

Estatut dels treballadors i treballadores

Incorpora les modificacions del Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors fins al 31 de març de 2004, d'aplicació legal al territori dominat per l'Estat Espanyol.

Notes:

- L'edició original d'aquest document en català correspon a la traducció del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març publicat al BOE (www.boe.es). Inclou les modificacions produïdes per altres disposicions legals des de la publicació del Text refós fins al dia 31 de març de 2004. Els articles derogats no s'han transcrit.
- L'ús de formes masculines en aquesta traducció respon a la voluntat d'aconseguir un text més llegible i àgil. No se n'han de desprendre, doncs, connotacions d'ús sexista o discriminatori.
- La Confederació Nacional del Treball (CNT-AIT) s'ha pronunciat des del 6è Congrés (1983) clarament contra una llei com aquesta, que a més a més de ser un instrument perfecte pels acomiadaments, repressió i control dels treballadors, limita i asfixia la lliure activitat sindical. Reeditem aquest document per a facilitar almenys l'acció complementària jurídica quan s'actua dins el marc administratiu i judicial.
- S'agraeix l'esforç de les persones que van traduir l'estatut a la nostra llengua, i es convida a difondre el document per tots els mitjans.

ÍNDEX

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors	7
ANNEX (Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors)	8
TÍTOL I. De la relació individual de treball	8
CAPÍTOL I. Disposicions generals	9
SECCIÓ PRIMERA. Àmbit i fonts	9
Article 1. Àmbit d'aplicació.....	9
Article 2. Relacions laborals de caràcter especial.....	10
Article 3. Fonts de la relació laboral.....	10
SECCIÓ SEGONA. Drets i deures laborals bàsics	11
Article 4. Drets laborals.....	11
Article 5. Deures laborals.....	12
SECCIÓ TERCERA. Elements i eficàcia del contracte de treball	12
Article 6. Treball dels menors.....	12
Article 7. Capacitat per contractar.....	13
Article 8. Forma del contracte.....	13
Article 9. Validesa del contracte.....	14
SECCIÓ QUARTA. Modalitats del contracte de treball	14
Article 10. Treball en comú i contracte de grup.....	14
Article 11. Contractes formatius.....	15
Article 12. Contracte a temps parcial i contracte de relleu.....	17
Article 13. Contracte de treball a domicili.....	21
CAPÍTOL II. Contingut del contracte de treball	22
SECCIÓ PRIMERA. Durada del contracte	22
Article 14. Període de prova.....	22
Article 16. Ingress al treball.....	25
SECCIÓ SEGONA. Drets i deures derivats del contracte	25
Article 17. No-discriminació en les relacions laborals.....	25
Article 18. Inviolabilitat de la persona del treballador.....	26
Article 19. Seguretat i higiene.....	26
Article 20. Direcció i control de l'activitat laboral.....	27
Article 21. Pacte de no-concurrència i de permanència en l'empresa.....	28
SECCIÓ TERCERA. Classificació professional i promoció en el treball	28
Article 22. Sistema de classificació professional.....	28
Article 23. Promoció i formació professional en el treball.....	29
Article 24. Ascensos.....	29
Article 25. Promoció econòmica.....	29
SECCIÓ QUARTA. Salaris i garanties salarials	30
Article 26. Del salari.....	30
Article 27. Salari mínim interprofessional.....	30
Article 28. Igualtat de remuneració per motiu de sexe.....	31
Article 29. Liquidació i pagament.....	31
Article 30. Impossibilitat de la prestació.....	31

Article 31. Gratificacions extraordinàries.....	32
Article 32. Garanties del salari.....	32
Article 33. El Fons de Garantia Salarial.....	32
SECCIÓ CINQUENA. Temps de treball.....	34
Article 34. Jornada.....	34
Article 35. Hores extraordinàries.....	35
Article 36. Treball nocturn, treball per torns i ritme de treball.....	36
Article 37. Descans setmanal, festes i permisos.....	37
Article 38. Vacances anuals.....	39
CAPÍTOL III. Modificació, suspensió i extinció del contracte de treball.....	40
SECCIÓ PRIMERA. Mobilitat funcional i geogràfica.....	40
Article 39. Mobilitat funcional.....	40
Article 40. Mobilitat geogràfica.....	41
Article 41. Modificacions substancials de les condicions de treball.....	43
SECCIÓ SEGONA. Garanties per canvi d'empresari.....	44
Article 42. Subcontractació d'obres i serveis.....	45
Article 43. Cessió de treballadors.....	45
Article 44. Successió d'empresa.....	46
SECCIÓ TERCERA. Suspensió del contracte.....	47
Article 45. Causes i efectes de la suspensió.....	48
Article 46. Excedències.....	48
Article 47. Suspensió del contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major.....	49
Article 48. Suspensió amb reserva del lloc de treball.....	49
SECCIÓ QUARTA. Extinció del contracte.....	51
Article 49. Extinció del contracte.....	51
Article 50. Extinció per voluntat del treballador.....	52
Article 51. Acomiadament col·lectiu.....	53
Article 52. Extinció del contracte per causes objectives.....	56
Article 53. Forma i efectes de l'extinció per causes objectives.....	57
Article 54. Acomiadament disciplinari.....	59
Article 55. Forma i efectes de l'acomiadament disciplinari.....	59
Article 56. Acomiadament improcedent.....	60
Article 57. Pagament per part de l'Estat.....	61
SECCIÓ CINQUENA. Procediment concursal.....	61
Article 57 bis. Procediment concursal.....	61
CAPÍTOL IV. Faltes i sancions dels treballadors.....	62
Article 58. Faltes i sancions dels treballadors.....	62
CAPÍTOL V. Terminis de prescripció.....	63
SECCIÓ PRIMERA. Prescripció d'accions derivades del contracte.....	63
Article 59. Prescripció i caducitat.....	63
SECCIÓ SEGONA. Prescripció de les infraccions i faltes.....	63
Article 60. Prescripció.....	63
TÍTOL II. Dels drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors a l'empresa.....	65
CAPÍTOL I. Del dret de representació col·lectiva.....	66
Article 61. Participació.....	66
SECCIÓ PRIMERA. Òrgans de representació.....	66

Article 62. Delegats de personal.....	66
Article 63. Comitès d'empresa.....	66
Article 64. Competències.....	67
Article 65. Capacitat i secret professional.....	68
Article 66. Composició.....	68
Article 67. Promoció d'eleccions i mandat electoral.....	69
Article 68. Garanties.....	70
SECCIÓ SEGONA. Procediment electoral.....	71
Article 69. Elecció.....	71
Article 70. Votació per a delegats.....	72
Article 71. Elecció per al comitè d'empresa.....	72
Article 72. Representants dels qui presten serveis en treballs fixos discontinus i de treballadors no fixos.....	73
Article 73. Mesa electoral.....	73
Article 74. Funcions de la mesa.....	73
Article 75. Votació per a delegats i comitès d'empresa.....	75
Article 76. Reclamacions en matèria electoral.....	76
CAPÍTOL II. Del dret de reunió.....	79
Article 77. Les assemblees de treballadors.....	79
Article 78. Lloc de reunió.....	79
Article 79. Convocatòria.....	79
Article 80. Votacions.....	80
Article 81. Locals i tauler d'anuncis.....	80
TÍTOL III. De la negociació col·lectiva i dels convenis col·lectius.....	81
CAPÍTOL I. Disposicions generals.....	82
SECCIÓ PRIMERA. Naturalesa i efectes dels convenis.....	82
Article 82. Concepte i eficàcia.....	82
Article 83. Unitats de negociació.....	82
Article 84. Concurrència.....	83
Article 85. Contingut.....	83
Article 86. Vigència.....	84
SECCIÓ SEGONA. Legitimació.....	84
Article 87. Legitimació.....	84
Article 88. Comissió negociadora.....	85
CAPÍTOL II. Procediment.....	87
SECCIÓ PRIMERA. Tramitació, aplicació i interpretació.....	87
Article 89. Tramitació.....	87
Article 90. Validesa.....	87
Article 91. Aplicació i interpretació.....	88
SECCIÓ SEGONA. Adhesió i extensió.....	88
Article 92. Adhesió i extensió.....	88
DISPOSICIONS ADDICIONALS.....	90
Segona. Contractes formatius subscrits amb treballadors minusvàlids.....	90
Quarta. Conceptes retributius.....	90
Cinquena. Personal d'alta direcció.....	90
Sisena. Representació institucional dels empresaris.....	90
Setena. Regulació de condicions per branca d'activitat.....	91
Vuitena. Codi de treball.....	91

Novena. Bestretes reintegrables.....	91
Onzena. Acreditació de la capacitat representativa.....	91
Dotzena. Preavisos.....	92
Tretzena. Solució no judicial de conflictes.....	92
Catorzena. Substitució dels treballadors en excedència per tenir cura de familiars.....	92
Quinzena.....	93
Setzena.....	93
DISPOSICIONS TRANSITÒRIES.....	94
Primera. Contractes d'aprenentatge.....	94
Segona. Contractes subscrits abans del 8 de desembre de 1993.....	94
Tercera. Contractes subscrits abans del 24 de maig de 1994.....	94
Quarta. Vigència de les disposicions reglamentàries.....	94
Cinquena. Vigència de normes sobre jornada i descansos.....	94
Sisena. Ordenances de treball.....	95
Setena. Extincions anteriors al 12 de juny de 1994.....	95
Vuitena. Eleccions a representants dels treballadors.....	95
Novena. Participació institucional.....	96
Desena. Incapacitat laboral transitòria i invalidesa provisional.....	96
Onzena. Excedències per tenir cura d'un fill anteriors al 13 d'abril de 1995.....	97
DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA ÚNICA.....	98
DISPOSICIONS FINALS.....	99
Primera. Treballador per compte propi.....	99
Segona. Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius.....	99
Tercera. Normes d'aplicació del títol II.....	99
Quarta. Tipus de cotització del Fons de Garantia Salarial.....	99
Cinquena. Disposicions de desplegament.....	100

REIAL DECRET LEGISLATIU 1/1995, DE 24 DE MARÇ, PEL QUAL S'APROVA EL TEXT REFÓS DE LA LLEI DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS

(BOE núm. 75, de 29 de març de 1995)

La disposició final setena de la Llei 42/1994, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, autoritza el Govern per elaborar, en el termini de 3 mesos des de l'entrada en vigor de la Llei, un text refós de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'estatut dels treballadors, que incorpori les modificacions introduïdes per aquesta Llei i també les que facin les disposicions legals que esmenta.

Així mateix, la disposició final de la Llei 4/1995, de 23 de març, de regulació del permís parental i per maternitat, ordena incloure en el Text refós les modificacions que fa de l'Estatut dels treballadors.

En virtut d'això, a proposta del ministre de Treball i Seguretat Social, amb el dictamen previ del Consell Econòmic i Social i l'informe del Consell General del Poder Judicial, d'acord amb el Consell d'Estat i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió de 24 de març de 1995,

DISPOSO:

Article únic

S'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors que s'insereix a continuació.

DISPOSICIÓ FINAL ÚNICA

Aquest Reial decret legislatiu i el Text refós que aprova entraran en vigor l'1 de maig de 1995.

Madrid, 24 de març de 1995

JUAN CARLOS R.

El Ministre de Treball i Seguretat Social

José Antonio Griñan Martínez

ANNEX

Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors

TÍTOL I

De la relació individual de treball

CAPÍTOL I

Disposicions generals

SECCIÓ PRIMERA

Àmbit i fonts

Article 1

Àmbit d'aplicació

1.1 Aquesta Llei és aplicable als treballadors que voluntàriament prestin serveis retribuïts per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, anomenada ocupador o empresari.

1.2 A l'efecte d'aquesta Llei, són empresaris totes les persones, físiques o jurídiques, o comunitats de béns que reben la prestació de serveis de les persones que s'esmenten a l'apartat anterior, com també de les persones contractades per ser cedides a empreses usuàries per empreses de treball temporal constituïdes legalment.

1.3 S'exclouen de l'àmbit que regula aquesta Llei:

a) La relació de servei dels funcionaris públics, que regula l'Estatut de la funció pública, com també la del personal al servei de l'Estat, les corporacions locals i les entitats públiques autònomes, si, a l'empara d'una llei, regulen aquesta relació normes administratives o estatutàries.

b) Les prestacions personals obligatòries.

c) L'activitat que es limita, purament i simple, al mer exercici del càrrec de conseller o membre dels òrgans d'administració en les empreses que tenen la forma jurídica de societat i sempre que aquesta activitat a l'empresa només comporti el desenvolupament de tasques inherents al càrrec.

d) Els treballs fets a títol d'amistat, benevolència o bon veïnatge.

e) Els treballs familiars, llevat que es demostrï la condició d'assalariats dels qui els porten a terme. Es consideren familiars, a aquests efectes, sempre que convisquin amb l'empresari, el cònjuge, els descendents, els ascendents i altres parents per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament, i, si escau, per adopció.

f) L'activitat de les persones que intervenen en operacions mercantils a compte d'un empresari o més d'un, sempre que estiguin obligats personalment a respondre del bon fi de l'operació i n'assumeixin el risc i ventura.

g) En general, els treballs que es fan en desenvolupament d'una relació diferent de la que defineix l'apartat 1 d'aquest article.

A aquests efectes s'entén exclosa de l'àmbit laboral l'activitat de les persones que presten serveis de transport a l'empara d'autoritzacions administratives de les quals són titulars, exercida, pel preu corresponent, amb vehicles comercials de servei públic dels quals són propietaris o tenen el poder directe de disposició, fins i tot si aquests serveis són fets de manera continuada per un mateix carregador o comercialitzador.

1.4 La legislació laboral espanyola és aplicable al treball que prestin els treballadors espanyols contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger, sens perjudici de les normes d'ordre públic aplicables en el lloc de treball. Aquests treballadors tenen, almenys, els drets econòmics que els correspondria si treballessin en territori espanyol.

1.5 A l'efecte d'aquesta Llei es considera centre de treball la unitat productiva amb una organització específica que està donada d'alta com a tal davant l'autoritat laboral.

En l'activitat de les feines al mar es considera centre de treball el vaixell, que s'entén situat a la província on hi ha el port de base.

Article 2

Relacions laborals de caràcter especial

2.1 Es consideren relacions laborals de caràcter especial:

- a) La del personal d'alta direcció no inclòs a l'article 1.3.c).
- b) La del servei de la llar familiar.
- c) La dels condemnats en les institucions penitenciàries.
- d) La dels esportistes professionals.
- e) La dels artistes en espectacles públics.
- f) La de les persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un empresari o més d'un sense que n'assumeixin el risc i ventura.
- g) La dels treballadors minusvàlids que presten serveis en els centres especials d'ocupació.
- h) La dels estibadors portuaris que presten serveis a través de societats estatals o dels subjectes que exerceixen les mateixes funcions en els ports gestionats per les comunitats autònomes.
- i) Qualsevol altra feina que sigui declarada expressament relació laboral de caràcter especial per una llei.

2.2 En tots els supòsits que assenyala l'apartat anterior, la regulació d'aquestes relacions laborals ha de respectar els drets bàsics que reconeix la Constitució.

Article 3

Fonts de la relació laboral

3.1 Els drets i les obligacions que afecten la relació laboral es regulen:

- a) Per les disposicions legals i reglamentàries de l'Estat.
- b) Pels convenis col·lectius.

c) Per la voluntat de les parts, manifestada en el contracte de treball, si el seu objectiu és lícit, sense que en cap cas es puguin establir, en perjudici del treballador, condicions menys favorables o contràries a les disposicions legals i convenis col·lectius esmentats abans.

d) Pels usos i els costums locals i professionals.

3.2 Les disposicions legals i reglamentàries s'han d'aplicar amb subjecció estricta al principi de jerarquia normativa. Les disposicions reglamentàries han de desplegar els preceptes que estableixen les normes de rang superior, però no poden establir condicions de treball diferents de les que estableixen les lleis que han de desplegar.

3.3 Els conflictes originats entre els preceptes de dues normes laborals o més, tant estatals com pactades, que han de respectar en tots els casos els mínims de dret necessari, s'han de resoldre mitjançant l'aplicació del que sigui més favorable per al treballador vist en el seu conjunt, i en còmput anual, respecte dels conceptes quantificables.

3.4 Els usos i els costums només s'han d'aplicar si manquen disposicions legals, convencionals o contractuals, si no és que tenen una recepció o remissió expressa.

3.5 Els treballadors no poden disposar vàlidament, abans o després de la seva adquisició, dels drets que tenen reconeguts per disposicions legals de dret necessari. Tampoc no poden disposar vàlidament dels drets reconeguts com a indisponibles per conveni col·lectiu.

SECCIÓ SEGONA

Drets i deures laborals bàsics

Article 4

Drets laborals

4.1 Els treballadors tenen com a drets bàsics, amb el contingut i l'abast que la normativa específica disposa per a cadascun, els següents:

- a) Treball i lliure elecció de professió o d'ofici.
- b) Lliure sindicació.
- c) Negociació col·lectiva.
- d) Adopció de mesures de conflicte col·lectiu.
- e) Vaga.
- f) Reunió.
- g) Participació a l'empresa.

