no artigo 82.3.

d) Forma e condicións de denuncia do Convenio, así como prazo de aviso previo para a dita denuncia.

e) Designación dunha comisión paritaria da representación das partes negociadoras para entender de cantas cuestións lle sexan atribuídas, e determinación dos procedementos para solventar as discrepancias no seo de dita Comisión.

ARTIGO 86.- Vixencia.

1.- Corresponde ás partes negociadoras estabelecer a duración dos convenios, podendo eventualmente pactarse distintos períodos de vixencia para cada materia ou grupo homoxéneo de materias dentro do mesmo convenio.

2.- Agás pacto en contrario, os convenios colectivos prorrogaranse de ano en ano se non media denuncia expresa das partes.

3.- Denunciado un Convenio e mentres non se logre acordo expreso perderán vixencia as súas cláusulas obrigacionais.

A vixencia do contido normativo do Convenio, unha vez concluída a duración pactada, producirase nos termos que se estabelecesen no propio convenio. En defecto de pacto manterase en vigor o contido normativo do Convenio.

4.- O Convenio que sucede a un anterior derroga na súa integridade este último, agás os aspectos que expresamente se manteñan.

SECCIÓN SEGUNDA
Lexitimación

ARTIGO 87.- Lexitimación.

Estarán lexitimados para negociar:

1.- Nos convenios de empresa ou ámbito inferior: o Comité de Empresa, delegados de persoal, de ser o caso, ou as representacións sindicais se as houbese.

Nos convenios que afecten á totalidade dos traballadores da empresa será necesario que tales representacións sindicais, no seu conxunto, sumen a maioría dos membros do comité. Nos demais convenios será necesario que os traballadores incluídos no seu ámbito tivesen adoptado un acordo expreso, cos requisitos do artigo 80 desta Lei, de designación, para efectos de negociación, das representacións sindicais con implantación en ese ámbito.

En todos os casos será necesario que ambas as partes se recoñezan como interlocutores.

2.- Nos convenios de ámbito superior aos anteriores.

a) Os sindicatos que teñan a consideración de máis representativos a nivel estatal, así como nos seus respectivos ámbitos, os entes sindicais afiliados, federados ou confederados a estes.

b) Os sindicatos que teñan a consideración de máis representativos a nivel de Comunidade Autónoma respecto dos convenios que non trascendan do dito ámbito territorial, así como, e nos seus respectivos ámbitos, os entes sindicais afiliados, federados ou confederados a estes.

c) Os sindicatos que conten cun mínimo do 10 por cento dos membros dos Comités de Empresa ou delegados de persoal no ámbito xeográfico e funcional ao que se refira o convenio.

3.- Nos Convenios a que se fai referencia no número anterior, as asociacións empresariais que no ámbito xeográfico e funcional do convenio conten cun dez por cento dos empresarios, no sentido do artigo 1.2 desta Lei, e sempre que estas dean ocupación a igual porcentaxe dos traballadores afectados.

4.- Así mesmo, estarán lexitimados nos Convenios de ámbito estatal: os sindicatos de Comunidade Autónoma que teñan a consideración de máis representativos consonte ao previsto no apartado 1 do artigo 7 da Lei Orgánica de Liberdade Sindical e as asociacións empresariais da Comunidade Autónoma que reúnan os requisitos sinalados na Disposición Adicional Sexta desta Lei.

5.- Todo sindicato, federación ou confederación sindical, e toda asociación empresarial que reúna o requisito de lexitimación, terá dereito a formar parte da Comisión negociadora.

ARTIGO 88.- Comisión negociadora.

1.- Nos Convenios de ámbito empresarial, ou inferior, a comisión negociadora constituirase polo empresario ou os seus representantes, dun lado, e doutro, polos representantes dos traballadores, segundo o disposto no artigo 87, apartado 1.

Nos de ámbito superior á empresa, a comisión negociadora quedará validamente constituída, sen prexuízo do dereito de todos os suxeitos lexitimados a participar nela en proporción a súa representatividade, cando os sindicatos, federacións ou confederacións e as asociacións empresariais a que se refire o artigo anterior representen como mínimo, respectivamente, á maioría absoluta dos membros dos comités de empresa e delegados de persoal, de ser o caso, e a empresarios que ocupen á maioría dos traballadores afectados polo Convenio.

2.- A designación dos compoñentes da comisión corresponderá as partes negociadoras, que de mutuo acordo poderán designar un presidente e contar coa asistencia nas deliberacións de asesores, que intervirán con voz, pero sen voto.

3.- Nos convenios de ámbito empresarial, ningunha das partes superará o número de 12 membros; nos de ámbito superior, o número de representantes de cada parte non excederá de 15.

4.- A comisión negociadora poderá ter un presidente con voz, pero sen voto, designado libremente por aquela.

No suposto de que se optase pola non elección, as partes deberán consignar na acta da sesión constitutiva da comisión os procedementos a empregar para moderar as sesións e asinarán as actas que correspondan ás mesmas un representante de cada unha delas, xunto co secretario.

CAPÍTULO II
Procedemento

SECCIÓN PRIMEIRA
Tramitación, aplicación e interpretación

ARTIGO 89.- Tramitación.

1.- A representación dos traballadores, ou dos empresarios, que promova a negociación comunicarallo á outra parte, expresando detalladamente na comunicación, que deberá facerse por escrito, a lexitimación que posúe de conformidade cos artigos anteriores, os ámbitos do Convenio e as materias obxecto de negociación. Desta comunicación enviarase copia, para efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente en función do ámbito territorial do Convenio.