4.2 En la relació de treball, els treballadors tenen dret:

- a) A l'ocupació efectiva.
- b) A la promoció i la formació professional en el treball.

c) A no ser discriminats directament o indirecta per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits que marca aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació a un sindicat o no, com també per motius de llengua dins l'Estat espanyol.

Tampoc no poden ser discriminats per raons de disminucions físiques, psíquiques i sensorials, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per desenvolupar el treball o l'ocupació de què es tracti.

d) A la integritat física i a una política adequada de seguretat i higiene.

e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raons d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

f) A la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establerta.

g) A l'exercici individual de les accions que es derivin del contracte de treball.

h) A tot allò que es derivi específicament del contracte de treball.

Article 5

Deures laborals

Els treballadors tenen com a deures bàsics:

a) Complir amb les obligacions concretes del seu lloc de treball, de conformitat amb les regles de la bona fe i diligència.

b) Observar les mesures de seguretat i higiene que s'adoptin.

c) Complir les ordres i les instruccions de l'empresari en l'exercici regular de la seva facultat directiva.

d) No concórrer amb l'activitat de l'empresa, en els termes que fixa aquesta Llei.

e) Contribuir a la millora de la productivitat.

f) Tots els que es derivin, si escau, dels contractes de treball respectius.

SECCIÓ TERCERA

Elements i eficàcia del contracte de treball

Article 6

Treball dels menors

6.1 Es prohibeix l'admissió al treball dels menors de 16 anys.

6.2 Els treballadors menors de 18 anys no poden fer feines nocturnes ni exercir activitats o llocs de treball que el Govern, a proposta del Ministeri de Treball i Seguretat Social, amb la consulta prèvia a les organitzacions sindicals més representatives, declari insalubres, penosos, nocius o perillosos, tant per a la seva salut com per a la seva formació professional i humana.

6.3 Es prohibeix fer hores extraordinàries als menors de 18 anys.

6.4 La intervenció dels menors de 16 anys en espectacles públics només pot ser autoritzada en casos excepcionals per l'autoritat laboral, sempre que això no representi un perill per a la seva salut física ni per a la seva formació professional i humana; el permís ha de constar per escrit i ha de ser per a actes determinats.

Article 7

Capacitat per contractar

Poden contractar la prestació de treball:

- a) Els que tinguin capacitat d'obrar plena d'acord amb el que disposa el Codi civil.
- b) Els menors de 18 anys i majors de 16 que visquin de manera independent, amb el consentiment dels seus pares o tutors, o amb l'autorització de la persona o institució que els tingui a càrrec seu.

Si el representant legal d'una persona de capacitat limitada l'autoritza expressament o tàcita per fer una feina, també l'autoritza per exercir els drets i complir els deures que es derivin del seu contracte i per a la seva cessació.

- c) Els estrangers, d'acord amb el que disposa la legislació específica sobre la matèria.

Article 8

Forma del contracte

8.1 El contracte de treball es pot subscriure per escrit o de paraula. Es considera existent entre la persona que presta un servei per compte d'altri, i dins l'àmbit d'organització i direcció d'aquest, i la persona que el rep a canvi d'una retribució a aquell.

8.2 Els contractes de treball han de constar per escrit si així ho exigeix una disposició legal i, en tots els casos, els contractes de pràctiques i per a la formació, els contractes a temps parcial, fix discontinu i de relleu, els contractes de treball a domicili, els contractes per fer una obra o prestar un servei determinats, els contractes d'inserció, com també els contractes dels treballadors contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger. Igualment han de constar per escrit els contractes per un temps determinat la durada dels quals sigui superior a 4 setmanes. Si no es compleix aquesta exigència, el contracte s'ha de considerar subscrit a jornada completa i per temps indefinit, llevat que hi hagi una prova en contra que acrediti la seva naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.

8.3.

a) L'empresari ha de lliurar a la representació legal dels treballadors una còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de subscriure per escrit, excepte els contractes de relació laboral especial d'alta direcció sobre els quals s'estableix el deure de notificar-los a la representació legal dels treballadors.

Per tal de comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, aquesta còpia bàsica ha de contenir totes les dades del contracte excepte el número del document nacional d'identitat, el domicili, l'estat civil i qualsevol altra dada que, d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, pugui afectar la intimitat personal.

L'empresari, en un termini no superior a 10 dies a comptar de la formalització del contracte, ha de lliurar la còpia bàsica als representants legals dels treballadors, els quals l'han de firmar per acreditar que s'ha produït el lliurament.

Posteriorment, aquesta còpia bàsica s'ha de trametre a l'oficina d'ocupació. Si no hi ha una representació legal dels treballadors, també se n'ha de formalitzar una còpia bàsica i remetre-la a l'oficina d'ocupació.

b) Els representants de l'Administració, i també els de les organitzacions sindicals i les associacions empresarials, que tinguin accés a la còpia bàsica dels contractes en virtut de la seva pertinença als òrgans de participació institucional que reglamentàriament tenen aquestes facultats, han d'observar secret professional i no poden utilitzar la documentació esmentada amb finalitats diferents de les que van motivar-ne el coneixement.

8.4 Qualsevol de les parts poden exigir que el contracte es formalitzi per escrit, fins i tot durant el transcurs de la relació laboral.

8.5 Si la relació laboral és de durada superior a 4 setmanes, l'empresari ha d'informar per escrit el treballador, en els termes i els terminis que s'estableixin reglamentàriament, sobre els elements essencials del contracte i les condicions d'execució de la prestació laboral més importants, si aquests elements i aquestes condicions no figuren en el contracte de treball formalitzat per escrit.

Article 9

Validesa del contracte

9.1 Si resulta nul·la només una part del contracte de treball, aquest contracte continua sent vàlid pel que fa a la resta, i s'ha d'entendre completat amb els preceptes jurídics adequats d'acord amb el que disposa l'article 3.1 d'aquesta Llei.

Si el treballador té assignades unes condicions o unes retribucions especials en virtut de contraprestacions establertes a la part no vàlida del contracte, la jurisdicció competent que a instància d'una de les parts declari la nul·litat ha de fer el pronunciament degut sobre la subsistència o supressió de totes aquestes condicions o retribucions o d'una part.

9.2 En cas que el contracte sigui nul, el treballador pot exigir, per la feina que ja ha fet, la remuneració corresponent a un contracte vàlid.

SECCIÓ QUARTA

Modalitats del contracte de treball

Article 10

Treball en comú i contracte de grup

10.1 Si l'empresari dóna una feina en comú a un grup dels seus treballadors, n'ha de conservar respecte de cadascun, individualment, els drets i els deures.

10.2 Si l'empresari subscriu un contracte amb un grup de treballadors considerat en la seva totalitat, no té davant de cada un dels seus membres els drets i els deures que com a tal li corresponen. El cap del grup té la representació dels que l'integren i ha de respondre de les obligacions inherents a aquesta representació.

10.3 Si el treballador, d'acord amb el que s'ha pactat per escrit, associa al seu treball un auxiliar o ajudant, l'empresari del treballador ho és també de l'auxiliar o ajudant.

Article 11

Contractes formatius

11.1 El contracte de treball en pràctiques es pot subscriure amb qui tingui títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels 4 anys, o dels 6 anys quan el contracte es concerta amb un treballador minusvàlid, següents a l'acabament dels estudis corresponents, d'acord amb les regles següents:

a) El lloc de treball ha de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats. Mitjançant el conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es poden determinar els llocs de treball, els grups, els nivells o les categories professionals objecte d'aquest contracte.

b) La durada del contracte no pot ser inferior a 6 mesos ni excedir dels 2 anys, límits dins dels quals els convenis col·lectius d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior poden determinar la durada del contracte, tenint en compte les característiques del sector i de les pràctiques que cal fer.

c) Cap treballador no pot estar contractat en pràctiques a la mateixa empresa o en una de diferent per un temps superior a 2 anys en virtut de la mateixa titulació.

d) Excepte el que s'estableixi en conveni col·lectiu, el període de prova no pot ser superior a 1 mes per als contractes en pràctiques subscrits amb treballadors que tinguin el títol de grau mitjà, ni a 2 mesos per als contractes en pràctiques subscrits amb treballadors que tinguin el títol de grau superior.

e) La retribució del treballador ha de ser la que fixi el conveni col·lectiu per als treballadors en pràctiques, i, si no n'hi ha, no pot ser inferior al 60% o al 75% durant el primer o el segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en conveni per a un treballador que ocupi el mateix lloc de treball o un d'equivalent.

f) Si, en finalitzar el contracte, el treballador continua a l'empresa, no es pot concertar un altre període de prova, i la durada de les pràctiques s'ha de computar a l'efecte de l'antiguitat a l'empresa.

11.2 El contracte per a la formació té com a finalitat l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per exercir adequadament un ofici o ocupar un lloc de treball que exigeixi un determinat nivell de qualificació, i s'ha de regir per les regles següents:

a) Es pot subscriure amb treballadors majors de 16 anys i menors de 21 anys que no tinguin la titulació exigida per fer un contracte en pràctiques. No s'ha d'aplicar el límit màxim d'edat quan el contracte es concerta amb desocupats inclosos en algun dels següents col·lectius:

- Minusvàlids.

- Treballadors estrangers, durant els 2 primers anys de vigència del seu permís de treball, llevat que s'acreditin la formació i experiència necessàries per a l'exercici del lloc de treball.
- Els que portin més de 3 anys sense activitat laboral.
- Els que es trobin en situació d'exclusió social.
- Els que s'incorporin com a alumnes treballadors als programes d'escoles taller, cases d'oficis i tallers d'ocupació.

b) Mitjançant conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, en els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es pot establir, en funció de la dimensió de la plantilla, el nombre màxim de contractes que s'han de fer, i també els llocs de treball objecte d'aquest contracte.

Igualment, els convenis col·lectius d'empresa poden establir el nombre màxim de contractes que s'han de fer en funció de la dimensió de la plantilla, en el supòsit que hi hagi un pla de formació d'empresa.

Si els convenis col·lectius a què es refereixen els paràgrafs anteriors no determinen el nombre màxim de contractes que cada empresa pot fer en funció de la seva plantilla, aquest nombre ha de ser el que es determini reglamentàriament.

c) La durada mínima del contracte ha de ser de 6 mesos i la màxima, de 2 anys. Mitjançant conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, en els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es poden establir altres durades tenint en compte les característiques de l'ofici o el lloc de treball que cal ocupar i els seus requeriments formatius, sense que, en cap cas, la durada mínima pugui ser inferior a 6 mesos ni la màxima superior a 3 anys, o 4 anys quan el contracte es concerta amb una persona minusvàlida, tenint en compte el tipus o grau de minusvalidesa i les característiques del procés formatiu que cal dur a terme.

d) Un cop acabada la durada màxima del contracte per a la formació, el treballador no pot ser contractat amb aquesta modalitat per la mateixa empresa o per una altra.

No es poden subscriure contractes per a la formació que tinguin com a objectiu la qualificació per a un lloc de treball que hagi estat ocupat anteriorment pel treballador a la mateixa empresa durant un temps superior als 12 mesos.

e) El temps dedicat a la formació teòrica depèn de les característiques de l'ofici o el lloc de treball que calgui ocupar i del nombre d'hores establert per al mòdul formatiu adequat a aquest lloc o ofici, sense que, en cap cas, pugui ser inferior al 15% de la jornada màxima prevista al conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, de la jornada màxima legal.

Respectant el límit anterior, els convenis col·lectius poden establir el temps que es dedica a la formació teòrica i com distribuir-lo, i establir, si escau, el règim d'alternança o concentració d'aquest temps respecte del temps de treball efectiu.

Quan el treballador contractat per a la formació no hagi acabat els cicles educatius compresos en l'escolaritat obligatòria, la formació teòrica ha de tenir com a objectiu immediat completar aquesta educació.

S'entén que s'ha acomplert el requisit de formació teòrica quan el treballador acredita, mitjançant la certificació de l'Administració pública competent, que ha fet un curs de formació professional ocupacional adequat a l'ofici o al lloc de treball objecte del contracte. En aquest cas, la retribució del treballador s'ha d'incrementar proporcionalment al temps no dedicat a la formació teòrica.

Quan el treballador contractat per a la formació sigui una persona amb discapacitat psíquica, la formació teòrica pot substituir-se, totalment o parcialment, amb l'informe previ dels equips multiprofessionals de valoració corresponents, per la realització de procediments de rehabilitació o d'ajust personal i social en un centre psicosocial o de rehabilitació sociolaboral.

f) El treball efectiu que presti el treballador a l'empresa ha d'estar relacionat amb les tasques pròpies del nivell ocupacional, ofici o lloc de treball objecte del contracte.

g) Un cop acabat el contracte, l'empresari ha de lliurar al treballador un certificat en què consti la durada de la formació teòrica i el nivell de formació pràctica assolit. El treballador pot sol·licitar a l'Administració pública competent que, després de les proves necessàries, li estengui el certificat de professionalitat corresponent.

h) La retribució del treballador contractat per a la formació ha de ser la que estableixi el conveni col·lectiu, i, si no n'hi ha, no pot ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

i) L'acció protectora de la Seguretat Social del treballador contractat per a la formació comprèn, com a contingències, situacions protegibles i prestacions, les derivades d'accidents de treball i malalties professionals, l'assistència sanitària en els casos de malaltia comuna, accident no laboral i maternitat, les prestacions econòmiques per incapacitat temporal derivades de riscos comuns i per maternitat, i les pensions. Igualment, es té dret a la cobertura del Fons de Garantia Salarial.

j) En el supòsit que el treballador continuï a l'empresa un cop acabat el contracte, és aplicable el que estableix el paràgraf f) de l'apartat 1 d'aquest article.

k) El contracte per a la formació es considerarà de caràcter comú o ordinari quan l'empresari incompleixi totalment les seves obligacions en matèria de formació teòrica.

11.3 En la negociació col·lectiva es poden establir compromisos de conversió dels contractes formatius en contractes per temps indefinit.

Article 12

Contracte a temps parcial i contracte de relleu

12.1 El contracte de treball s'entén subscrit a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

A efectes del que disposa el paràgraf anterior, s'entén per "treballador a temps complet comparable" un treballador a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que faci un feina idèntica o similar. Si a l'empresa no hi ha cap treballador comparable a temps complet, cal considerar la jornada a temps complet prevista al conveni col·lectiu d'aplicació o, si no n'hi ha, la jornada màxima legal.

12.2 El contracte a temps parcial es pot subscriure per temps indefinit o per una durada determinada en els supòsits en què legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contractació, excepte en el contracte per a la formació.

12.3 Sens perjudici del que estableix l'apartat anterior, el contracte a temps parcial es considera subscrit per temps indefinit quan es concerta per fer treballs fixos i periòdics en el volum normal d'activitat de l'empresa.

12.4 El contracte a temps parcial es regeix per les regles següents:

a) El contracte, d'acord amb el que disposa l'article 8.2 d'aquesta Llei, s'ha de formalitzar necessàriament per escrit, en el model que s'estableixi. Al contracte hi ha de constar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seva distribució.

Si no s'observen aquestes exigències, el contracte es considera subscrit a jornada completa, llevat que hi hagi prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

b) La jornada diària en el treball a temps parcial pot fer-se de manera continuada o partida. Quan el contracte a temps parcial comporti l'execució d'una jornada diària inferior a la dels treballadors a temps complet i aquesta jornada es faci en horari partit, només és possible efectuar una única interrupció en l'esmentada jornada diària, llevat que es disposi una altra cosa en el conveni col·lectiu sectorial o, si no n'hi ha, d'àmbit inferior.

c) Els treballadors a temps parcial no poden fer hores extraordinàries, excepte en els supòsits a què es refereix l'article 35.3. La realització d'hores complementàries es regeix pel que disposa l'apartat 5 d'aquest article.

d) Els treballadors a temps parcial tenen els mateixos drets que els treballadors a temps complet. Si escau, en consideració a la seva naturalesa, aquests drets han de ser reconeguts en les disposicions legals i reglamentàries i en els convenis col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat.

e) La conversió d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa ha de tenir sempre caràcter voluntari per al treballador i no es pot imposar de manera unilateral o com a conseqüència d'una modificació substancial de condicions de treball a l'emparedat del que disposa l'article 41.1.a). El treballador no pot ser acomiadat ni sofrir cap altre tipus de sanció o efecte perjudicial pel fet de rebutjar aquesta conversió, sens perjudici de les mesures que, de conformitat amb el que disposen els articles 51 i 52.c) d'aquesta Llei, puguin adoptar-se per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

A fi de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresari ha d'informar els treballadors de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que puguin formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, o per incrementar el temps de treball dels treballadors a temps parcial, tot això de conformitat amb els procediments que s'estableixin als convenis col·lectius sectorials o, si no n'hi ha, d'àmbit inferior.

Els treballadors que hagin acordat la conversió voluntària d'un contracte de treball a temps complet en un altre a temps parcial o viceversa i que, en virtut de les informacions a què es refereix el paràgraf precedent, sol·licitin el retorn a la situació anterior, tenen preferència per a l'accés a un lloc de treball vacant de l'esmentada naturalesa que hi hagi a l'empresa corresponent al seu mateix grup professional o categoria equivalent, d'acord amb els requisits i procediments que s'estableixin als convenis col·lectius sectorials o, si no n'hi ha, d'àmbit inferior. Els treballadors que, havent estat contractats inicialment a temps parcial, hagin prestat serveis com a tals a l'empresa durant tres anys o més, tenen la mateixa preferència per a la cobertura de les vacants a temps complet que hi hagi a l'empresa corresponents al seu mateix grup professional o categoria equivalent.

Amb caràcter general, l'empresari ha de prendre en consideració, en la mesura que sigui possible, les sol·licituds a què es refereixen els paràgrafs anteriors. L'empresari ha de notificar al treballador la denegació de la sol·licitud per escrit i de manera motivada.

f) Els convenis col·lectius han d'establir mesures per facilitar l'accés efectiu dels treballadors a temps parcial a la formació professional contínua, a fi d'afavorir la seva progressió i mobilitat professionals.

g) Els convenis col·lectius sectorials i, si no n'hi ha, d'àmbit inferior poden establir, si escau, requisits i especialitats per a la conversió de contractes a temps complet en contractes a temps parcial, quan això estigui motivat principalment per raons familiars o formatives.

12.5 Es consideren hores complementàries les hores la possibilitat de realització de les quals s'hagi acordat, com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, d'acord amb el règim jurídic establert en aquest apartat i, si escau, en els convenis col·lectius sectorials o, si no n'hi ha, d'àmbit inferior.

La realització d'hores complementàries se subjecta a les regles següents:

a) L'empresari només pot exigir la realització d'hores complementàries quan així ho hagi pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries pot acordar-se en el moment de subscriure el contracte a temps parcial o posteriorment, però constitueix, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte s'ha de formalitzar necessàriament per escrit, amb el model oficial que s'estableixi a aquest efecte.

b) Només es pot formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial de durada indefinida.

c) El pacte d'hores complementàries ha de recollir el nombre d'hores complementàries la realització de les quals pot ser requerida per l'empresari.

El nombre d'hores complementàries no pot passar del 15% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Els convenis col·lectius d'àmbit sectorial o, si no n'hi ha, d'àmbit inferior poden establir un altre percentatge màxim, que en cap cas pot superar el 60% de les hores ordinàries contractades. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no pot excedir del límit legal del treball a temps parcial definit a l'apartat 1 d'aquest article.

d) La distribució i forma de realització de les hores complementàries pactades ha d'atènyer-se al que s'hagi establert sobre això en el conveni col·lectiu d'aplicació i en el pacte d'hores complementàries. Llevat que el conveni estableixi una altra cosa, el treballador ha de saber el dia i l'hora de realització de les hores complementàries amb un preavís de 7 dies.

e) La realització d'hores complementàries ha de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos establerts als articles 34.3, 34.4; 36.1, i 37.1 d'aquesta Llei.

f) Les hores complementàries efectivament realitzades s'han de retribuir com a ordinàries, i s'han de computar a efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i la retribució de les hores complementàries realitzades s'ha de recollir al rebut individual de salaris i als documents de cotització a la Seguretat Social.

g) El pacte d'hores complementàries pot quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavís de 15 dies, una vegada complert un any des de la subscripció, quan concorrin les circumstàncies següents:

- L'atenció de les responsabilitats familiars enunciades a l'article 37.5 d'aquesta Llei.
- Per necessitats formatives, en la forma que reglamentàriament es determini, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.
- Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

h) El pacte d'hores complementàries i les seves condicions de realització estan subjectes al compliment dels requisits establerts en les lletres anteriors i, si escau, al règim previst als convenis col·lectius d'aplicació. En cas d'incompliment d'aquests requisits i règim jurídic, la negativa del treballador a fer les hores complementàries, tot i haver-les pactat, no constitueix conducta laboral sancionable.

12.6 Així mateix, s'entén com a contracte a temps parcial el subscrit pel treballador que concerta amb la seva empresa, en les condicions establertes en aquest article, una reducció de la seva jornada de treball i del seu salari d'entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 85%, quan reuneixi les condicions generals exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social a excepció de l'edat, que ha de ser inferior en, com a màxim, 5 anys a l'exigida, o quan, complint igualment les dites condicions generals, hagi complert ja l'edat esmentada. L'execució d'aquest contracte de treball a temps parcial i la seva retribució han de ser compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconegui al treballador en concepte de jubilació parcial, i la relació laboral s'extingeix en produir-se la jubilació total.

Per poder formalitzar aquest contracte en el cas de treballadors que no hagin assolit encara l'edat de jubilació, l'empresa ha de subscriure simultàniament un contracte de treball amb un treballador en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada, amb l'objectiu de substituir la jornada de treball que deixa vacant el treballador que es jubila parcialment. Aquest contracte de treball, que es pot subscriure també per substituir els treballadors que s'hagin jubilat parcialment després d'haver complert l'edat de jubilació, es denomina contracte de relleu i té les particularitats següents:

a) La durada del contracte ha de ser indefinida o igual a la del temps que li falti al treballador substituït per arribar a l'edat de jubilació a què es refereix el primer paràgraf d'aquest apartat. Si en arribar a l'esmentada edat el treballador jubilat parcialment continua a l'empresa, el contracte de relleu subscrit per durada determinada pot prorrogar-se mitjançant l'acord de les parts per períodes anuals, i s'extingeix, en tot cas, en finalitzar el període corresponent a l'any en què es produeix la jubilació total del treballador rellevat.

En el cas del treballador jubilat parcialment després d'haver arribat a l'edat de la jubilació, la durada del contracte de relleu que l'empresa pot subscriure per substituir la part de la jornada que aquest treballador ha deixat vacant pot ser indefinida o anual. En aquest segon cas, el contracte es prorroga automàticament per períodes anuals i s'extingeix en la forma assenyalada en el paràgraf anterior.

b) El contracte de relleu pot subscriure's a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la durada de la jornada ha de ser, com a mínim, igual a la reducció de jornada acordada pel treballador substituït. L'horari de treball del treballador rellevista pot completar el del treballador substituït o ser simultani.

c) El lloc de treball del treballador rellevista pot ser el mateix que el del treballador substituït o un de similar, i s'entén per tal el desenvolupament de tasques corresponents al mateix grup professional o categoria equivalent.

d) En la negociació col·lectiva es poden establir mesures per impulsar la subscripció de contractes de relleu.

Article 13

Contracte de treball a domicili

13.1 Es considera contracte de treball a domicili el contracte en què la prestació de l'activitat laboral es fa en el domicili del treballador o en el lloc que el treballador escull lliurement i sense la vigilància de l'empresari.

13.2 El contracte s'ha de formalitzar per escrit amb el visat de l'oficina d'ocupació, on se n'ha de dipositar un exemplar en què consti el lloc on es fa la prestació laboral per tal que es puguin exigir les mesures d'higiene i seguretat necessàries que es determinin.

13.3 El salari, sigui quina sigui la forma en què es fixi, ha de ser, com a mínim, igual al d'un treballador de categoria professional equivalent en el sector econòmic de què es tracti.

13.4 L'empresari que doni feina a treballadors a domicili ha de posar a la seva disposició un document de control de l'activitat laboral que duguin a terme, en què han de consignar el nom del treballador, la classe i la quantitat de feina, la quantitat de primeres matèries lliurades, les tarifes acordades per a la fixació del salari, el lliurament i la recepció d'objectes elaborats, i tots els aspectes de la relació laboral que interessin a les parts.

13.5 Els treballadors a domicili poden exercir els drets de representació col·lectiva d'acord amb el que preveu aquesta Llei, excepte si es tracta d'un grup familiar.

CAPÍTOL II

Contingut del contracte de treball

SECCIÓ PRIMERA

Durada del contracte

Article 14

Període de prova

14.1 Es pot concertar per escrit un període de prova, amb subjecció als límits de durada que, si escau, estableixin els convenis col·lectius. Si no hi ha pacte per conveni, la durada del període de prova no pot excedir de 6 mesos per als tècnics titulats, ni de 2 mesos per als altres treballadors. A les empreses de menys de 25 treballadors el període de prova no pot excedir de 3 mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats.

L'empresari i el treballador estan, respectivament, obligats a fer les experiències que constitueixin l'objecte de la prova.

És nul el pacte que estableixi un període de prova si el treballador ja ha exercit les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

14.2 Durant el període de prova, el treballador té els drets i les obligacions que corresponen al lloc de treball que ocupa com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que es pot produir a instància de qualsevol de les parts durant el transcurs d'aquest període.

14.3 Un cop transcorregut el període de prova sense haver-hi hagut desistiment, el contracte té efectes plens i el temps dels serveis prestats es computa a l'efecte d'antiguitat del treballador a l'empresa.

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat i adopció o acolliment que afectin el treballador durant el període de prova interrompen el còmput d'aquest període sempre que hi hagi un acord entre les dues parts.

Article 15

Durada del contracte

15.1 El contracte de treball pot concertar-se per temps indefinit o per una durada determinada.

Es poden subscriure contractes de durada determinada en els supòsits següents:

a) Quan es contracti el treballador per fer una obra o servei determinats, amb autonomia i substantivitat pròpia en l'activitat de l'empresa, i l'execució dels quals, per bé que limitada en el temps, en principi sigui de durada incerta. Els convenis col·lectius sectorials estatals i d'àmbit inferior, inclosos els convenis d'empresa, poden identificar els treballs o les tasques amb substantivitat pròpia en l'activitat normal de l'empresa que es poden cobrir amb contractes d'aquesta naturalesa.

b) Quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes ho exigeixin, fins i tot si es tracta de l'activitat normal de l'empresa. En aquests casos, els contractes poden tenir una durada màxima de 6 mesos, compresos en un període de 12 mesos, a comptar del moment en què s'esdevinguin aquestes causes. Per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior, es pot modificar la durada màxima d'aquests contractes i el període en què es poden subscriure tenint en compte el caràcter estacional de l'activitat en què aquestes circumstàncies es poden produir. En aquest supòsit, el període màxim dins del qual es poden subscriure és de 18 mesos, i la durada del contracte no pot superar les tres quartes parts del període de referència establert ni els 12 mesos com a màxim.

En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la màxima legal o convencionalment establerta, pot prorrogar-se mitjançant l'acord de les parts, una sola vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir de la durada màxima esmentada.

Per conveni col·lectiu es poden determinar les activitats en què es poden contractar treballadors eventuais, i també fixar criteris generals sobre la relació adequada entre el volum d'aquesta modalitat contractual i la plantilla total de l'empresa.

c) Quan es tracti de substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que en el contracte de treball s'especifiqui el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

d) Quan una administració pública o entitat sense ànim de lucre contracti un treballador aturat, inscrit a l'oficina d'ocupació, i l'objecte d'aquest contracte temporal d'inserció sigui realitzar una obra o servei d'interès general o social, com a mitjà per adquirir experiència laboral i millorar l'ocupabilitat de l'aturat participant, dins de l'àmbit dels programes públics que es determinin reglamentàriament. Els treballadors que hagin estat contractats en aquesta modalitat per un període superior a 9 mesos en els últims 3 anys i que siguin part en aquests contractes no poden repetir la seva participació fins transcorreguts 3 anys des que hagi finalitzat l'anterior contracte d'aquesta naturalesa.

Els serveis públics d'ocupació competents han de finançar a través de les partides de despesa que corresponguin els costos salarials i de Seguretat Social d'aquestes contractacions i han de subvencionar, a efectes salarials, la quantia equivalent a la base mínima del grup de cotització al qual correspongui la categoria professional exercida pel treballador així com els complements salarials de residència establerts reglamentàriament i, a l'efecte de Seguretat Social, les quotes derivades dels salaris esmentats; tot això amb independència de la retribució que finalment percebi el treballador. El Ministeri de Treball i Afers Socials ha d'informar amb caràcter trimestral a la Comissió Delegada del Govern sobre les subvencions concedides i abonades en aquest període, i sobre el seu seguiment i control.

La retribució dels treballadors que s'incorporin a aquests programes ha de ser la que les parts acordin, i no pot ser inferior a l'establerta, si escau, en el conveni col·lectiu aplicable per a aquests contractes d'inserció.

La incorporació d'aturats a aquesta modalitat contractual està d'acord amb les prioritats de l'Estat per complir les directrius de l'estratègia europea per l'ocupació.

15.2 Adquiriran la condició de treballadors fixos, sigui quina sigui la modalitat de la contractació, els que no hagin estat donats d'alta a la Seguretat Social una vegada transcorregut un termini igual al que legalment s'hagués pogut fixar per al període de prova, llevat que, de la mateixa naturalesa de les activitats o dels serveis contractats, se'n dedueixi clarament la durada temporal, tot això sens perjudici de les altres responsabilitats que corresponguin en dret.

15.3 Es consideren per temps indefinit els contractes temporals subscrits en frau de llei.

15.4 Els empresaris han de notificar a la representació legal dels treballadors a les empreses els contractes subscrits d'acord amb les modalitats de contractació per temps determinat que preveu aquest article quan no hi ha l'obligació legal de lliurar-ne una còpia bàsica.

15.5 Els convenis col·lectius poden establir requisits dirigits a prevenir els abusos en la utilització successiva de la contractació temporal.

15.6 Els treballadors amb contractes temporals i de durada determinada tenen els mateixos drets que els treballadors amb contractes de durada indefinida, sens perjudici de les particularitats específiques de cada una de les modalitats contractuals en matèria d'extinció del contracte i de les que la Llei preveu expressament en relació amb els contractes formatius i amb el contracte d'inserció.

Quan correspongui en consideració a la seva naturalesa, aquests drets seran reconeguts en les disposicions legals i reglamentàries i en els convenis col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat.

Quan les disposicions legals o reglamentàries i els convenis col·lectius atribueixin un determinat dret o condició de treball en funció d'una antiguitat prèvia del treballador, aquesta antiguitat ha de computar-se segons els mateixos criteris per a tots els treballadors, sigui quina sigui la seva modalitat de contractació.

15.7 L'empresari ha d'informar els treballadors de l'empresa amb contractes de durada determinada o temporals, inclosos els contractes formatius, sobre l'existència de llocs de treball vacants a fi de garantir-los les mateixes oportunitats d'accés a llocs permanents que els altres treballadors. Aquesta informació pot facilitar-se mitjançant un anunci públic en un lloc adequat de l'empresa o centre de treball, o amb altres mitjans previstos en la negociació col·lectiva que assegurin la transmissió de la informació.

Els convenis poden establir criteris objectius i compromisos de conversió dels contractes de durada determinada o temporals en indefinits.

Els convenis col·lectius han d'establir mesures per facilitar l'accés efectiu d'aquests treballadors a la formació professional contínua, a fi de millorar la seva qualificació i afavorir-ne la progressió i mobilitat professionals.

15.8 El contracte per temps indefinit de fixos discontinus es concerta per fer feines que tinguin el caràcter de fixes discontinues i que no es repeteixin en certes dates, dins del volum normal d'activitat de l'empresa. En els supòsits de feines discontinues que es repeteixen en certes dates, s'ha d'aplicar la regulació del contracte a temps parcial subscrit per temps indefinit. Els treballadors fixos discontinus s'han d'avisar en l'ordre i la forma que es determini en els convenis col·lectius respectius; en cas d'incompliment, el treballador pot reclamar en procediment d'acomiadament davant de la jurisdicció competent, i el termini per fer-ho s'iniciarà en el moment en què el treballador s'assabenti de la falta de convocatòria.

Aquest contracte s'ha de formalitzar necessàriament per escrit en el model que s'estableixi, on ha de figurar una indicació sobre la durada estimada de l'activitat i també sobre la forma i l'ordre de crida que estableixi el conveni col·lectiu aplicable, i cal fer-hi constar igualment, de manera orientativa, la jornada laboral estimada i la seva distribució horària.

Els convenis col·lectius d'àmbit sectorial poden acordar, si les peculiaritats de l'activitat del sector ho justifiquen, l'ús de la modalitat de temps parcial en els contractes fixos discontinus, i també els requisits i especialitats per a la conversió de contractes temporals en contractes de fixos discontinus.

15.9 S'autoritza el Govern per desplegar reglamentàriament el que preveu aquest article.

Article 16

Ingrés al treball

16.1 Els empresaris estan obligats a comunicar a l'oficina pública d'ocupació, en el termini dels 10 dies a comptar de l'endemà de la seva concertació i en els termes que reglamentàriament es determinin, el contingut dels contractes de treball que subscriguin o les pròrrogues, encara que no hi hagi l'obligació legal de formalització per escrit.