A parte receptora da comunicación só poderá negarse á iniciación das negociacións por causa legal ou convencionalmente estabelecida, ou cando non se trate de revisar un convenio xa vencido, sen prexuízo do estabelecido nos artigos 83 e 84; en calquera caso deberase contestar por escrito e motivadamente.

Ambas as partes estarán obrigadas a negociar baixo o principio da boa fe.

Nos supostos de que se producisen violencias, tanto sobre as persoas como sobre os bens e ambas as partes comprobarán a súa existencia, quedará suspendida de inmediato a negociación en curso ata a desaparición daquelas.

2.- No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación procederase a constituír a comisión negociadora; a parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes poderán xa estabelecer un calendario ou plan de negociacións.

3.- Os acordos da Comisión requirirán, en calquera caso, o voto favorábel da maioría de cada unha das dúas representacións.

4.- En calquera momento das deliberacións, as partes poderán acordar a intervención dun mediador, designado por elas.

ARTIGO 90.- Validez.

1.- Os convenios colectivos a que se refire esta Lei terán que efectuarse por escrito, baixo sanción de nulidade.

2.- Os convenios deberán ser presentados perante a autoridade laboral competente, para os únicos efectos de rexistro, dentro do prazo de quince días a partir do momento que as partes negociadoras o asinen. Unha vez rexistrado, será remitido ao órgano público de Mediación, Arbitraxe e Conciliación competente para o seu depósito.

3.- No prazo máximo de dez días desde a presentación do convenio no rexistro disporase pola autoridade laboral a súa publicación obrigatoria e gratuíta no "Boletín Oficial do Estado" ou en función do ámbito territorial do mesmo, no Boletín Oficial da Comunidade Autónoma ou no Boletín Oficial da provincia correspondente.

4.- O convenio entrará en vigor na data en que acorden as partes.

5.- Se a autoridade laboral estimase que algún convenio conculca a legalidade vixente, ou lesiona gravemente o interese de terceiros, dirixirase de oficio á xurisdición competente, quen adoptará as medidas que procedan ao obxecto de emendar supostas anomalías, previa audencia das partes.

ARTIGO 91.- Aplicación e interpretación.

Con independencia das atribucións fixadas polas partes as comisións paritarias, de coñecemento e resolución dos conflitos derivados da aplicación e interpretación con carácter xeral dos convenios colectivos, resolverase pola xurisdición competente.

Malia o anterior, nos convenios colectivos e nos acordos a que se refire o artigo 83.2 e 3, desta Lei, poderanse estabelecer procedementos, como a mediación e arbitraxe, para a solución das controversias colectivas derivadas da aplicación e interpretación dos convenio colectivos.

O acordo acadado a través da mediación e o laudo arbitral terán a eficacia xurídica e tramitación dos convenios colectivos regulados nesta Lei, sempre que os que adoptasen o acordo ou subscrito o compromiso arbitral tivesen a lexitimación que lles permita acordar, no ámbito do conflito, un convenio colectivo consonte ao previsto nos artigos 87, 88 e 89 desta Lei.

Estes acordos e laudos serán susceptíbeis de impugnación polos motivos e consonte aos procedementos previstos para os convenios colectivos. Especificamente, caberá o recurso contra o laudo arbitral no caso de que non se tivesen observado no desenvolvemento da actuación arbitral os requisitos e formalidades estabelecidos para o efecto, ou cando o laudo resolvese sobre puntos non sometidos á súa decisión.

Estes procedementos serán, así mesmo, utilizábeis nas controversias de carácter individual, cando as partes expresamente se sometan a eles.

SECCIÓN SEGUNDA
Adhesión e extensión

ARTIGO 92.- Adhesión e extensión.

1.- Nas respectivas unidades de negociación, as partes lexitimadas para negociar poderán adherirse, de común acordo, á totalidade dun convenio colectivo en vigor, sempre que non estivesen afectadas por outro, comunicándollo á autoridade laboral competente para efectos de rexistro.

2.- O Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, ou o órgano correspondente das Comunidades Autónomas con competencia na materia, poderán estender, cos efectos previstos no artigo 82.3 desta Lei, as disposicións dun convenio colectivo en vigor a unha pluralidade de empresas e traballadores ou a un sector ou subsector de actividade, polos prexuízos derivados para estes da imposibilidade de

subscribir no devandito ámbito un convenio colectivo dos previstos neste Título III, debida á ausencia de partes lexitimadas para iso.

A decisión de extensión adoptarase sempre a pedimento de parte e mediante a tramitación do procedemento que regulamentariamente se determine, a duración do cal non poderá exceder de tres meses, tendo a ausencia de resolución expresa no prazo estabelecido efectos desestimatorios da solicitude.

Terán capacidade para iniciar o procedemento de extensión os que estean lexitimados para promover a negociación colectiva no ámbito correspondente conforme ao disposto nos artigos 87.2 e 3 desta Lei[61].

TÍTULO IV
Infraccións Laborais[62]

CAPÍTULO I
Disposicións xerais[63]

ARTIGO 93.- Concepto

ARTIGO 94.- Infraccións leves

ARTIGO 95.- Infraccións graves

ARTIGO 96.- Infraccións moi graves

CAPITULO II
Dereito Supletorio[64]

ARTIGO 97.- Sancións

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA[65].