16.2 Es prohibeix l'existència d'agències de col·locació amb finalitats lucratives. El Servei Públic d'Ocupació pot autoritzar, en les condicions que determini el conveni de col·laboració corresponent i amb l'informe previ del Consell General de l'Institut Nacional d'Ocupació, l'existència d'agències de col·locació sense finalitats lucratives, sempre que la remuneració que rebin de l'empresari o el treballador es limiti exclusivament a les despeses ocasionades pels serveis prestats. Aquestes agències han de garantir, en el seu àmbit d'actuació, el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació, i no poden establir cap discriminació basada en motius d'origen, inclòs el racial o ètnic, sexe, edat, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social, llengua dins l'Estat i discapacitat, quan els treballadors estiguin en condicions d'aptitud per desenvolupar la feina o l'ocupació de què es tracti.

SECCIÓ SEGONA

Drets i deures derivats del contracte

Article 17

No-discriminació en les relacions laborals

17.1 Es consideren nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions directes o indirectes desfavorables per motius d'edat o discapacitat, o que continguin discriminacions favorables o adverses en l'ocupació, com també en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, per motius de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors a l'empresa i llengua dins l'Estat espanyol.

Seràn igualment nul·les les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada a l'empresa o davant d'una acció judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i de no-discriminació.

17.2 Es poden establir per llei les exclusions, les reserves i les preferències per ser contractat lliurement.

17.3 Malgrat el que estableix l'apartat anterior, el Govern pot regular mesures de reserva, durada o preferència en l'ocupació que tinguin com a finalitat facilitar la col·locació de treballadors demandants d'ocupació.

Igualment, el Govern pot atorgar subvencions, desgravacions i altres mesures per fomentar l'ocupació de grups específics de treballadors que trobin dificultats especials per accedir a l'ocupació. La regulació d'aquestes mesures s'ha de fer amb la consulta prèvia a les organitzacions sindicals i les associacions empresarials més representatives.

Les mesures a què es refereixen els paràgrafs anteriors s'han d'orientar prioritàriament a fomentar l'ocupació estable dels treballadors desocupats i la conversió de contractes temporals en contractes per temps indefinit.

Article 18

Inviolabilitat de la persona del treballador

Només es poden fer registres sobre la persona del treballador, en els seus armariets i els seus efectes particulars, si són necessaris per protegir el patrimoni empresarial i el dels altres treballadors de l'empresa, dins el centre de treball i en hores de feina. Quan es facin, s'ha de respectar al màxim la dignitat i la intimitat del treballador i hi ha d'assistir un representant legal dels treballadors o, si no és al centre de treball, un altre treballador de l'empresa, sempre que això sigui possible.

Article 19

Seguretat i higiene

19.1 El treballador, en la prestació dels serveis, té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i higiene.

19.2 El treballador està obligat a observar al lloc de treball les mesures legals i reglamentàries de seguretat i higiene.

19.3 En la inspecció i el control d'aquestes mesures que siguin d'observança obligada per part de l'empresari, el treballador té dret a participar per mitjà dels seus representants legals en el centre de treball, si no hi ha òrgans o centres especialitzats competents en la matèria d'acord amb la legislació vigent.

19.4 L'empresari està obligat a facilitar una formació pràctica i adequada en matèria de seguretat i higiene als treballadors que contracta, o si canvien de lloc de treball o han d'aplicar una nova tècnica que pugui ocasionar riscos greus per a ells o per als companys o per a tercers, tant si és amb serveis propis com si és amb la intervenció dels serveis oficials corresponents. El treballador està obligat a seguir aquestes ensenyances i a fer les pràctiques quan tinguin lloc dins la jornada laboral o en altres hores, però descomptant de la jornada el temps que hi hagi esmerçat.

19.5 Els òrgans interns de l'empresa competents en matèria de seguretat i, si no n'hi ha, els representants legals dels treballadors en el centre de treball que considerin que hi ha una probabilitat seriosa i greu d'accident per la inobservança de la legislació aplicable en la matèria, han de requerir l'empresari per escrit perquè adopti les mesures oportunes que facin desaparèixer l'estat de risc; si la demanda no és atesa en un termini de 4 dies, s'han d'adreçar a l'autoritat competent. Aquesta autoritat, si considera les circumstàncies al·legades, mitjançant resolució fundada, ha de requerir l'empresari perquè adopti les mesures de seguretat apropiades o perquè suspengui les activitats a la zona o al local de treball o amb el material en perill. També pot ordenar, amb els informes tècnics necessaris, la paralització immediata de la feina si es considera que hi ha risc greu d'accident.

Si el risc d'accident és imminent, la paralització de les activitats pot ser acordada per decisió dels òrgans competents de l'empresa en matèria de seguretat o pel 75% dels representants dels treballadors en empreses amb processos discontinus i de tots els representants dels treballadors en les empreses el procés de les quals sigui continu. Aquest acord s'ha de comunicar immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, en 24 hores, ha d'anul·lar o ratificar la paralització acordada.

Article 20

Direcció i control de l'activitat laboral

20.1 El treballador està obligat a fer la feina que s'hagi convingut sota la direcció de l'empresari o de la persona en qui l'empresari delegui.

20.2 En el compliment de l'obligació de treballar assumida en el contracte, el treballador deu a l'empresari la diligència i la col·laboració en el treball que marquen les disposicions legals, els convenis col·lectius i les ordres o instruccions que adopti en l'exercici regular de les seves facultats de direcció i, si no n'hi ha, els usos i els costums. En qualsevol cas, el treballador i l'empresari s'han de sotmetre, en les seves prestacions recíproques, a les exigències de la bona fe.

20.3 L'empresari pot adoptar les mesures que consideri més oportunes de vigilància i control per verificar que el treballador compleix les seves obligacions i els seus deures laborals, i en l'adopció i aplicació d'aquestes mesures ha de guardar la consideració a la seva dignitat humana i ha de tenir en compte la capacitat real dels treballadors disminuïts, si escau.

20.4 L'empresari pot verificar l'estat de malaltia o accident del treballador que aquest hagi al·legat per justificar la seva falta d'assistència a la feina mitjançant un reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador a aquest reconeixement pot determinar la suspensió dels drets econòmics que hi pugui haver a càrrec de l'empresari per aquestes situacions.

Article 21

Pacte de no-concurrencia i de permanència en l'empresa

21.1 No es pot fer la prestació laboral d'un treballador per a diversos empresaris si es considera que hi ha concurrència deslleial o si es pacta la plena dedicació mitjançant una compensació econòmica expressa, en els termes que s'acordin a aquest efecte.

21.2 El pacte de no-competència quan s'ha extingit el contracte de treball, que no pot tenir una durada superior a 2 anys per als tècnics i a 6 mesos per als altres treballadors, només és vàlid si hi concorren els requisits següents:

- a) Que l'empresari hi tingui un interès industrial o comercial efectiu,
- b) I que se satisfaci al treballador una compensació econòmica adequada.

21.3 En el supòsit de compensació econòmica per la plena dedicació, el treballador pot rescindir l'acord i recuperar la seva llibertat de treball en una altra ocupació si ho comunica per escrit a l'empresari amb un preavís de 30 dies; en aquest cas perd la compensació econòmica o altres drets vinculats a la plena dedicació.

21.4 Si el treballador ha rebut una especialització professional a càrrec de l'empresari per posar en marxa projectes determinats o fer una feina específica, tots dos poden pactar la permanència del treballador en aquesta empresa durant un temps determinat. L'acord no pot tenir una durada superior a 2 anys i s'ha de formalitzar sempre per escrit. Si el treballador deixa la feina abans del termini, l'empresari té dret a rebre una indemnització per danys i perjudicis.

SECCIÓ TERCERA

Classificació professional i promoció en el treball

Article 22

Sistema de classificació professional

22.1 Mitjançant la negociació col·lectiva o, si no n'hi ha, l'acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'ha d'establir el sistema de classificació professional dels treballadors per mitjà de categories o grups professionals.

22.2 S'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació, i pot incloure tant categories professionals diverses com funcions o especialitats professionals diferents.

22.3 S'entén que una categoria professional és equivalent a una altra si l'aptitud professional necessària per exercir les funcions pròpies de la primera permet desenvolupar les prestacions laborals bàsiques de la segona, amb la realització prèvia, si cal, de processos simples de formació o adaptació.

22.4 Els criteris de definició de les categories i dels grups s'han d'adequar a les regles comunes per als treballadors de tots dos sexes.

22.5 Per acord entre el treballador i l'empresari s'ha d'establir el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, i també la seva equiparació a la categoria, el grup professional o el nivell retributiu que preveu el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, el que s'aplica a l'empresa, que es correspongui amb aquesta prestació.

Si s'acorda la polivalència funcional o l'execució de funcions pròpies de dos o més categories, grups o nivells, l'equiparació s'ha de fer en virtut de les funcions que siguin prevalents.

Article 23

Promoció i formació professional en el treball

23.1 El treballador té dret:

a) A gaudir dels permisos necessaris per assistir a exàmens, i a tenir preferència a l'hora d'escollir torn de treball, si aquest és el règim instaurat a l'empresa, si cursa amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional.

b) Que se li adapti la jornada ordinària de treball per assistir a cursos de formació professional o que se li concedeixi el permís corresponent de formació o perfeccionament professional amb la reserva del lloc de treball.

23.2 En els convenis col·lectius s'han de pactar els termes de l'exercici d'aquests drets.

Article 24

Ascensos

24.1 Els ascensos dins el sistema de classificació professional s'han de produir d'acord amb el que s'estableixi en el conveni o, si no n'hi ha, per acord col·lectiu entre l'empresa i els representants dels treballadors.

En tot cas, els ascensos s'han de produir tenint en compte la formació, els mèrits i l'antiguitat del treballador, i també les facultats organitzatives de l'empresari.

24.2 Els criteris d'ascens a l'empresa s'han d'adequar a regles comunes per als treballadors de tots dos sexes.

Article 25

Promoció econòmica

25.1 El treballador, en funció de la feina que exerceixi, pot tenir dret a una promoció econòmica en els termes que es fixin en el conveni col·lectiu o contracte individual.

25.2 El que disposa el punt anterior s'entén sens perjudici dels drets adquirits o en curs d'adquisició en el tram temporal corresponent.

SECCIÓ QUARTA

Salaris i garanties salarials

Article 26

Del salari

26.1 Es consideren salari totes les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, tant si retribueixen el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de remuneració, com els períodes de descans computables com de treball. En cap cas el salari en espècie pot superar el 30% de les percepcions salarials del treballador.

26.2 No tenen la consideració de salari les quantitats que el treballador hagi percebut en concepte d'indemnitzacions o abonaments de despeses per les despeses efectuades com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

26.3 Mitjançant la negociació col·lectiva o, si no n'hi ha, el contracte individual, s'ha de determinar l'estructura del salari, que ha de comprendre el salari base, com a retribució fixada per unitat de temps o d'obra, i, si escau, els complements salarials fixats en funció de les circumstàncies relatives a les condicions personals del treballador, al treball efectuat o a la situació i els resultats de l'empresa, que s'han de calcular d'acord amb els criteris que es pactin a aquest efecte. Igualment s'ha de pactar el caràcter consolidable o no d'aquests complements salarials; no tenen el caràcter de consolidables, llevat que hi hagi un acord en contra, els que estiguin vinculats al lloc de treball o a la situació i els resultats de l'empresa.

26.4 El treballador ha de satisfer totes les càrregues fiscals i de Seguretat Social a càrrec seu, i és nul qualsevol pacte que hi vagi en contra.

26.5 Hi ha d'haver compensació i absorció quan els salaris realment pagats, en conjunt i còmput anual, siguin més favorables per als treballadors que els que fixa l'ordre normatiu o convencional de referència.

Article 27

Salari mínim interprofessional

27.1 El Govern, amb la consulta prèvia a les organitzacions sindicals i les associacions empresarials més representatives, ha de fixar anualment el salari mínim interprofessional tenint en compte:

- a) L'índex de preus de consum.
- b) La productivitat mitjana nacional assolida.
- c) L'increment de la participació del treball en la renda nacional.
- d) La conjuntura econòmica general.

Igualment s'ha de fixar una revisió semestral per si no es compleixen les previsions sobre l'índex de preus esmentat.

La revisió del salari mínim interprofessional no ha d'afectar l'estructura ni la quantia dels salaris professionals quan, en conjunt i còmput anual, siguin superiors al salari mínim interprofessional.

27.2 El salari mínim interprofessional, en la seva quantia, no es pot embargar.

Article 28

Igualtat de remuneració per motiu de sexe

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, i no es pot produir cap discriminació per motiu de sexe en cap dels seus elements o condicions.

Article 29

Liquidació i pagament

29.1 La liquidació i el pagament del salari s'han de fer puntualment i documentalment en la data i el lloc convinguts o d'acord amb els usos i els costums. El període de temps a què es refereix el pagament de les retribucions periòdiques i regulars no pot excedir d'1 mes.

El treballador i, amb la seva autorització, els seus representants legals tenen dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament, bestretes a compte del treball ja efectuat.

La documentació del salari s'ha de fer lliurant al treballador un rebut individual que justifiqui que s'ha fet el pagament. El full de salaris s'ha d'ajustar al model que aprovi el Ministeri de Treball i Seguretat Social, llevat que per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors s'estableixi un altre model que contingui amb la claredat i la separació degudes les diferents percepcions del treballador i també les deduccions que siguin procedents legalment.

La liquidació dels salaris que corresponguin als qui presten serveis en treballs que tenen el caràcter de fixos discontinus, en els supòsits de conclusió de cada període d'activitat, s'ha de portar a terme amb subjecció als tràmits i les garanties que estableix l'article 49.2.

29.2 El dret al salari a comissió neix en el moment en què es fa i es paga el negoci, la col·locació o la venda en què ha intervingut el treballador, i s'ha de liquidar i pagar, llevat que s'hagi pactat una altra cosa, quan s'acabi l'any.

El treballador i els seus representants legals poden demanar en qualsevol moment comunicacions de la part dels llibres referents a aquestes meritacions.

29.3 L'interès per mora en el pagament del salari és el 10% del que es deu.

29.4 L'empresari pot pagar el salari, i també el pagament delegat de les prestacions de la Seguretat Social, en moneda de curs legal o mitjançant un xec o una altra modalitat de pagament similar a través d'entitats de crèdit, amb l'informe previ per al comitè d'empresa o per als delegats de personal.

Article 30

Impossibilitat de la prestació

Si el treballador no pot prestar serveis una vegada vigent el contracte perquè l'empresari es retarda a l'hora de donar-li feina per impediments imputables a l'empresari i no al treballador, aquest conserva el dret a rebre el salari, sense que se li pugui fer compensar el que ha perdut amb una altra feina feta en un altre moment.

Article 31

Gratificacions extraordinàries

El treballador té dret a rebre 2 gratificacions extraordinàries l'any, l'una amb ocasió de les festes de Nadal i l'altra en el mes que es fixi per conveni col·lectiu o per acord entre l'empresari i els representants legals dels treballadors. Igualment, s'ha de fixar per conveni col·lectiu la quantia d'aquestes gratificacions.

No obstant això, es pot acordar en el conveni col·lectiu que les gratificacions extraordinàries es prorrategin en les 12 mensualitats.

Article 32

Garanties del salari

32.1 Els crèdits per salaris pels últims 30 dies de treball i en una quantia que no superi el doble del salari mínim interprofessional tenen preferència sobre qualsevol altre crèdit, encara que aquest darrer estigui garantit per una penyora o una hipoteca.

32.2 Els crèdits salarials tenen preferència sobre qualsevol altre crèdit respecte dels objectes elaborats pels treballadors, mentre siguin propietat o estiguin en possessió de l'empresari.

32.3 Els crèdits per salaris no protegits en els apartats anteriors tenen la condició de privilegiats especialment en la quantia que resulti de multiplicar el triple del salari mínim interprofessional pel nombre de dies de salari pendents de pagament. Aquests crèdits tenen preferència sobre qualsevol altre crèdit, llevat dels crèdits amb dret real, en els supòsits en què aquests darrers, d'acord amb la llei, siguin preferents. Tenen la mateixa consideració les indemnitzacions per acomiadament en la quantia corresponent al mínim legal calculada sobre una base que no superi el triple del salari mínim.

32.4 El termini per exercir els drets de preferència del crèdit salarial és d'1 any, a comptar del moment en què s'havia d'haver percebut el salari. Un cop transcorregut aquest termini, prescriuen aquests drets.

32.5 Les preferències que reconeixen els punts precedents són aplicables en tots els supòsits en què, en no trobar-se l'empresari declarat en concurs, els crèdits corresponents concorrin amb un altre crèdit o uns altres crèdits sobre béns de l'empresari. En cas de concurs, són aplicables les disposicions de la Llei concursal relatives a la classificació dels crèdits i a les execucions i constreyniments.

Article 33

El Fons de Garantia Salarial

33.1 El Fons de Garantia Salarial, organisme autònom que depèn del Ministeri de Treball i Afers Socials amb personalitat jurídica i capacitat d'obrar per al compliment dels seus fins, ha d'abonar als treballadors l'import dels salaris pendents de pagament a causa d'insolvència, suspensió de pagaments, fallida o concurs de creditors dels empresaris.