Os beneficios e condicións estabelecidas na Lei 22/1992, de 30 de xullo, de medidas urxentes sobre fomento do emprego e protección por desemprego, para a transformación en indefinidos dos contratos en prácticas e para a formación, aplicaranse á conversión en indefinidos dos contratos formativos regulados no artigo 11 desta Lei.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

---

[61] Redactado segundo a Lei 24/1999, do 6 de xullo, pola que se modifica o artigo 92.2 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.
[62] Derrogado polo Real Decreto Lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social.
[63] Derrogado polo Real Decreto Lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social.
[64] Derrogado polo Real Decreto Lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social.
[65] Derrogada pola Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida.

1. As empresas que realicen contratos en prácticas a tempo completo con traballadores minusválidos terán dereito a unha redución, durante a duración do contrato, do 50 por 100 da cota empresarial da Seguridade Social correspondente ás continxencias comúns.

2. Os traballadores minusválidos contratados para a formación non se computarán para determinar o número máximo destes contratos que as empresas poden realizar en función do seu cadro de persoal.

3. As empresas que realicen contratos para a formación con traballadores minusválidos terán dereito a unha redución do 50 por 100 nas cotas empresariais á Seguridade Social previstas para os contratos para a formación.

4. Continuarán a ser de aplicación aos contratos para a formación que se realicen con traballadores minusválidos que traballen en Centros Especiais de Emprego as peculiaridades que para os devanditos contratos se prevén no artigo 7 do Real Decreto 1368/1985, do 17 de xullo, polo que se regula a relación laboral de carácter especial dos minusválidos que traballen nos Centros Especiais de Emprego[66].

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA[67].

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

As modificacións introducidas por esta Lei na regulación legal do salario non afectarán aos conceptos retributivos que tivesen recoñecidos os traballadores ata o doce de xuño de 1994, data de entrada en vigor da Lei 11/1994, do 19 de maio, que se manterán nos mesmos termos que rexían nese momento ate que por convenio colectivo se estabeleza un réxime salarial que implique a desaparición ou modificación dos ditos conceptos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

As retribucións do persoal de alta dirección gozarán das garantías do salario estabelecidas nos artigos 27.2, 29, 32 e 33 desta Lei.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.

Para efectos de exercer representación institucional en defensa de intereses xerais dos empresarios perante as Administracións Públicas e outras entidades ou organismos de carácter estatal ou de Comunidade Autónoma que a teñan prevista, entenderase que gozan desta capacidade representativa as asociacións empresariais que conten co dez por cento ou máis das empresas e traballadores no ámbito estatal.

Así mesmo, poderán tamén estar representadas as asociacións empresariais da Comunidade Autónoma que conten nesta cun mínimo do quince por cento dos empresarios e traballadores. Non estarán comprendidas neste suposto as asociacións empresariais que estean integradas en federacións ou confederacións de ámbito estatal.

As organizacións empresariais que teñan a condición de máis representativas consonte a esta disposición adicional gozarán de capacidade para obter cesións temporais do uso de inmobles patrimoniais públicos nos termos que se estabelezan legalmente.

---

[66] Redactada segundo a Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida.
[67] Derrogada pola Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e o fomento da contratación indefinida.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉTIMA.

A regulación de condicións de traballo por rama de actividade para os sectores económicos da produción e demarcacións territoriais nas que non exista convenio colectivo poderán realizarse polo goberno, a proposta do Ministerio de Traballo e Seguridade Social, previas as consultas que considere oportunas ás asociacións empresariais e organizacións sindicais, sen prexuízo do disposto no artigo 92 desta Lei, que será sempre procedemento prioritario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OITAVA.

O goberno, a proposta do Ministerio de Traballo e Seguridade Social, recollerá nun texto único denominado Código de Traballo, as distintas leis orgánicas e ordinarias que, xunto con esta, regulan as materias laborais, ordenándoas en Títulos separados, un por lei, con numeración correlativa, respectando integramente o seu texto literal.

Así mesmo, incorporaranse sucesiva e periodicamente ao dito Código de Traballo todas as disposicións xerais laborais mediante o procedemento que se fixe polo goberno en canto á técnica de incorporación, segundo o rango das normas incorporadas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.

Os anticipos reintegrábeis sobre sentenzas recorridas, estabelecidos na Lei de 10 de novembro de 1942, poderán acadar ata o 50 por cento do importe da cantidade recoñecida na sentenza en favor do traballador.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA.- Cláusulas dos convenios colectivos referidas ao cumprimento da idade ordinaria de xubilación[68].

Nos convenios colectivos poderanse estabelecer cláusulas que posibiliten a extinción do contrato de traballo polo cumprimento por parte do traballador da idade ordinaria de xubilación fixada na normativa de Seguridade Social, sempre que se cumpran os seguintes requisitos:

a) Esta medida deberase vincular a obxectivos coherentes coa política de emprego expresados no convenio colectivo, tales como a mellora da estabilidade no emprego, a transformación de contratos temporais en indefinidos, o sostemento do emprego, a contratación de novos traballadores ou calquera outro que se dirixa a favorecer a calidade do emprego.

b) O traballador afectado pola extinción do contrato de traballo deberá ter cuberto o período mínimo de cotización ou un maior se así se pactase no convenio colectivo, e cumprir os demais requisitos exixidos pola lexislación de Seguridade Social para ter dereito á pensión de xubilación na súa modalidade contributiva

DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA.

Para os efectos de expedición das certificacións acreditativas da capacidade representativa no ámbito estatal prevista no artigo 75.7 desta Lei, as Comunidades Autónomas ás que teña sido transferida a execución de funcións en materia de depósito de actas relativas ás eleccións de órganos

[68] Derrogada pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade e engadida pola Lei 14/2005, do 1 de xullo, sobre as cláusulas dos convenios colectivos referidas ao cumprimento da idade ordinaria de xubilación.

representativos dos traballadores deberán remitir mensualmente copia das actas electorais rexistradas á oficina pública estatal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA.

O goberno poderá reducir o prazo mínimo de aviso previo dun mes previsto no parágrafo segundo do artigo 67.1 desta Lei, nos sectores de actividade con alta mobilidade do persoal, previa consulta coas organizacións sindicais que nese ámbito funcional posúan, cando menos, o dez por cento dos representantes dos traballadores, e coas asociacións empresariais que conten co dez por cento dos empresarios e dos traballadores afectados polo mesmo ámbito funcional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO TERCEIRA.

No suposto de que, aínda non téndose pactado no convenio colectivo aplicábel un procedemento para resolver as discrepancias nos períodos de consultas, se tivesen estabelecido consonte ao artigo 83 desta Lei, órganos ou procedementos non xudiciais de solución de conflitos no ámbito territorial correspondente, quen sexa parte nos ditos períodos de consulta poderá someter de común acordo a súa controversia aos ditos órganos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO CUARTA.

Os contratos de interinidade que se celebren para substituir ao traballador que estea na situación de excedencia á que se refire o artigo 46.3 desta Lei, terán dereito a unha redución nas cotizacións empresariais á Seguridade Social por continxencias comúns nas contías que se especifican de seguido, cando os ditos contratos se celebren con beneficiarios de prestacións por desemprego, de nivel contributivo ou asistencial, que leven máis dun ano como perceptores:

a) 95 por 100 durante o primeiro ano de excedencia do traballador que se substitúe.

b) 60 por 100 durante o segundo ano de excedencia do traballador que se substitúe.

c) 50 por 100 durante o terceiro ano de excedencia do traballador que se substitúe.

Os devanditos beneficios non serán de aplicación ás contratacións que afecten ao cónxuxe, ascendentes, descendente e demais parentes por consanguinidade ou afinidade, ata o segundo grao inclusive, do empresario ou de quen exerza cargos de dirección ou sexa membro dos órganos de administración das empresas que revistan a forma xurídica de sociedade e as que se produzan con estes últimos.

As contratacións realizadas ao abeiro do estabelecido nesta disposición rexeranse polo disposto no artigo 15.1.c) desta Lei e as súas normas de desenvolvemento[69].

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO QUINTA[70].

1. Para os efectos previstos na letra a) do apartado 2 do artigo 11 do Estatuto dos Traballadores, a situación de exclusión social que habilita para a concertación do contrato de formación, sen limitación máxima de idade, acreditarase polos correspondentes servizos sociais competentes e queda determinada pola pertenza a algún dos seguintes colectivos:

[69] Redactada segundo a Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.
[70] Disposición engadida pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

a) Perceptores de rendas mínimas de inserción, ou calquera outra prestación de igual ou similar natureza, segundo a denominación adoptada en cada Comunidade Autónoma.

b) Persoas que non poidan acceder ás prestacións ás que se fai referencia no parágrafo anterior, por algunha das seguintes causas:

- Falta de período exixido de residencia ou empadroamento, ou para a constitución da unidade perceptora.

- Ter esgotado o período máximo de percepción legalmente estabelecido.

c) Mozos menores de trinta anos, procedentes de institucións de protección de menores.

d) Persoas con problemas de drogadición ou alcolismo que estean en procesos de rehabilitación ou reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios con situación penitenciaria que lles permita acceder a un emprego, así como liberados condicionais e ex reclusos.

2. O Goberno poderá modificar a consideración da situación de exclusión social que habilita para a concertación do contrato de formación, sen limitación máxima de idade, en atención á situación e política de emprego de cada momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO SEXTA[71].

1. Os programas de mellora da ocupabilidade dos demandantes de emprego aos que se refire a letra d) do apartado 1 do artigo 15 do Estatuto dos Traballadores son os que actualmente se regulan na Orde ministerial do 19 de decembro de 1997, pola que se estabelecen as bases reguladoras da concesión de subvencións públicas polo Instituto Nacional de Emprego, no ámbito da colaboración con órganos da Administración Xeral do Estado e os seus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e institucións sen ánimo de lucro, que contraten traballadores desempregados para a realización de obras e servizos de interese xeral e social, e na Orde ministerial do 26 de outubro de 1998, pola que se estabelecen as bases para a concesión de subvencións polo Instituto Nacional de Emprego, no ámbito da colaboración coas corporacións locais para a contratación de traballadores desempregados na realización de obras e servizos de interese xeral e social.

2. O Ministro de Traballo e Asuntos Sociais poderá modificar o contido dos programas previstos no apartado anterior, estabelecer novos programas públicos de mellora da ocupabilidade ou excepcionalos, para efectos do disposto na letra d) do apartado 1 do artigo 15 do Estatuto dos Traballadores.

DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA.

Malia o disposto no artigo 11.2, parágrafo d), os traballadores que tivesen estado vencellados á empresa por un contrato para a formación que non tivese esgotado o prazo máximo de tres anos só poderán ser contratados novamente pola mesma empresa cun contrato de aprendizaxe polo tempo que resta ata os tres anos, computándose a duración do contrato de formación para efectos de determinar a retribución que corresponde ao aprendiz.