A aquest efecte, es considera salari la quantitat reconeguda com a tal en acte de conciliació o en resolució judicial per tots els conceptes a què es refereix l'article 26.1, i també els salaris de tramitació en els supòsits en què legalment siguin procedents, sense que el Fons pugui pagar per un o altre concepte, conjuntament o separada, un import superior a la quantitat que resulti de multiplicar el doble del salari mínim interprofessional diari pel nombre de dies de salari pendents de pagament, amb un màxim de 120 dies.

33.2 El Fons de Garantia Salarial, en els casos que preveu l'apartat anterior, ha de pagar les indemnitzacions reconegudes com a conseqüència d'una sentència o resolució administrativa a favor dels treballadors per acomiadament o extinció dels contractes d'acord amb els articles 50, 51 i 52.c) d'aquesta Llei, amb el límit màxim d'una anualitat, sense que el salari diari, base del càlcul, pugui excedir del doble del salari mínim interprofessional.

L'import de la indemnització, a l'únic efecte del pagament per part del Fons de Garantia Salarial per als casos d'acomiadament o extinció dels contractes d'acord amb l'article 50 d'aquesta Llei, s'ha de calcular sobre la base de 25 dies per any de servei, amb el límit que fixa el paràgraf anterior.

33.3 En els procediments de concurs, i des del moment en què es tingui coneixement de l'existència de crèdits laborals o es presumeixi la possibilitat que n'hi hagi, el jutge, d'ofici o a instància d'una part, ha de citar el Fons de Garantia Salarial; sense aquest requisit, el Fons no assumirà les obligacions que assenyalen els apartats anteriors. El Fons s'ha de presentar a l'expedient com a responsable legal subsidiari del pagament dels dits crèdits, i pot instar allò que convingui al seu dret i sens perjudici que, una vegada fet, continuï com a creditor en l'expedient.

33.4 El Fons ha d'assumir les obligacions que especifiquen els punts anteriors, amb la instrucció prèvia d'expedient per comprovar-ne la procedència.

Per al reembossament de les quantitats satisfetes, el Fons de Garantia Salarial s'ha de subrogar obligatòriament en els drets i les accions dels treballadors, i ha de conservar el caràcter de crèdits privilegiats que els confereix l'article 32 d'aquesta Llei. Si aquests crèdits concorren amb els que puguin conservar els treballadors per la part no satisfeta pel Fons, uns i altres s'han de pagar a prorrata dels seus respectius imports.

33.5 El Fons de Garantia Salarial es finança amb les aportacions fetes per tots els empresaris a què es refereix l'article 1.2 d'aquesta Llei, tant si són públics com privats.

El tipus de cotització, l'ha de fixar el Govern sobre els salaris que serveixen de base per calcular la cotització per atendre les contingències derivades d'accidents de treball, malaltia professional i atur en el sistema de la Seguretat Social.

33.6 Als efectes d'aquest article s'entén que hi ha insolvència de l'empresari quan, una vegada instada l'execució en la forma que estableix la Llei de procediment laboral, no s'aconsegueix la satisfacció dels crèdits laborals. La resolució en què consti la declaració d'insolvència s'ha de dictar amb l'audiència prèvia del Fons de Garantia Salarial.

33.7 El dret a sol·licitar del Fons de Garantia Salarial el pagament de les prestacions que es deriven dels apartats anteriors prescriu al cap d'un any de la data de l'acte de conciliació, sentència o resolució de l'autoritat laboral en què es reconegui el deute per salaris o es fixin les indemnitzacions.

Aquest termini s'interromp per l'exercici de les accions executives o de reconeixement del crèdit en procediment de concurs i per les altres formes legals d'interrupció de la prescripció.

33.8 A les empreses de menys de 25 treballadors, el Fons de Garantia Salarial ha de pagar el 40% de la indemnització legal que correspongui als treballadors la relació laboral dels quals s'hagi extingit com a conseqüència de l'expedient instruït en aplicació de l'article 51 d'aquesta Llei o per la causa que preveu l'article 52.c).

El càlcul de l'import d'aquest pagament s'ha de fer sobre les indemnitzacions que s'ajusten als límits que preveu l'apartat 2 d'aquest article.

33.9 El Fons de Garantia Salarial té la consideració de part en la tramitació dels procediments arbitral, a l'efecte d'assumir les obligacions que preveu aquest article.

SECCIÓ CINQUENA

Temps de treball

Article 34

Jornada

34.1 La durada de la jornada laboral s'ha de pactar en els convenis col·lectius o contractes de treball.

La durada màxima de la jornada laboral ordinària és de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

34.2 Mitjançant conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es pot establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Aquesta distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal que preveu aquesta Llei.

34.3 Entre el final d'una jornada i el començament de la següent han de passar, com a mínim, 12 hores.

El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no pot ser superior a 9 hores diàries, llevat que per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari, i cal respectar en tot cas el descans entre jornades.

Els treballadors menors de 18 anys no poden fer més de 8 hores diàries de treball efectiu, incloent-hi, si escau, el temps dedicat a la formació i, si treballen per a diversos ocupadors, les hores fetes amb cadascun d'ells.

34.4 Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de 6 hores, s'ha d'establir un període de descans durant la jornada d'una durada no inferior a 15 minuts. Aquest període de descans es considera temps de treball efectiu si així s'ha establert o s'estableix per conveni col·lectiu o contracte de treball.

En el cas dels treballadors menors de 18 anys, el període de descans ha de tenir una durada mínima de 30 minuts i s'ha d'establir sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de 4 hores i 30 minuts.

34.5 El temps de treball s'ha de computar de manera que tant al començament com al final de la jornada diària el treballador es trobi en el seu lloc de treball.

34.6 L'empresa ha d'elaborar el calendari laboral anualment, i n'ha d'exposar un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball.

34.7 El Govern, a proposta del ministre de Treball i Seguretat Social i amb la consulta prèvia a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, pot establir ampliacions o limitacions en l'ordenació i la durada de la jornada laboral i dels descansos per a als sectors i treballs que, per les seves peculiaritats, així ho requereixin.

Article 35

Hores extraordinàries

35.1 Tenen la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball que es fan per sobre de la durada màxima de la jornada laboral ordinària, fixada d'acord amb l'article anterior. Mitjançant conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, contracte individual, s'ha d'optar entre pagar les hores extraordinàries en la quantia que es fixi, que en cap cas no pot ser inferior al valor de l'hora ordinària, o compensar-les per temps equivalents de descans retribuït. En absència de pacte en aquest sentit, s'entén que les hores extraordinàries fetes han de ser compensades mitjançant descans dintre dels 4 mesos següents a la seva realització.

35.2 El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 hores a l'any, llevat del que preveu l'apartat 3 d'aquest article. Per als treballadors que per la modalitat o durada del seu contracte facin una jornada en còmput anual inferior a la jornada general a l'empresa, el nombre màxim anual d'hores extraordinàries s'ha de reduir en la mateixa proporció que hi ha entre aquestes jornades.

A l'efecte del que disposa el paràgraf anterior, no s'han de computar les hores extraordinàries que hagin estat compensades mitjançant descans en els 4 mesos següents a la seva realització.

El Govern pot suprimir o reduir el nombre màxim d'hores extraordinàries per temps determinat, amb caràcter general o per a determinades branques d'activitat o àmbits territorials, per incrementar les oportunitats de col·locació dels treballadors en atur forçós.

35.3 No s'ha de tenir en compte, ni a l'efecte de la durada màxima de la jornada ordinària laboral ni per al còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les hores treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sens perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

35.4 La prestació laboral en hores extraordinàries és voluntària, llevat que aquesta s'hagi pactat en el conveni col·lectiu o contracte individual de treball, amb els límits que preveu l'apartat 2 d'aquest article.

35.5 A l'efecte del còmput d'hores extraordinàries, la jornada de cada treballador s'ha de registrar cada dia i s'ha de totalitzar en el període fixat per al pagament de les retribucions; s'ha de lliurar una còpia del resum al treballador en el rebut corresponent.

Article 36

Treball nocturn, treball per torns i ritme de treball

36.1 Als efectes del que disposa aquesta Llei, es considera treball nocturn el que s'efectua entre les 10 del vespre i les 6 del matí. L'empresari que recorri regularment al treball nocturn n'ha d'informar l'autoritat laboral.

La jornada laboral dels treballadors nocturns no pot excedir de 8 hores diàries de mitjana, en un període de referència de 15 dies. Aquests treballadors no poden fer hores extraordinàries.

Per aplicar el que disposa el paràgraf anterior, es considera treballador nocturn el que fa normalment en període nocturn una part no inferior a 3 hores de la seva jornada diària de treball, i també el treballador que es prevegi que pot fer en aquest període una part no inferior a un terç de la seva jornada de treball anual.

És aplicable al que estableix el segon paràgraf allò que disposa l'article 34.7 d'aquesta Llei. Igualment, el Govern pot establir limitacions i garanties addicionals a les que preveu aquest article per a la realització de treball nocturn en determinades activitats o per una determinada categoria de treballadors, en funció dels riscos que comportin per a la seva salut i seguretat.

36.2 El treball nocturn té una retribució específica que s'ha de determinar en la negociació col·lectiva, llevat que el salari s'hagi establert atenent el fet que el treball sigui nocturn per la seva naturalesa o s'hagi acordat la compensació d'aquest treball per descansos.

36.3 Es considera treball per torns la forma d'organització de la feina en equip segons la qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball seguint un ritme determinat, continu o discontinu, la qual cosa implica per al treballador la necessitat de prestar serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.

A les empreses amb processos productius continus durant les 24 hores del dia, en l'organització de la feina dels torns s'ha de tenir en compte la seva rotació i que cap treballador estigui en el torn de nit més de 2 setmanes consecutives, llevat d'adscripció voluntària.

Les empreses que per la naturalesa de la seva activitat s'organitzin el treball en règim de torns, inclosos els diumenges i dies festius, ho poden fer mitjançant equips de treballadors que exerceixin la seva activitat per setmanes completes o bé contractant personal per completar els equips necessaris durant 1 dia o més a la setmana.

36.4 Els treballadors nocturns i els que treballin per torns han de tenir en qualsevol moment un nivell de protecció en matèria de salut i seguretat adaptat a la naturalesa de la seva feina, incloent-hi uns serveis de protecció i prevenció apropiats, i equivalents als dels altres treballadors de l'empresa.

L'empresari ha de garantir que els treballadors nocturns que contracta disposin d'una avaluació gratuïta de la seva salut abans que se'ls assigni un treball nocturn i, posteriorment, a intervals regulars, en els termes que estableixi la normativa específica en la matèria. Els treballadors nocturns als quals es reconeguin problemes de salut lligats al fet de treballar de nit tenen dret que se'ls destini a un lloc de treball diürn que hi hagi a l'empresa i per al qual siguin aptes professionalment. El canvi de lloc de treball s'ha de portar a terme de conformitat amb el que disposen els articles 39 i 41, si escau, d'aquesta Llei.

36.5 L'empresari que organitzi la feina a l'empresa seguint un ritme determinat ha de tenir en compte el principi general d'adaptació del treball a la persona, especialment amb vista a atenuar el treball monòton i repetitiu en funció del tipus d'activitat i de les exigències en matèria de seguretat i salut dels treballadors. Aquestes exigències s'han de tenir particularment en compte a l'hora de determinar els períodes de descans durant la jornada laboral.

Article 37

Descans setmanal, festes i permisos

37.1 Els treballadors tenen dret a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a 14 dies, de dia i mig ininterromput que, com a regla general, ha de comprendre la tarda del dissabte o, si escau, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge. La durada del descans setmanal dels menors de 18 anys ha de ser, com a mínim, de 2 dies ininterromputs.

És aplicable al descans setmanal el que disposa l'article 34.7 quant a ampliacions i reduccions, i també per a la fixació de règims de descans alternatius per a activitats concretes.

37.2 Les festes laborals, que tenen caràcter retribuït i no recuperable, no poden excedir de 14 l'any, de les quals 2 han de ser locals. En qualsevol cas s'han de respectar com a festes d'àmbit nacional les de Nadal, Cap d'Any, 1 de maig com a Festa del Treball i 12 d'octubre com a Festa Nacional d'Espanya.

Respectant les festes esmentades en el paràgraf anterior, el Govern pot traslladar al dilluns totes les festes d'àmbit nacional que tinguin lloc entre setmana, i en tot cas ha de ser objecte de trasllat al dilluns immediatament posterior el descans laboral corresponent a les festes que coincideixin amb un diumenge.

Les comunitats autònomes, dins el límit anual de 14 dies festius, poden assenyalar les festes que per tradició els siguin pròpies, i substituir a aquest efecte les d'àmbit nacional que es determinin reglamentàriament i, en tot cas, les que es traslladin a dilluns. Així mateix, poden fer ús de la facultat de trasllat a dilluns que preveu el paràgraf anterior.

Si alguna comunitat autònoma no pot establir una de les seves festes tradicionals perquè no coincideix amb diumenge un nombre de festes nacionals suficients, pot, en l'any que així ocorri, afegir una festa més, amb caràcter de recuperable, al màxim de 14 festes.

37.3 El treballador, si ho avisa i ho justifica prèviament, es pot absentar de la feina conservant el dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

b) 2 dies en cas de naixement de fill, o de mort, accident o malaltia greus, o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu el treballador ha de fer un desplaçament, el termini és de 4 dies.

c) 1 dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu.

Si en una norma legal o convencional figura un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta norma disposi pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Si el compliment del deure esmentat implica la impossibilitat de prestar el treball degut en més del 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència que regula l'article 46.1 d'aquesta Llei.

Si el treballador, pel compliment del deure o l'exercici del càrrec, percep una indemnització, cal descomptar-ne l'import del salari a què té dret en l'empresa.

e) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

37.4 Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a 1 hora d'absència de la feina, que poden dividir en 2 fraccions. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal de mitja hora, amb la mateixa finalitat. Poden gaudir d'aquest permís indistintament la mare o el pare, si tots dos treballen.

37.4.bis En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant 1 hora. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís cal actuar d'acord amb el que preveu l'apartat 6 d'aquest article.

37.5 Qui per raons de guarda legal té directament al seu càrrec algun menor de 6 anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial que no exerceix cap altra activitat retribuïda té dret a una reducció de la jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari, d'entre almenys un terç i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Té el mateix dret qui s'encarregui de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per motius d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podria limitar el seu exercici simultani per motius justificats de funcionament de l'empresa.

37.6 La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos als apartats 4 i 5 d'aquest article, corresponen al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador ha de preavisar l'empresari amb 15 dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies que sorgeixin entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi que preveuen els apartats 4 i 5 d'aquest article s'han de resoldre per la jurisdicció competent a través del procediment establert a l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral.

Article 38

Vacances anuals

38.1 El període de vacances anuals retribuïdes, no substituïble per compensació econòmica, ha de ser el que s'hagi pactat en el conveni col·lectiu o contracte individual. En cap cas la durada pot ser inferior a 30 dies naturals.

38.2 El període o els períodes del seu gaudi l'han de fixar de comú acord l'empresari i el treballador, de conformitat amb el que estableixen, si escau, els convenis col·lectius sobre planificació anual de les vacances.

En cas que hi hagi desacord entre les parts, la jurisdicció competent ha de fixar la data que correspongui per al gaudi i la seva decisió no es pot recórrer. El procediment ha de ser sumari i preferent.

38.3 El calendari de vacances s'ha de fixar a cada empresa. El treballador ha de conèixer les dates que li corresponen almenys 2 mesos abans del començament del gaudi.

CAPÍTOL III

Modificació, suspensió i extinció del contracte de treball

SECCIÓ PRIMERA

Mobilitat funcional i geogràfica

Article 39

Mobilitat funcional

39.1 La mobilitat funcional al si de l'empresa no té altres limitacions que les que exigeixen les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i la pertinença al grup professional. Si manca una definició dels grups professionals, la mobilitat funcional es pot fer entre categories professionals equivalents.

39.2 La mobilitat funcional per exercir funcions que no corresponen al grup professional o a categories equivalents només és possible si hi ha raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per atendre-les. En cas que s'encomanin funcions inferiors, cal justificar-ho per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva. L'empresari ha de comunicar aquesta situació als representants dels treballadors.

39.3 La mobilitat funcional s'ha de dur a terme sense perjudicar la dignitat del treballador ni la seva formació i promoció professional. El treballador té dret a la retribució corresponent a les funcions que exerceix efectivament, llevat dels casos que se li encomanin funcions inferiors, en què se li ha de mantenir la retribució d'origen. No es poden invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits d'exercici de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

39.4 Si com a conseqüència de la mobilitat funcional s'exerceixen funcions superiors a les del grup professional o a les de categories equivalents per un període superior a 6 mesos durant 1 any o a 8 mesos durant 2 anys, el treballador pot reclamar l'ascens si a això no s'hi oposa el que disposa el conveni col·lectiu o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions que el treballador exerceix d'acord amb les normes en matèria d'ascensos aplicables a l'empresa, sens perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions són acumulables. Contra la negativa de l'empresa i amb l'informe previ del comitè o, si escau, dels delegats de personal, el treballador pot reclamar davant la jurisdicció competent.

Mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir períodes diferents dels indicats en aquest article als efectes de reclamar la cobertura de les vacants.

39.5 El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits que preveu aquest article requereix l'acord de les parts o, si no n'hi ha, sotmetre's a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les que amb aquesta finalitat s'hagin establert en el conveni col·lectiu.

Article 40

Mobilitat geogràfica

40.1 El trasllat de treballadors que no hagin estat contractats específicament per prestar serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants en un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigeixi canvis de residència requereix l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que el justifiquin, o bé de contractacions referides a l'activitat empresarial.

S'entén que concorren les causes a què es refereix aquest article si l'adopció de les mesures proposades contribueix a millorar la situació de l'empresa a través d'una organització més adequada dels recursos que afavoreixi la seva posició competitiva en el mercat o una resposta més bona a les exigències de la demanda.

L'empresari ha de notificar la decisió de trasllat al treballador i també als seus representants legals amb una antelació mínima de 30 dies a comptar de la data de la seva efectivitat.

Un cop notificada la decisió de trasllat, el treballador té dret a optar entre el trasllat i percebre una compensació per despeses, o l'extinció del seu contracte, i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei; els períodes de temps inferiors a 1 any s'han de prorratejar per mesos, i amb un màxim de 12 mensualitats. La compensació a què es refereix el primer supòsit comprèn tant les despeses pròpies com les dels familiars a càrrec seu, en els termes que acordin les parts, i mai no pot ser inferior als límits mínims que estableixin els convenis col·lectius.

Sens perjudici de l'obligació de fer el trasllat en el termini d'incorporació esmentat, el treballador que no hagi optat per l'extinció del seu contracte i no estigui d'acord amb la decisió empresarial, la pot impugnar davant la jurisdicció competent. La sentència ha de declarar si el trasllat és justificat o injustificat i, en aquest últim cas, ha de reconèixer el dret del treballador a ser reincorporat al centre de treball d'origen.

Si, amb l'objectiu d'eludir les previsions que conté l'apartat següent d'aquest article, l'empresa fa trasllats en períodes successius de 90 dies en nombre inferior als líndars que s'assenyalen sense que concorrin causes noves que justifiquin aquesta actuació, aquests nous trasllats s'han de considerar fets en frau de llei i s'han de declarar nuls i sense efecte.

40.2 El trasllat a què es refereix l'apartat anterior ha d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una durada que no sigui inferior a 15 dies si afecta tot el centre de treball, i sempre que aquest ocupi més de 5 treballadors, o si, encara que no afecti tot el centre de treball, en un període de 90 dies compregui un nombre de treballadors d'almenys:

- a) 10 treballadors, en les empreses que ocupen menys de 100 treballadors.
- b) El 10% del nombre de treballadors de l'empresa, en les que ocupen entre 100 i 300 treballadors.

c) 30 treballadors en les empreses que ocupen 300 treballadors o més.

Aquest període de consultes ha de tractar les causes que han motivat la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, i també sobre les mesures necessàries per atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats.

L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de concloure'l s'han de notificar a l'autoritat laboral. Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, per tal d'aconseguir un acord.

Aquest acord requereix la conformitat de la majoria dels membres del comitè o dels comitès d'empresa, dels delegats de personal, si escau, o de les representacions sindicals, si n'hi ha, que, en conjunt, representin la majoria d'aquells.

Després de la finalització del període de consultes, l'empresari ha de notificar als treballadors la seva decisió sobre el trasllat, que s'ha de regir amb caràcter general pel que disposa l'apartat 1 d'aquest article.

No obstant el que assenyala el paràgraf anterior, l'autoritat laboral, a la vista de les posicions de les parts i sempre que les conseqüències econòmiques o socials de la mesura així ho justifiquin, pot ordenar l'ampliació del termini d'incorporació a què es refereix l'apartat 1 d'aquest article i la paralització consegüent de l'efectivitat del trasllat per un període de temps que en cap cas no pot ser superior a 6 mesos.

Contra les decisions a què es refereix aquest apartat es pot reclamar en conflicte col·lectiu, sens perjudici de l'acció individual que preveu l'apartat 1 d'aquest article. La interposició del conflicte paraitzarà la tramitació de les accions individuals iniciada fins que es resolgui.

L'acord amb els representants legals dels treballadors en el període de consultes s'entén sens perjudici del dret dels treballadors afectats a l'exercici de l'opció que preveu el quart paràgraf de l'apartat 1 d'aquest article.

40.3 Si per trasllat un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si és treballador de la mateixa empresa, té dret a ser traslladat a la mateixa localitat si hi ha un lloc de treball.

40.4 Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa pot fer desplaçaments temporals dels seus treballadors que exigeixin que aquests resideixin en poblacions diferents de la del seu domicili habitual, pagant-los, a més dels salaris, les despeses de viatge i les dietes.

S'ha d'informar el treballador del desplaçament amb una antelació suficient a la data en què sigui efectiu, que no pot ser inferior a 5 dies feiners en el cas de desplaçaments d'una durada superior a 3 mesos; en aquest últim supòsit, el treballador té dret a un permís de 4 dies feiners en el seu domicili d'origen per cada 3 mesos de desplaçament, sense computar com a tals els de viatge, les despeses del qual són a càrrec de l'empresari.

Contra l'ordre de desplaçament, i sens perjudici que s'executi, el treballador hi pot recórrer en els mateixos termes que preveu l'apartat 1 d'aquest article per als trasllats.

Els desplaçaments que en un període de 3 anys excedeixin els 12 mesos tenen, amb caràcter general, el tractament que preveu aquesta Llei per als trasllats.

40.5 Els representants legals dels treballadors tenen prioritat de permanència en els llocs de treball a què es refereix aquest article.

Article 41

Modificacions substancials de les condicions de treball

41.1 La direcció de l'empresa, si hi ha motius econòmics, tècnics, organitzatius o de producció provats, pot acordar fer modificacions substancials de les condicions de treball. Es consideren modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afecten les matèries següents:

- a) La jornada laboral.
- b) L'horari.
- c) El règim de treball per torns.
- d) El sistema de remuneració.
- e) El sistema de treball i rendiment.
- f) Les funcions, si excedeixen els límits que preveu per a la mobilitat funcional l'article 39 d'aquesta Llei.

S'entén que hi concorren les causes a què es refereix aquest article si l'adopció de les mesures proposades contribueix a millorar la situació de l'empresa a través d'una organització més adequada dels seus recursos, per tal d'afavorir-ne la posició competitiva en el mercat o millorar la resposta a les exigències de la demanda.

41.2 Les modificacions substancials de les condicions de treball poden ser de caràcter individual o col·lectiu.

Es considera de caràcter individual la modificació de les condicions de treball que tinguin els treballadors a títol individual.

Es considera de caràcter col·lectiu la modificació de les condicions reconegudes als treballadors en virtut d'acord o de pacte col·lectiu o de les condicions de què els treballadors hagin gaudit en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius. La modificació de les condicions establertes en els convenis col·lectius que regula el títol III d'aquesta Llei només es pot produir per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i respecte de les condicions a les quals es refereixen els paràgrafs b), c), d) i e) de l'apartat anterior.

No obstant el que disposa el paràgraf anterior, no es consideren en cap cas de caràcter col·lectiu, als efectes del que disposa l'apartat 4 d'aquest article, les modificacions funcionals i d'horari de treball que afectin, en un període de 90 dies, un nombre de treballadors inferior a:

- a) 10 treballadors, en les empreses que ocupin menys de 100 treballadors.
- b) El 10% del nombre de treballadors de l'empresa, en les que ocupin entre 100 i 300 treballadors.
- c) 30 treballadors, en les empreses que ocupin 300 treballadors o més.

41.3 L'empresari ha de notificar al treballador afectat i als seus representants legals la decisió de modificar substancialment les condicions de treball de caràcter individual amb una antelació mínima de 30 dies abans de la data en què es faci efectiva.

En els supòsits que preveuen els paràgrafs a), b) i c) de l'apartat 1 d'aquest article, i sens perjudici del que disposa l'article 50.1.a), si el treballador és perjudicat per la modificació substancial té dret a rescindir el seu contracte i a percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei; els períodes inferiors a 1 any s'han de prorratejar per mesos, i amb un màxim de 9 mesos.

Sens perjudici de l'obligació d'executar la modificació en el termini d'efectivitat esmentat anteriorment, el treballador que no ha optat per la rescissió del seu contracte i es mostra disconforme amb la decisió empresarial, la pot impugnar davant la jurisdicció competent. La sentència ha de declarar la modificació justificada o injustificada. En aquest últim cas, es reconeix el dret del treballador a ser reincorporat en les condicions que tenia anteriorment.

Si amb objectiu d'eludir les previsions de l'apartat següent d'aquest article, l'empresa fa modificacions substancials de les condicions de treball en períodes successius de 90 dies en un nombre inferior als llindars a què es refereix l'últim paràgraf de l'apartat 2, sense que concorrin causes noves que justifiquin aquesta actuació, aquestes modificacions noves es consideraran fetes en frau de llei i seran declarades nul·les i sense efecte.

41.4 La decisió de modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu ha d'anar precedida d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una durada no inferior a 15 dies. Aquest període de consultes ha de tractar les causes que han motivat la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, i també sobre les mesures necessàries per atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats.

Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, amb vista a aconseguir un acord.

Aquest acord requereix la conformitat de la majoria dels membres del comitè o dels comitès d'empresa, dels delegats de personal, si escau, o de les representacions sindicals, si n'hi ha, que, en conjunt, representin la majoria d'aquells.

Després de la finalització del període de consultes l'empresari ha de notificar als treballadors la seva decisió sobre la modificació, que tindrà efectes una vegada transcorregut el termini a què es refereix l'apartat 3 d'aquest article.

Contra les decisions a què es refereix aquest apartat es pot reclamar en conflicte col·lectiu, sens perjudici de l'acció individual que preveu l'apartat 3 d'aquest article. La interposició del conflicte paralitza la tramitació de les accions individuals iniciada fins que es resolgui.

L'acord amb els representants legals dels treballadors en el període de consultes s'entén sens perjudici del dret dels treballadors afectats a exercir l'opció que preveu el segon paràgraf de l'apartat 3 d'aquest article.

41.5. En matèria de trasllats, cal atènyer-se al que disposen les normes específiques que estableix l'article 40 d'aquesta Llei.

SECCIÓ SEGONA

Garanties per canvi d'empresari

Article 42

Subcontractació d'obres i serveis

42.1 Els empresaris que contractin o subcontractin amb altres la realització d'obres o serveis corresponents a la mateixa activitat que fan ells han de comprovar que aquests contractistes estan al corrent en el pagament de les quotes de la Seguretat Social. A aquest efecte han de sol·licitar per escrit, amb la identificació de l'empresa afectada, una certificació negativa per descoberts a la Tresoreria General de la Seguretat Social, que ha de lliurar inexcusablement aquesta certificació en el termini de 30 dies improrrogables i en els termes que s'estableixin reglamentàriament. Un cop transcorregut aquest termini, l'empresari sol·licitant queda exonerat de responsabilitat.

42.2 L'empresari principal, llevat que hagi transcorregut el termini abans assenyalat respecte de la Seguretat Social i durant l'any següent a la finalització del seu encàrrec, ha de respondre solidàriament de les obligacions de naturalesa salarial que hagin contret els contractistes i els subcontractistes amb els seus treballadors i de les que es refereixin a la Seguretat Social durant el període de vigència del contracte.

No hi ha responsabilitat pels actes del contractista si l'activitat contractada es refereix exclusivament a la construcció o reparació que pugui contractar un cap de família respecte del seu habitatge, i també si el propietari de l'obra o indústria no contracta la seva realització per raó d'una activitat empresarial.

42.3 Els treballadors del contractista o subcontractista han d'estar informats per escrit pel seu empresari de la identitat de l'empresa principal per a la qual estiguin prestant serveis en cada moment. L'esmentada informació s'ha de facilitar abans de l'inici de la respectiva prestació de serveis i ha d'incloure el nom o raó social de l'empresari principal, el seu domicili social i el seu número d'identificació fiscal. Així mateix, el contractista o subcontractista ha d'informar de la identitat de l'empresa principal a la Tresoreria General de la Seguretat Social en els termes que reglamentàriament es determinin.

42.4 Sens perjudici de la informació sobre previsions en matèria de subcontractació a què es refereix l'article 64.1.1 d'aquesta Llei, quan l'empresa concerta un contracte de prestació d'obres o serveis amb una empresa contractista o subcontractista, ha d'informar els representants legals dels seus treballadors sobre els punts següents:

- a) Nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista.
- b) Objecte i durada del contracte.
- c) Lloc d'execució del contracte.
- d) Si escau, nombre de treballadors que són ocupats pel contracte o subcontracte al centre de treball de l'empresa principal.
- e) Mesures previstes per a la coordinació d'activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.

42.5 L'empresa contractista o subcontractista ha d'informar igualment els representants legals dels seus treballadors, abans de l'inici de l'execució del contracte, sobre els mateixos punts a què es refereixen l'apartat 3 anterior i les lletres b) a e) de l'apartat 4.

Article 43

Cessió de treballadors

43.1 La contractació de treballadors per cedir-los temporalment a una altra empresa només es pot fer a través d'empreses de treball temporal autoritzades degudament en els termes que s'estableixin legalment.

43.2 Els empresaris, cedent i cessionari, que infringeixin el que assenyala l'apartat anterior hauran de respondre solidàriament de les obligacions concretes amb els treballadors i amb la Seguretat Social, sens perjudici de les altres responsabilitats, fins i tot penals, que siguin procedents per aquests actes.

43.3 Els treballadors sotmesos al tràfic prohibit tenen dret a adquirir la condició de fixos en l'empresa cedent o en la cessionària, segons la seva elecció. Els drets i les obligacions del treballador a l'empresa cessionària han de ser els que corresponguin en condicions ordinàries a un treballador que presti serveis en el mateix lloc de treball o equivalent, si bé l'antiguitat s'ha de computar des de l'inici de la cessió il·legal.

Article 44

Successió d'empresa

44.1 El canvi de la titularitat de l'empresa, del centre de treball o d'una unitat productiva autònoma d'aquesta empresa no extingeix per ell mateix la relació laboral, i l'empresari nou queda subrogat en els drets i les obligacions laborals i de Seguretat Social de l'anterior, inclosos els compromisos de pensions, en els termes que preveu la seva normativa específica i, en general, en totes les obligacions en matèria de protecció social complementària que hagi adquirit el cedent.

44.2 A l'efecte del que preveu aquest article, es considera que hi ha successió d'empresa quan la transmissió afecta una entitat econòmica que manté la seva identitat, entesa com un conjunt de mitjans organitzats a fi de dur a terme una activitat econòmica, essencial o accessòria.

44.3 Sens perjudici del que estableix la legislació de Seguretat Social, el cedent i el cessionari, a les transmissions que tinguin lloc per actes inter vivos, han de respondre solidàriament durant 3 anys de les obligacions laborals nascudes amb anterioritat a la transmissió i que no s'haguessin satisfet.

Si la cessió es declara delictiva, el cedent i el cessionari també han de respondre solidàriament de les obligacions nascudes amb posterioritat a la transmissió.

44.4 Llevat d'un pacte en contra que s'hagi establert una vegada consumada la successió mitjançant un acord d'empresa entre el cessionari i els representants dels treballadors, les relacions laborals dels treballadors afectats per la successió s'han de continuar regint pel conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, en el moment de la transmissió, a l'empresa, centre de treball o unitat productiva autònoma transferida.

Aquesta aplicació s'ha de mantenir fins a la data d'expiració del conveni col·lectiu d'origen o fins a l'entrada en vigor d'un altre conveni col·lectiu nou que resulti aplicable a l'entitat econòmica transmesa.

44.5 Si l'empresa, el centre de treball o la unitat productiva objecte de la transmissió conserva la seva autonomia, el canvi de titularitat de l'empresari no extingeix per ell mateix el mandat dels representants legals dels treballadors, que continuen exercint les seves funcions en els mateixos termes i sota les mateixes condicions que regien anteriorment.

44.6 El cedent i el cessionari han d'informar els representants legals dels seus treballadors respectius afectats pel canvi de titularitat dels punts següents:

a) Data prevista de la transmissió.

b) Motius de la transmissió.

c) Conseqüències jurídiques, econòmiques i socials, per als treballadors, de la transmissió.

d) I mesures previstes respecte dels treballadors.

44.7 En cas que no hi hagi representants legals dels treballadors, el cedent i el cessionari han de facilitar la informació esmentada a l'apartat anterior als treballadors que puguin resultar afectats per la transmissió.