[71] Disposición engadida pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Os contratos en prácticas, para a formación, a tempo parcial e de traballadores fixos descontinuos, celebrados con anterioridade ao oito de decembro de 1993, data de entrada en vigor do Real Decreto-Lei 18/1993, do 3 de decembro, continuarán rexéndose pola normativa ao abeiro da cal se concertaron.

Seralles de aplicación o disposto nesta Lei aos contratos celebrados ao abeiro do Real Decreto-Lei 18/1993, de 3 de decembro, excepto o disposto no segundo parágrafo d) do apartado 2 do artigo 11.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA.

Os contratos temporais de fomento de emprego realizados ao abeiro do Real Decreto 1989/1984, de 17 de outubro, concertados con anterioridade ao 24 de maio de 1994, data de entrada en vigor da Lei 10/1994, do 19 de maio, sobre medidas urxentes de fomento da ocupación, continuarán rexéndose pola normativa ao abeiro da cal se concertaron.

Os contratos temporais dos que a súa duración máxima de tres anos tivese expirado entre o 1 de xaneiro do 31 de decembro de 1994 e que fosen obxecto dunha prórroga inferior a dezaoito meses, poderán ser obxecto dunha segunda prórroga ata completar o dito prazo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.

En todo o que non se opoña ao estabelecido nesta Lei, o contrato de relevo e a xubilación parcial continuará rexéndose polo disposto nos artigos 7 a 9 e 11 a 14 do Real Decreto 1991/1984, do 31 de outubro, polo que se regula o contrato a tempo parcial, o contrato de relevo e a xubilación parcial.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.

Quedan vixentes ata o doce de xuño de 1995 as normas sobre xornada e descansos contidas no Real Decreto 2001/1983, sen prexuízo do seu axeitamento polo goberno, previa consulta ás organizacións empresariais e sindicais afectadas, ás previsións contidas nos artigos 34 ao 38.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA.

As ordenanzas de traballo actualmente en vigor, agás que por un acordo dos previstos no artigo 83.2 e 3 desta Lei se estabeleza outra cousa en canto á súa vixencia, continuarán sendo de aplicación como dereito dispositivo mentres non se substitúan por convenio colectivo, ata o 31 de decembro de 1994.

Sen prexuízo do disposto no parágrafo anterior autorízase ao Ministerio de Traballo e Seguridade Social para derrogar total ou parcialmente, de xeito anticipado, as Regulamentacións de Traballo e Ordenanzas Laborais, ou para prorrogar ata o 31 de decembro de 1995 a vixencia das Ordenanzas correspondentes a sectores que presenten problemas de cobertura, consonte ao procedemento previsto no parágrafo seguinte.

A derrogación levarase a cabo polo Ministerio de Traballo e Seguridade Social, previo informe da Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos relativo á cobertura do contido da Ordenanza pola negociación colectiva. Para eses efectos valorarase se no ámbito da correspondente Ordenanza existe negociación colectiva que proporcione unha regulamentación suficiente sobre as materiais nas que esta Lei se remite á negociación colectiva.

Se a Comisión informase negativamente sobre a cobertura, e existisen partes lexitimadas para a negociación colectiva no ámbito da Ordenanza, a Comisión poderá convocalas para negociar un convenio colectivo ou acordo sobre materias concretas que elimine os defectos de cobertura. No caso

de falta de acordo na dita negociación, a Comisión poderá acordar someter a solución da controversia a unha arbitraxe.

A concorrencia dos convenios ou acordos de substitución das ordenanzas cos convenios colectivos que estivesen vixentes nos correspondentes ámbitos, rexerase polo disposto no artigo 84 desta Lei.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉTIMA.

Toda extinción da relación laboral producida con anterioridade ao 12 de xuño de 1994, data de entrada en vigor da Lei 11/1994, do 19 de maio, rexerase nos seus aspectos substantivo e procesual polas normas vixentes na data en que tivo lugar.

Aos procedementos iniciados con anterioridade ao 12 de xuño de 1994 ao abeiro do disposto nos artigos 40, 41 e 51 desta Lei segundo a anterior redacción, seralles de aplicación a normativa vixente na data da súa iniciación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OITAVA.

1.- As eleccións para renovar a representación dos traballadores, elixida no último período de cómputo anterior á entrada en vigor desta Lei, poderanse celebrar durante quince meses contados a partir do quince de setembro de 1994, prorrogándose os correspondentes mandatos ata a celebración das novas eleccións para todos os efectos, sen que sexa aplicábel durante este período o estabelecido no artigo 12 da Lei 9/1987, do 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ao servizo das administracións públicas.

2.- Por acordo maioritario dos sindicatos máis representativos poderá estabelecerse un calendario de celebración de eleccións ao longo do período indicado no parágrafo anterior nos correspondentes ámbitos funcionais e territoriais.

Estes calendarios serán comunicados á oficina pública cunha antelación mínima de dous meses á iniciación dos respectivos procesos electorais. A oficina pública dará publicidade aos calendarios sen prexuízo da tramitación consonte ao artigo 67.1 desta Lei dos escritos de promoción de eleccións correspondentes a aqueles. A comunicación destes calendarios non estará suxeita ao disposto no parágrafo 4 do artigo 67.1 desta Lei.

As eleccións celebraranse nos distintos centros de traballo consonte ás previsións do calendario e os seus correspondentes avisos previos, agás naqueles centros nos que os traballadores tivesen optado, mediante acordo maioritario, por promover as eleccións en data distinta, sempre que o correspondente escrito de promoción se remitise á oficina pública nos quince días seguintes ao depósito do calendario.