44.8 El cedent està obligat a facilitar la informació esmentada als apartats anteriors amb la suficient antelació, abans de la realització de la transmissió. El cessionari està obligat a comunicar aquestes informacions amb la suficient antelació i, en tot cas, abans que els seus treballadors es vegin afectats en les seves condicions d'ocupació i de treball per la transmissió.

En els supòsits de fusió i escissió de societats, el cedent i el cessionari han de proporcionar la informació indicada, en tot cas, a temps de publicar-se en la convocatòria de les juntes generals que han d'adoptar els acords respectius.

44.9 El cedent o el cessionari que prevegi adoptar, amb motiu de la transmissió, mesures laborals en relació amb els seus treballadors està obligat a iniciar un període de consultes amb els representants legals dels treballadors sobre les mesures previstes i les seves conseqüències per als treballadors. Aquest període de consultes s'ha de celebrar amb l'antelació suficient, abans que les mesures tinguin efecte. Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. Si les mesures previstes consisteixen en trasllats col·lectius o en modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter col·lectiu, el procediment del període de consultes a què es refereix el paràgraf anterior s'ha d'ajustar a l'establert en els articles 40.2 i 41.4 d'aquesta Llei.

44.10 Les obligacions d'informació i consulta establertes en aquest article s'han d'aplicar amb independència que la decisió relativa a la transmissió hagi estat adoptada pels empresaris cedent i cessionari o per les empreses que exerceixen el control sobre d'ells. Qualsevol justificació d'aquells basada en el fet que l'empresa que va prendre la decisió no els ha facilitat la informació necessària no pot ser presa en consideració a aquest efecte.

SECCIÓ TERCERA

Suspensió del contracte

Article 45

Causes i efectes de la suspensió

45.1 El contracte de treball es pot suspendre per les causes següents:

- a) Acord mutu de les parts.
- b) Causes consignades vàlidament en el contracte.
- c) Incapacitat temporal dels treballadors.
- d) Maternitat, risc durant l'embaràs de la dona treballadora i adopció o acolliment, preadoptiu o permanent, de menors de 6 anys.
- e) Compliment del servei militar o de la prestació social substitutòria.
- f) Exercici de càrrec públic representatiu.
- g) Privació de llibertat del treballador, mentre no hi hagi sentència condemnatòria.
- h) Suspensió de sou i ocupació per raons disciplinàries.
- i) Força major temporal.
- j) Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
- k) Excedència forçosa.
- l) Exercici del dret de vaga.
- m) Tancament legal de l'empresa.

45.2 La suspensió exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball.

Article 46

Excedències

46.1 L'excedència pot ser voluntària o forçosa. La forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedeix per la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés s'ha de sol·licitar dintre del mes següent al cessament en el càrrec públic.

46.2 El treballador que tingui una antiguitat a l'empresa d'almenys 1 any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini que no sigui inferior a 2 anys ni superior a 5. Aquest dret només el pot exercir una altra vegada el mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència anterior.

46.3 Els treballadors tenen dret a gaudir d'un període d'excedència, no superior a 3 anys, per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la seva data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a 1 any, llevat que s'estableixi una durada més gran per negociació col·lectiva, els treballadors per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per motius d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per ell mateix, i no exerceixi cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per motius justificats de funcionament de l'empresa.

Si un nou subjecte causant dóna dret a un nou període d'excedència, l'inici de la nova excedència posa fi a la que, si escau, es gaudia.

El període en què el treballador es troba en situació d'excedència, d'acord amb el que estableix aquest article, és computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del lloc de treball. Un cop transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, si el treballador forma part d'una família que té reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos si es tracta d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

46.4 Així mateix, poden sol·licitar el pas a la situació d'excedència a l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

46.5 El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants de la mateixa categoria a la seva o similar que hi hagi o es produeixin a l'empresa.

46.6 La situació d'excedència es pot estendre a altres supòsits acordats col·lectivament, amb el règim i els efectes que s'hi prevegin.

Article 47

Suspensió del contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major

47.1 El contracte de treball es pot suspendre, a iniciativa de l'empresari, per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, d'acord amb el procediment que estableix l'article 51 d'aquesta Llei i les seves normes de desplegament, llevat pel que fa a les indemnitzacions, que no són procedents.

L'autorització d'aquesta mesura és procedent si de la documentació que consta a l'expedient es desprèn raonablement que aquesta mesura temporal és necessària per superar una situació de caràcter conjuntural de l'activitat de l'empresa.

En aquest supòsit, el termini a què es refereix l'article 51.4 d'aquesta Llei, relatiu a la durada del període de consultes, s'ha de reduir a la meitat i la documentació justificativa ha de ser l'estrictament necessària en els termes que es determinin reglamentàriament.

47.2 Igualment, el contracte de treball es pot suspendre per causa derivada de força major d'acord amb el procediment que estableix l'article 51.12 d'aquesta Llei i les normes reglamentàries de desplegament.

Article 48

Suspensió amb reserva del lloc de treball

48.1 Quan cessin les causes legals de suspensió, el treballador té dret a la reincorporació al lloc de treball reservat, en tots els supòsits a què es refereix l'article 45.1, llevat dels que assenyalen els paràgrafs a) i b) del mateix apartat i article, en què cal atènyer-se al que s'ha pactat.

48.2 En el supòsit d'incapacitat temporal, una vegada produïda l'extinció d'aquesta situació amb la declaració d'invalidesa permanent en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a qualsevol feina o gran invalidesa, si, a parer de l'òrgan de qualificació, la situació d'incapacitat del treballador ha de ser previsiblement objecte de revisió per millora que permeti la seva reincorporació al lloc de treball, subsisteix la suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de treball, durant un període de 2 anys a comptar de la data de la resolució per la qual es va declarar la invalidesa permanent.

48.3 En els supòsits de suspensió per prestació del servei militar o prestació social substitutòria, exercici de càrrec públic representatiu o funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, el treballador s'ha de reincorporar en el termini màxim de 30 dies naturals a comptar de la data del cessament en el servei, el càrrec o la funció.

48.4 En el supòsit de part, la suspensió té una durada de 16 setmanes, que es gaudiran de manera ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió s'ha de distribuir a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguin les immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare en pot fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de suspensió.

No obstant això, i sens perjudici de les 6 setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que la mare i el pare treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seva efectivitat la incorporació a la feina de la mare representi un risc per a la seva salut.

En els casos de part prematur i en aquells en els quals, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió pot computar-se, a instància de la mare o, si no n'hi ha, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen del còmput esmentat les primeres 6 setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors fins a 6 anys, la suspensió té una durada màxima de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon, segons l'elecció del treballador, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció. La durada de la suspensió és, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors majors de 6 anys d'edat si es tracta de menors discapacitats o minusvàlids, o que per les seves circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribueix a opció dels interessats, que poden gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les 16 setmanes previstes als apartats anteriors o de les corresponents en cas de part múltiple.

Els períodes a què es refereix aquest article es poden gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en aquest article, pot iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

48.5 En el supòsit de risc durant l'embaràs, en els termes previstos en l'article 26.2 i 26.3 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitza el dia en el qual s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

SECCIÓ QUARTA

Extinció del contracte

Article 49

Extinció del contracte

49.1 El contracte de treball s'extingeix:

- a) Per acord mutu de les parts.
- b) Per les causes consignades com a vàlides en el contracte, llevat que constitueixin un abús de dret manifest per part de l'empresari.
- c) Per l'expiració del temps acordat o per la realització de l'obra o servei objecte del contracte. En finalitzar el contracte, excepte en els casos del contracte d'interinitat, del contracte d'inserció i dels contractes formatius, el treballador té dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria de pagar 8 dies de salari per cada any de servei, o l'establerta, si escau, en la normativa específica aplicable.

Els contractes de durada determinada que tinguin establert un termini màxim de durada, inclosos els contractes en pràctiques i per a la formació, concertats per una durada inferior a la màxima establerta legalment s'han d'entendre prorrogats automàticament fins a aquest termini si no hi ha denúncia o pròrroga expressa i el treballador continuï prestant serveis.

Un cop finalitzada aquesta durada màxima o feta l'obra o el servei objecte del contracte, si no hi ha denúncia i continua la prestació laboral, el contracte es considera prorrogat tàcitament per temps indefinit, llevat que hi hagi una prova en contra que acrediti la naturalesa temporal de la prestació.

Si el contracte de treball de durada determinada és superior a 1 any, la part del contracte que formuli la denúncia està obligada a notificar-ne a l'altra part la finalització amb una antelació mínima de 15 dies.

d) Per dimissió del treballador; en aquest cas ha de transcórrer el preavís que assenyalin els convenis col·lectius o el costum del lloc.

e) Per mort, gran invalidesa o invalidesa permanent total o absoluta del treballador, sens perjudici del que disposa l'article 48.2.

f) Per jubilació del treballador.

g) Per mort; jubilació en els casos que prevegi el règim corresponent de la Seguretat Social; incapacitat de l'empresari, sens perjudici del que disposa l'article 44, o per extinció de la personalitat jurídica del contractant.

En els casos de mort, jubilació o incapacitat de l'empresari, el treballador té dret que se li pagui una quantitat equivalent a 1 mes de salari.

En els casos d'extinció de la personalitat jurídica del contractant s'han de seguir els tràmits de l'article 51 d'aquesta Llei.

h) Per força major que impossibiliti definitivament la prestació de treball sempre que la seva existència hagi estat constatada degudament d'acord amb el que disposa l'article 51.12 d'aquesta Llei.

i) Per acomiadament col·lectiu fundat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, sempre que hagi estat autoritzat degudament d'acord amb el que disposa aquesta Llei.

j) Per voluntat del treballador, fonamentada en un incompliment contractual de l'empresari.

k) Per acomiadament del treballador.

l) Per causes objectives procedents legalment.

49.2 L'empresari, amb ocasió de l'extinció del contracte, en comunicar als treballadors la denúncia o, si escau, el preavís de l'extinció del contracte, ha d'adjuntar una proposta del document de liquidació de les quantitats que deu.

El treballador pot sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors en el moment de firmar el rebut de la quitança; en aquest rebut s'ha de fer constar que firma en presència d'un representant legal dels treballadors o bé que el treballador no ha fet ús d'aquesta possibilitat. Si l'empresari impedeix la presència del representant en el moment de la firma, el treballador ho pot fer constar en el mateix rebut, als efectes oportuns.

Article 50

Extinció per voluntat del treballador

50.1 Són causes justes perquè el treballador pugui sol·licitar l'extinció del contracte:

a) Les modificacions substancials en les condicions de treball que redundin en perjudici de la seva formació professional o en menyscabament de la seva dignitat.

b) La falta de pagament o endarreriments continuats en el pagament del salari pactat.

c) Qualsevol altre incompliment greu de les obligacions de l'empresari, llevat dels supòsits de força major, i també la negativa de l'empresari a reintegrar el treballador en les condicions anteriors de treball en els supòsits que preveuen els articles 40 i 41 d'aquesta Llei, si una sentència judicial els ha declarat injustificats.

50.2 En aquests casos, el treballador té dret a les indemnitzacions assenyalades per a l'acomiadament improcedent.

Article 51

Acomiadament col·lectiu

51.1 A l'efecte del que disposa aquesta Llei s'entén per acomiadament col·lectiu l'extinció de contractes de treball fundada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció si, en un període de 90 dies, l'extinció afecta almenys:

a) 10 treballadors, en les empreses que ocupin menys de 100 treballadors.

b) El 10% del nombre de treballadors de l'empresa en les que ocupin entre 100 i 300 treballadors.

c) 30 treballadors en les empreses que ocupin 300 treballadors o més.

S'entén que concorren les causes a què es refereix aquest article si l'adopció de les mesures proposades contribueix, si les mesures adduïdes són econòmiques, a superar una situació econòmica negativa de l'empresa o, si són tècniques, organitzatives o de producció, a garantir la viabilitat futura de l'empresa i de la seva ocupació a través d'una organització més adequada dels recursos.

S'entén igualment com a acomiadament col·lectiu l'extinció dels contractes de treball que afectin tota la plantilla de l'empresa, sempre que el nombre de treballadors afectats sigui superior a 5, si l'acomiadament es produeix com a conseqüència del cessament total de la seva activitat empresarial fundada en les mateixes causes assenyalades anteriorment.

Per al còmput del nombre d'extincions de contractes a què es refereix el primer paràgraf d'aquest article, també cal tenir en compte les extincions que s'hagin produït en el període de referència per iniciativa de l'empresari en virtut d'altres motius no inherents a la persona del treballador i diferents dels que preveu l'article 49.1.c) d'aquesta Llei, sempre que el nombre sigui, almenys, de 5.

Si, en períodes successius de 90 dies i amb l'objectiu d'eludir les previsions contingudes en aquest article, l'empresa fa extincions de contractes a l'empara del que disposa l'article 52.c) d'aquesta Llei en un nombre inferior als l·lindars assenyalats, sense que concorrin causes noves que justifiquin aquesta actuació, aquestes noves extincions s'han de considerar fetes en frau de llei, i han de ser declarades nul·les i sense efecte.

51.2 L'empresari que tingui la intenció de fer un acomiadament col·lectiu ha de sol·licitar l'autorització per a l'extinció dels contractes de treball d'acord amb el procediment de regulació d'ocupació que preveu aquesta Llei i les seves normes de desplegament reglamentari. El procediment s'ha d'iniciar mitjançant la sol·licitud a l'autoritat laboral competent i l'obertura simultània d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors.

A la comunicació a l'autoritat laboral i als representants legals dels treballadors, s'hi ha d'adjuntar la documentació necessària per acreditar les causes que motiven l'expedient i la justificació de les mesures que s'han d'adoptar, en els termes que es determinin reglamentàriament.

La comunicació de l'obertura del període de consultes s'ha de fer mitjançant un escrit adreçat per l'empresari als representants legals dels treballadors, una còpia del qual s'ha de fer arribar, juntament amb la sol·licitud, a l'autoritat laboral.

51.3 Un cop rebuda la sol·licitud, l'autoritat laboral ha de comprovar que reuneix els requisits exigits i, en cas contrari, n'ha de requerir la correcció de l'empresari en un termini de 10 dies, amb l'advertiment que, si no ho fa així, es considera que ha desistit de la seva demanda i s'arxivaran les actuacions.

L'autoritat laboral ha de comunicar la iniciació de l'expedient a l'entitat gestora de la prestació per atur i sol·licitar, amb caràcter preceptiu, un informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre les causes que motiven l'expedient i tots els altres informes que siguin necessaris per emetre una resolució fundada. Els informes s'han d'evacuar en el termini improrrogable de 10 dies i han d'estar en poder de l'autoritat laboral abans que acabi el període de consultes a què es refereixen els apartats 2 i 4 d'aquest article, la qual els ha d'incorporar a l'expedient una vegada hagi conclòs el període.

Si durant la tramitació de l'expedient l'autoritat laboral té coneixement que l'empresari està adoptant mesures que poden fer ineficax el resultat de qualsevol pronunciament, l'autoritat laboral pot demanar a l'empresari i a les autoritats competents la seva paralització immediata.

Si l'extinció afecta més del 50% dels treballadors, l'empresari ha de donar compte de la venda dels béns de l'empresa, llevat d'aquells que constitueixin el tràfic normal de l'empresa, als representants legals dels treballadors i també a l'autoritat competent.

51.4 La consulta amb els representants legals dels treballadors, els quals tenen la condició de part interessada en la tramitació de l'expedient de regulació d'ocupació, ha de tenir una durada no inferior a 30 dies naturals, o de 15 en el cas d'empreses de menys de 50 treballadors, i ha de tractar sobre les causes que motiven l'expedient i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, i també sobre les mesures necessàries per atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats i per possibilitar la continuïtat i la viabilitat del projecte empresarial.

En tot cas, en les empreses de 50 treballadors o més cal adjuntar a la documentació iniciadora de l'expedient un pla que prevegi les mesures assenyalades anteriorment.

Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe amb vista a la consecució d'un acord.

Aquest acord requereix la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si escau, o de les representacions sindicals, si n'hi ha, que en conjunt representin la majoria d'aquells.

Quan finalitzi el període de consultes l'empresari ha de comunicar-ne el resultat a l'autoritat laboral.

51.5 Si el període de consultes conclou amb acord entre les parts, l'autoritat laboral ha de dictar una resolució en el termini de 15 dies naturals en què ha d'autoritzar l'extinció de les relacions laborals. Si un cop transcorregut aquest termini no ha dictat un pronunciament exprés, s'ha d'entendre autoritzada la mesura extintiva en els termes que preveu l'acord.

No obstant el que disposa el paràgraf anterior, si l'autoritat laboral considera, d'ofici o a instància de part, que hi ha frau, dol, coacció o abús de dret en la conclusió de l'acord, ho ha de remetre, amb la suspensió del termini per dictar resolució, a l'autoritat judicial, a l'efecte de la seva possible declaració de nul·litat. Ha d'actuar de la mateixa manera si, d'ofici o a petició de l'entitat gestora de la prestació d'atur, estima que l'acord pot tenir per objecte l'obtenció indeguda de les prestacions per part dels treballadors afectats per inexistència de la causa que motiva la situació legal d'atur.