As eleccións promovidas con anterioridade ao depósito do calendario prevalecerán sobre este no caso de que tivesen sido promovidas con posterioridade ao 12 de xuño de 1994, sempre que tiveran sido formuladas polos traballadores do correspondente centro de traballo ou por acordo dos sindicatos que posúan a maioría dos representantes no centro de traballo ou, se é o caso, na empresa. Esta mesma regra aplicarase ás eleccións promovidas con anterioridade ao día indicado, no caso de que na dita data non tivese concluído o proceso electoral.

3.- A prórroga das funcións dos delegados de persoal e membros de Comités de empresa, así como os seus efectos, aplicarase plenamente cando teña transcorrido na súa totalidade o prazo sinalado no número 1 desta disposición transitoria.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA.

O prazo de tres anos para solicitar a presenza dun sindicato ou dunha organización empresarial nun órgano de participación institucional, ao que se refire a disposición adicional primeira da Lei Orgánica de Liberdade Sindical, comezará a contarse a partir do día 1 de xaneiro de 1995.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA.

A quen ao 1 de xaneiro de 1995 estivese nas situacións de Incapacidade Laboral Transitoria ou Invalidez Provisional, calquera que fose a continxencia da que derivaron, seralle de aplicación a lexislación precedente ata que se produza a extinción daquelas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA.

As situacións de excedencia por coidado de fillos, vixentes o 13 de abril de 1995, data de entrada en vigor da Lei 4/1995, do 23 de marzo, ao abeiro do disposto na Lei 3/1989, do 3 de marzo, rexeranse polo disposto nesta Lei, sempre que na devandita data de entrada en vigor o traballador excedente estea dentro do primeiro ano do período de excedencia ou daquel período superior ao ano ao que se tivese extendido por pacto colectivo ou individual, o dereito á reserva do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade.

No caso contrario, a excedencia rexerase polas normas vixentes no momento do comezo do seu disfrute, ata a súa terminación.

DISPOSICIÓN DERROGATORIA ÚNICA.

Quedan derrogadas cantas disposicións se opoñan ao disposto nesta Lei, e expresamente:

a) Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos Traballadores.

b) Lei 4/1983, do 29 de xuño, de fixación da xornada máxima legal en corenta horas, e das vacacións anuais mínimas en trinta días.

c) Lei 32/1984, do 2 de agosto, sobre modificación de determinados artigos da Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos Traballadores.

d) Da Lei 8/1988, do 7 de abril, sobre infraccións e sancións na orde social, os artigos 6, 7 e 8.

e) Da Lei 3/1989, do 3 de marzo, pola que se amplía a dezaseis semanas o permiso por maternidade e se estabelecen medidas para favorecer a igualdade de trato da muller no traballo, o artigo primeiro.

f) Da Lei 4/1990, do 29 de xuño, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 1990, a disposición adicional segunda.

g) Lei 2/1991, do 7 de xaneiro, sobre dereitos de información dos representantes dos traballadores en materia de contratación.

h) Da Lei 8/1992, do 30 de abril, de modificación do réxime de permisos concedidos polas Leis 8/1980, do Estatuto dos Traballadores, e 30/1984, de medidas para a reforma da función pública, aos adoptantes dun menor de cinco anos, o artigo 1.

i) Lei 36/1992, do 28 de decembro, sobre modificación do Estatuto dos Traballadores en materia de indemnización nos supostos de extinción contractual por xubilación do empresario.

j) Lei 10/1994, do 19 de maio, sobre medidas urxentes de fomento da ocupación, excepto as disposicións adicionais cuarta, quinta, sexta e sétima.

k) Da Lei 11/1994, do 19 de maio, pola que se modifican determinados artigos do Estatuto dos Traballadores, do texto articulado da Lei de Procedemento Laboral e da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, o capítulo I, os artigos vixésimo e vixésimo primeiro do capítulo III, as disposicións adicionais primeira, segunda e terceira, as disposicións transitorias primeira, segunda e terceira, e as disposicións finais terceira, cuarta e sétima.

l) Da Lei 42/1994, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e de orde social, os artigos 36, 40, 41, 42 e 43, e a disposición adicional décimo sexta.

m) Da Lei 4/1995, do 23 de marzo, de regulación do permiso parental e por maternidade, os artigos 1, 3, a disposición adicional única e o parágrafo primeiro e o inciso primeiro do parágrafo segundo da disposición transitoria única.

DISPOSICIÓNS FINAIS

DISPOSICIÓN FINAL PRIMEIRA.

O traballo realizado por conta propia non estará sometido á lexislación laboral, agás naqueles aspectos que por precepto legal se dispoña expresamente.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

Créase unha Comisión Consultiva Nacional, que terá por función o asesoramento e consulta ás partes das negociacións colectivas de traballo co fin da presentación e determinación dos ámbitos funcionais dos convenios. O Ministerio de Traballo e Seguridade Social ditará as disposicións oportunas para a súa constitución e funcionamento, autónomo ou conectado con algunha outra institución xa existente de análogas funcións. A dita comisión funcionará sempre a nivel tripartito e procederá a elaborar e manter ao día un catálogo de actividades que poida servir de indicador para as determinacións dos ámbitos funcionais da negociación colectiva. O funcionamento e as decisións desta comisión entenderanse sempre sen prexuízo das atribucións que correspondan á xurisdición e á autoridade laboral nos termos estabelecidos polas leis.

DISPOSICIÓN FINAL TERCEIRA.

O goberno, previas as consultas que coide oportunas ás asociacións empresariais e organizacións sindicais, ditará as normas necesarias para a aplicación do Título II desta Lei naquelas empresas pertencentes á sectores de actividade nas que sexa relevante o número de traballadores non fixos ou o de traballadores menores de dezaoito anos, así como aos colectivos nos que, pola natureza das súas actividades, se ocasione unha mobilidade permanente, unha acusada dispersión ou uns desprazamentos de localidade, ligados ao exercicio normal das súas actividades, e nos que concorran outras circunstancias que fagan aconsellábel a súa inclusión no ámbito de aplicación do Título II devandito. En todo caso, as ditas normas respectarán o contido básico deses procedementos de representación na empresa.

Consonte as directrices que fixe o órgano estatal de mediación, arbitraxe e conciliación, ao que corresponderá tamén a súa custodia, o Instituto Nacional de Estatística elaborará, manterá ao día e fará público o censo de empresas e de poboación activa ocupada.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.

O tipo de cotización para o financiamento do Fondo de Garantía Salarial poderase revisar polo goberno en función das necesidades do Fondo.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.- Disposicións de desenvolvemento.

O goberno ditará as disposicións que sexan precisas para o desenvolvemento desta Lei.

ÍNDICE

TÍTULO I
Da relación individual de traballo

CAPÍTULO I
Disposicións xerais

SECCIÓN PRIMEIRA
Ámbito e fontes

Artigo 1.- Ámbito de aplicación.
Artigo 2.- Relacións laborais de carácter especial.
Artigo 3.- Fontes da relación laboral.

SECCIÓN SEGUNDA
Dereitos e deberes laborais básicos

Artigo 4.- Dereitos laborais.
Artigo 5.- Deberes laborais.

SECCIÓN TERCEIRA
Elementos e eficacia do contrato de traballo

Artigo 6.- Traballo dos menores.
Artigo 7.- Capacidade para contratar.
Artigo 8.- Forma do contrato.
Artigo 9.- Validez do contrato.

SECCIÓN CUARTA
Modalidades do contrato de traballo

Artigo 10.- Traballo en común e contrato de grupo.
Artigo 11.- Contratos formativos.
Artigo 12.- Contrato a tempo parcial e contrato de relevo.
Artigo 13.- Contrato de traballo a domicilio.

CAPÍTULO II
Contido do Contrato de traballo

SECCIÓN PRIMEIRA
Duración do contrato

Artigo 14.- Período de proba.
Artigo 15.- Duración do contrato.
Artigo 16.- Ingreso ao traballo.

SECCIÓN SEGUNDA
Dereitos e deberes derivados do contrato

Artigo 17.- Non discriminación nas relacións laborais.
Artigo 18.- Inviolabilidade da persoa do traballador.

Artigo 19.- Seguridade e hixiene.
Artigo 20.- Dirección e control da actividade laboral.
Artigo 21.- Pacto de non concorrencia e de permanencia na empresa.

SECCIÓN TERCEIRA
Clasificación profesional e promoción no traballo

Artigo 22.- Sistema de clasificación profesional.
Artigo 23.- Promoción e formación profesional no traballo.
Artigo 24.- Ascensos.
Artigo 25.- Promoción económica.

SECCIÓN CUARTA
Salarios e garantías salariais

Artigo 26.- Do salario.
Artigo 27.- Salario mínimo interprofesional.
Artigo 28.- Igualdade de remuneración por razón do sexo.
Artigo 29.- Liquidación e pagamento.
Artigo 30.- Imposibilidade da prestación.
Artigo 31.- Gratificacións extraordinarias.
Artigo 32.- Garantías do salario.
Artigo 33.- O Fondo de Garantía Salarial.

SECCIÓN QUINTA
Tempo de traballo

Artigo 34.- Xornada.
Artigo 35.- Horas extraordinarias.
Artigo 36.- Traballo nocturno, traballo a quendas e ritmo de traballo.
Artigo 37.- Descanso semanal, festas e permisos.
Artigo 38.- Vacacións anuais.

CAPÍTULO III
Modificación, suspensión e extinción do contrato de traballo

SECCIÓN PRIMEIRA
Mobilidade funcional e xeográfica

Artigo 39.- Mobilidade funcional.
Artigo 40.- Mobilidade xeográfica.
Artigo 41.- Modificacións substanciais das condicións de traballo.

SECCIÓN SEGUNDA
Garantías por cambio de empresario

Artigo 42.- Responsabilidade empresarial no caso de subcontrata de obras ou servizos.
Artigo 43.- Cesión de traballadores.
Artigo 44.- A sucesión de empresa.

SECCIÓN TERCEIRA
Suspensión do contrato

Artigo 45.- Causas e efectos da suspensión.
Artigo 46.- Excedencias.

Artigo 47.- Suspensión do contrato por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior.
Artigo 48.- Suspensión con reserva de posto de traballo.

SECCIÓN CUARTA
Extinción do contrato

Artigo 49.- Extinción do contrato.
Artigo 50.- Extinción por vontade do traballador.
Artigo 51.- Despedimento colectivo.
Artigo 52.- Extinción do contrato por causas obxectivas.
Artigo 53.- Forma e efectos da extinción por causas obxectivas.
Artigo 54.- Despedimento disciplinario.
Artigo 55.- Forma e efectos do despedimento disciplinario.
Artigo 56.- Despedimento improcedente.
Artigo 57.- Pagamento polo Estado.

CAPÍTULO IV
Faltas e sancións dos traballadores

Artigo 58.- Faltas e sancións dos traballadores.

CAPÍTULO V
Prazos de prescrición

SECCIÓN PRIMEIRA
Prescrición de accións derivadas do contrato

Artigo 59.- Prescrición e caducidade.

SECCIÓN SEGUNDA
Prescrición das infraccións e faltas

Artigo 60.- Prescrición.

TÍTULO II
Dos dereitos de representación colectiva e de reunión dos traballadores na empresa

CAPÍTULO I
Do dereito de representación colectiva

Artigo 61.- Participación.

SECCIÓN PRIMEIRA
Órganos de representación

Artigo 62.- Delegados de persoal.
Artigo 63.- Comités de empresa.
Artigo 64.- Competencias.
Artigo 65.- Capacidade e segredo profesional.
Artigo 66.- Composición.
Artigo 67.- Promoción de eleccións e mandato electoral.
Artigo 68.- Garantías.

SECCIÓN SEGUNDA

Procedemento electoral

Artigo 69.- Elección.
Artigo 70.- Votación para delegados.
Artigo 71.- Elección para o Comité de Empresa.
Artigo 72.- Representantes de quen preste servizos en traballos fixos descontinuos e de traballadores non fixos.
Artigo 73.- Mesa electoral.
Artigo 74.- Funcións da mesa.
Artigo 75.- Votación para Delegados e Comités de Empresa.
Artigo 76.- Reclamacións en materia electoral.

CAPÍTULO II
Do dereito de reunión

Artigo 77.- As Asembleas de traballadores.
Artigo 78.- Lugar de reunión.
Artigo 79.- Convocatoria.
Artigo 80.- Votacións.
Artigo 81.- Locais e taboleiro de anuncios.

TÍTULO III
Da negociación e dos convenios colectivos

CAPÍTULO I
Disposicións xerais

SECCIÓN PRIMEIRA
Natureza e efectos dos convenios

Artigo 82.- Concepto e eficacia.
Artigo 83.- Unidades de negociación.
Artigo 84.- Concorrencia.
Artigo 85.- Contido.
Artigo 86.- Vixencia.

SECCIÓN SEGUNDA
Lexitimación

Artigo 87.- Lexitimación.
Artigo 88.- Comisión negociadora.

CAPÍTULO II
Procedemento

SECCIÓN PRIMEIRA
Tramitación, aplicación e interpretación.

Artigo 89.- Tramitación.
Artigo 90.- Validez.
Artigo 91.- Aplicación e interpretación.

SECCIÓN SEGUNDA
Adhesión e extensión

Artigo 92.- Adhesión e extensión.

TÍTULO IV
Infraccións laborais

CAPÍTULO I
Disposicións xerais

Artigo 93.- Concepto.
Artigo 94.- Infraccións leves.
Artigo 95.- Infraccións graves.
Artigo 96.- Infraccións moi graves.

CAPÍTULO II
Dereito supletorio

Artigo 97.- Sancións.

Disposición adicionais
Disposición Adicional Primeira.- Fomento da contratación indefinida, dos contratos en prácticas e de aprendizaxe.
Disposición Adicional Segunda.- Contratos formativos celebrados con traballadores minusválidos.
Disposición Adicional Terceira.- Programas de fomento do emprego.
Disposición Adicional Cuarta.- Conceptos retributivos.
Disposición Adicional Quinta.- Persoal de alta dirección.
Disposición Adicional Sexta.- Representación institucional dos empresarios.
Disposición Adicional Sétima.- Regulación de condicións por rama de actividade.
Disposición Adicional Oitava.- Código de Traballo.
Disposición Adicional Novena.- Anticipos reintegrábeis.
Disposición Adicional Décima.- Límite máximo de idade para traballar.
Disposición Adicional Undécima.- Acreditación da capacidade representativa.
Disposición Adicional Duodécima.- Avisos previos.
Disposición Adicional Décimo terceira.- Solución non xudicial de conflitos.
Disposición Adicional Décimo cuarta.- Substitución de traballadores excedentes por coidado de fillos.
Disposición Adicional Décimo quinta
Disposición Adicional Décimo sexta

Disposicións transitorias
Disposición Transitoria Primeira.- Contratos de aprendizaxe.
Disposición Transitoria Segunda.- Contratos celebrados antes do 8 de decembro de 1993.
Disposición Transitoria Terceira.- Contratos celebrados antes do 24 de maio de 1994.
Disposición Transitoria Cuarta.- Vixencia de disposicións regulamentarias.
Disposición Transitoria Quinta.- Vixencia de normas sobre xornadas e descansos.
Disposición Transitoria Sexta.- Ordenanzas de traballo.
Disposición Transitoria Sétima.- Extincións anteriores a 12 de xuño de 1994.
Disposición Transitoria Oitava.- Eleccións a representantes dos traballadores.
Disposición Transitoria Novena.- Participación institucional.
Disposición Transitoria Décima.- Incapacidade laboral transitoria e invalidez provisional.
Disposición Transitoria Undécima.- Excedencias por coidado de fillos anteriores ao día 13 de abril de 1995.

Disposición Derrogatoria Única.

Disposicións finais
Disposición Final Primeira.- Traballo por conta propia.

Disposición Final Segunda.- Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos.
Disposición Final Terceira.- Normas de aplicación do Título II.
Disposición Final Cuarta.- Tipo de cotización ao Fondo de Garantía Salarial.
Disposición Final Quinta.- Disposicións de desenvolvemento.