51.6 Si el període de consultes conclou sense que hi hagi acord, l'autoritat laboral ha de dictar resolució en què estimi o desestimi, en tot o en una part, la sol·licitud empresarial. La resolució s'ha de dictar en el termini de 15 dies naturals a comptar de la comunicació a l'autoritat laboral de la conclusió del període de consultes; si un cop transcorregut aquest termini no hi ha un pronunciament exprés, la mesura d'extinció s'ha d'entendre autoritzada en els termes de la sol·licitud.

La resolució de l'autoritat laboral ha de ser motivada i congruent amb la sol·licitud empresarial. L'autorització serà procedent si de la documentació que consta a l'expedient es desprèn raonablement que les mesures proposades per l'empresa són necessàries als fins que preveu l'apartat 1 d'aquest article.

51.7 Els representants legals dels treballadors tenen prioritat de permanència a l'empresa en els supòsits a què es refereix aquest article.

51.8 Els treballadors els contractes dels quals s'extingeixin d'acord amb el que disposa aquest article tenen dret a rebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei; els períodes de temps inferiors a 1 any s'han de prorratejar per mesos, amb un màxim de 12 mensualitats.

51.9 Els treballadors, a través dels seus representants, poden sol·licitar igualment la incoació de l'expedient a què es refereix aquest article si racionalment es considera que la no-incoació per part de l'empresari pot ocasionar-los perjudicis de reparació impossible o difícil.

En aquest cas, l'autoritat laboral competent ha de determinar les actuacions i els informes que siguin necessaris per a la resolució de l'expedient, respectant els terminis que preveu aquest article.

51.10 (Derogat)

51.11 En el supòsit de venda judicial de la totalitat de l'empresa o d'una part, només és aplicable el que disposa l'article 44 d'aquesta Llei si el que s'ha venut comprèn els elements necessaris i per ells mateixos suficients per continuar l'activitat empresarial.

Si, no obstant la concurrència del supòsit anterior, l'empresari nou decideix no continuar o suspendre l'activitat de l'anterior, ha de fonamentar aquest fet en un expedient de regulació d'ocupació incoat a aquest efecte.

51.12 L'existència de força major com a causa motivadora de l'extinció dels contractes de treball, l'ha de constatar l'autoritat laboral, sigui quin sigui el nombre dels treballadors afectats, amb l'expedient previ tramitat d'acord amb el que disposa aquest apartat.

L'expedient s'inicia mitjançant la sol·licitud de l'empresa, a la qual s'han d'adjuntar els mitjans de prova que consideri necessaris i simultàniament s'ha de comunicar als representants legals dels treballadors, els quals tenen la condició de part interessada en la totalitat de la tramitació de l'expedient.

La resolució de l'autoritat laboral s'ha de dictar, amb les actuacions i els informes indispensables previs, en el termini de 5 dies a comptar de la sol·licitud, i produeix efectes des de la data del fet causant de la força major.

L'autoritat laboral que constati la força major pot acordar que la totalitat de la indemnització o una part d'aquesta que correspongui als treballadors afectats per l'extinció dels contractes es satisfaci pel Fons de Garantia Salarial, sens perjudici del dret d'aquest a rescabalar-se de l'empresari.

51.13 En tot el que no preveu aquest article és aplicable el que disposa la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, en particular en matèria de recursos.

Totes les actuacions que s'hagin de seguir i les notificacions que s'hagin de fer als treballadors s'han de fer amb els seus representants legals.

51.14 Les obligacions d'informació i de documentació que preveu aquest article s'han d'aplicar independentment que la decisió relativa als acomiadaments col·lectius l'hagi presa l'empresari o l'empresa que n'exerceix el control. Qualsevol justificació de l'empresari basada en el fet que l'empresa que va prendre la decisió no li ha facilitat la informació necessària no pot ser presa en consideració a aquest efecte.

51.15 Si es tracta d'expedients de regulació d'ocupació d'empreses no sotmeses a procediment concursal, que incloguin treballadors amb 55 anys d'edat o més grans que no tenien la condició de mutualistes l'1 de gener de 1967, és obligatori abonar les quotes destinades al finançament d'un conveni especial respecte dels treballadors anteriorment assenyalats en els termes previstos en la Llei general de la Seguretat Social.

Article 52

Extinció del contracte per causes objectives

El contracte es pot extingir:

a) Per ineptitud del treballador coneguda o sobrevinguda amb posterioritat a la seva col·locació efectiva en l'empresa. La ineptitud existent amb anterioritat al compliment d'un període de prova no es pot al·legar amb posterioritat a aquest compliment.

b) Per falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques que s'esdevinguin en el lloc de treball, si aquests canvis són raonables i han transcorregut com a mínim 2 mesos des que es va introduir la modificació. El contracte ha de quedar en suspens pel temps necessari, i fins a un màxim de 3 mesos, si l'empresa ofereix un curs de reconversió o de perfeccionament professional a càrrec de l'organisme oficial o propi competent que el capaciti per a l'adaptació requerida.

Durant el curs, s'ha de pagar al treballador l'equivalent al salari mitjà que estigui percebent.

c) Quan hi hagi la necessitat acreditada objectivament d'amortitzar llocs de treball per alguna de les causes que preveu l'article 51.1 d'aquesta Llei i en un nombre inferior al que s'hi estableix. Amb aquest efecte, l'empresari ha d'acreditar la decisió d'extinció per causes econòmiques, amb la finalitat de contribuir a superar situacions econòmiques negatives, o per causes tècniques, organitzatives o de producció, per superar les dificultats que impedeixin el bon funcionament de l'empresa, ja sigui per la seva posició competitiva al mercat o per exigències de la demanda, mitjançant una millor organització dels recursos.

Els representants dels treballadors tenen prioritat de permanència a l'empresa en el supòsit a què es refereix aquest apartat.

d) Per faltes d'assistència a la feina, tot i ser justificades però intermitents, que assoleixin el 20% de les jornades hàbils en 2 mesos consecutius, o el 25% en 4 mesos discontinus dins un període de 12 mesos, sempre que l'índex d'absentisme de tota la plantilla del centre de treball superi el 5% en els mateixos períodes de temps.

No s'han de computar com a faltes d'assistència, a l'efecte del paràgraf anterior, les absències degudes a una vaga legal pel temps de durada d'aquesta, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, l'accident de treball, la maternitat, risc durant l'embaràs, malalties causades per l'embaràs, part o lactància, les llicències i les vacances, ni la malaltia o l'accident no laboral si la baixa ha estat acordada pels serveis sanitaris oficials i té una durada de més de 20 dies consecutius.

e) En el cas de contractes per temps indefinit concertats directament per les administracions públiques o per entitats sense ànim de lucre per a l'execució de plans i programes públics determinats, sense dotació econòmica estable i finançats mitjançant consignacions pressupostàries o extrapressupostàries anuals conseqüència d'ingressos externs de caràcter finalista, per la insuficiència de la consignació corresponent per al manteniment del contracte de treball de què es tracti.

Si l'extinció afecta un nombre de treballadors igual o superior al que estableix l'article 51.1 d'aquesta Llei s'ha de seguir el procediment previst en l'article esmentat.

Article 53

Forma i efectes de l'extinció per causes objectives

53.1 L'adopció de l'acord d'extinció a l'empara del que preveu l'article anterior exigeix l'observança dels requisits següents:

a) Comunicar-ho al treballador mitjançant un escrit que n'expressi la causa.

b) Posar a disposició del treballador, simultàniament al lliurament de la comunicació escrita, la indemnització de 20 dies per any de servei; els períodes de temps inferiors a 1 any s'han de prorratejar per mesos, i amb un màxim de 12 mensualitats.

Si la decisió d'extinció es fonamenta a l'article 52.c) d'aquesta Llei, amb l'al·legació de causa econòmica, i com a conseqüència d'aquesta situació econòmica no es pot posar a disposició del treballador la indemnització a què es refereix el paràgraf anterior, l'empresari, fent-ho constar en la comunicació escrita, la pot deixar de pagar, sens perjudici del dret que té el treballador d'exigir-li el pagament si té efectivitat la decisió d'extinció.

c) Concedir un termini de preavis de 30 dies, a comptar del lliurament de la comunicació personal al treballador, fins a l'extinció del contracte de treball. En el supòsit que preveu l'article 52.c), cal donar còpia de l'escrit de preavis a la representació legal dels treballadors perquè en tingui coneixement.

53.2 Durant el període de preavis el treballador, o el seu representant legal si es tracta d'una persona amb disminució que en disposa, té dret, sense la pèrdua de la seva retribució, a una llicència de 6 hores setmanals per buscar una ocupació nova.

53.3 Es pot recórrer contra la decisió d'extinció com si es tractés d'un acomiadament disciplinari.

53.4 Si l'empresari no compleix els requisits que estableix l'apartat 1 d'aquest article o la decisió d'extinció de l'empresari té com a mòbil alguna de les causes de discriminació que prohibeix la Constitució o la Llei, o bé es produeix amb la violació de drets fonamentals i de llibertats públiques del treballador, la decisió d'extinció serà nul·la i l'autoritat judicial ha de fer aquesta declaració d'ofici.

La no-concessió del preavis no anul·la l'extinció, si bé l'empresari, independentment dels altres efectes que siguin procedents, està obligat a pagar els salaris corresponents a aquest període. L'observança posterior per part de l'empresari dels requisits incomplets no representa, en cap cas, la reparació de l'acte d'extinció primitiu, sinó un acord d'extinció nou amb efectes des de la seva data.

També és nul·la la decisió d'extinció en els supòsits següents:

a) La dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment al qual es refereix l'article 45.1.d) d'aquesta Llei, o la notificada en una data que permeti que el termini de preavis finalitzi dins del període esmentat.

b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins a la del començament del període de suspensió a la qual es refereix la lletra a), i la dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos als quals es refereixen els apartats 4 i 5 de l'article 37 d'aquesta Llei, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat l'excedència prevista a l'article 46.3.

L'establert en les lletres anteriors és d'aplicació llevat que, en ambdós casos, es declari la procedència de la decisió d'extinció per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i l'excedència assenyalats.

53.5 La qualificació per part de l'autoritat judicial de la nul·litat, la procedència o la improcedència de la decisió d'extinció produirà els mateixos efectes que els que s'indiquen per a l'acomiadament disciplinari, amb les modificacions següents:

a) En cas de procedència, el treballador té dret a la indemnització que preveu l'apartat 1 d'aquest article, i a consolidar-la si l'ha rebuda, i es considera en situació d'atur per causes no imputables a ell.

b) Si l'extinció es declara improcedent i l'empresari el readmet, el treballador li ha de reintegrar la indemnització que ha percebut. En cas de substitució de la readmissió per compensació econòmica, s'ha de deduir d'aquesta compensació l'import de la indemnització.

Article 54

Acomiadament disciplinari

54.1 El contracte de treball es pot extingir per decisió de l'empresari, mitjançant l'acomiadament basat en un incompliment greu i culpable per part del treballador.

54.2 Es consideren incompliments contractuals:

- a) Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat a la feina.
- b) La indisciplina o desobediència a la feina.
- c) Les ofenses verbals o físiques a l'empresari, a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que hi conviuen.
- d) La transgressió de la bona fe contractual i també l'abús de confiança en l'exercici de la feina.
- e) La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.
- f) L'embraguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en la feina.
- g) L'assetjament per causa d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual cap a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

Article 55

Forma i efectes de l'acomiadament disciplinari

55.1 L'acomiadament s'ha de notificar per escrit al treballador i hi han de constar els fets que el motiven i la data en què produirà efectes.

Per conveni col·lectiu es poden establir altres exigències formals per a l'acomiadament.

Si el treballador és un representant legal dels treballadors o un delegat sindical és procedent l'obertura d'un expedient contradictori, en què s'han d'escoltar, a més de la persona interessada, els altres membres de la representació a la qual pertany, si n'hi ha.

Si el treballador està afiliat a un sindicat, i a l'empresari li consta, ha de donar audiència prèvia als delegats sindicals de la secció sindical corresponent a aquest sindicat.

55.2 Si l'acomiadament es fa sense observar el que estableix l'apartat anterior, l'empresari pot fer un acomiadament nou en què compleixi els requisits omesos en el precedent. Aquest acomiadament nou, que només produeix efectes des de la seva data, únicament es pot fer en el termini de 20 dies a comptar de l'endemà del primer acomiadament. En fer-ho, l'empresari ha de posar a disposició del treballador els salaris meritats en els dies intermedis, durant els quals l'ha de mantenir d'alta a la Seguretat Social.

55.3 L'acomiadament es qualifica com a procedent, improcedent o nul.

55.4 L'acomiadament es considera procedent si queda acreditat l'incompliment al·legat per l'empresari en el seu escrit de comunicació. És improcedent en cas contrari o si en la forma no s'ajusta al que estableix l'apartat 1 d'aquest article.

55.5 És nul l'acomiadament que té com a mòbil alguna de les causes de discriminació que prohibeix la Constitució o la llei, o bé es produeix amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

També és nul l'acomiadament en els supòsits següents:

a) El dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, l'adopció o acolliment a què es refereix l'article 45.1.d) d'aquesta Llei, o el notificat en una data que permeti que el termini de preavis finalitzi dins del període esmentat.

b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins a la del començament del període de suspensió a la qual es refereix la lletra a), i el dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos als quals es refereix l'article 37.4 i 37.5 d'aquesta Llei, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat l'excedència prevista a l'article 46.3.

El que estableixen les lletres anteriors és d'aplicació, llevat que, en tots dos casos, es declari la procedència de l'acomiadament per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i l'excedència assenyalats.

55.6 L'acomiadament nul té l'efecte de la readmissió immediata del treballador, amb el pagament dels salaris que ha deixat de percebre.

55.7 L'acomiadament procedent convalida l'extinció del contracte de treball que s'hagi produït amb aquest acomiadament, sense dret a indemnització ni a salaris de tramitació.

Article 56

Acomiadament improcedent

56.1 Si l'acomiadament és declarat improcedent, l'empresari, en el termini de 5 dies des de la notificació de la sentència, pot optar entre readmetre el treballador, i pagar-li els salaris de tramitació que preveu l'apartat b) d'aquest article 1, o pagar-li les percepcions econòmiques següents, que ha de fixar la sentència:

a) Una indemnització de 45 dies de salari per any de servei; els períodes de temps inferiors a 1 any s'han de prorratejar per mesos, i fins a un màxim de 42 mensualitats.

b) Una quantitat igual a la suma dels salaris que ha deixat de percebre des de la data de l'acomiadament fins a la notificació de la sentència que declara la improcedència o fins que hagi trobat una altra feina, si aquesta col·locació és anterior a aquesta sentència i l'empresari prova el que ha percebut, per tal de descomptar-ho dels salaris de tramitació.

56.2 En el supòsit que les opcions de readmissió o indemnització corresponguin a l'empresari, el contracte de treball s'entén extingit en la data de l'acomiadament, si l'empresari en reconeix la improcedència i ofereix la indemnització prevista en el paràgraf a) de l'apartat anterior, la qual ha de dipositar al Jutjat del Social a disposició del treballador, i fer-ne saber el treballador.

Quan el treballador accepta la indemnització o quan no l'accepta i l'acomiadament és declarat improcedent, la quantitat a la qual es refereix el paràgraf b) de l'apartat anterior queda limitada als salaris meritats des de la data de l'acomiadament fins a la del dipòsit, llevat que el dipòsit es realitzi en les 48 hores següents a l'acomiadament; en aquest cas no es merita cap quantitat.

A aquests efectes, l'empresari pot fer el reconeixement de la improcedència des de la data de l'acomiadament fins a la de la conciliació.

56.3 Si l'empresari no opta per la readmissió o la indemnització, s'ha d'entendre que és procedent la primera.

56.4 Si la persona acomiadada és un representant legal dels treballadors o un delegat sindical, sempre correspon prendre l'opció a aquesta persona. Si no pren l'opció, s'ha d'entendre que ho fa per la readmissió. Si l'opció, expressa o presumpta, és a favor de la readmissió, aquesta ha de ser obligatòria.

Article 57

Pagament per part de l'Estat

57.1 Si la sentència que declara la improcedència de l'acomiadament es dicta quan han transcorregut més de 60 dies hàbils des de la data en què es va presentar la demanda, l'empresari pot reclamar de l'Estat el pagament de la percepció econòmica a què es refereix l'article 56.1.b) satisfeta al treballador, corresponent al temps que excedeixi d'aquests 60 dies.

57.2 En els casos d'acomiadament en què, d'acord amb aquest article, els salaris de tramitació són per compte de l'Estat, són a càrrec seu les quotes de la Seguretat Social que corresponen a aquests salaris.

SECCIÓ CINQUENA

Procediment concursal

Article 57 bis

Procediment concursal

En cas de concurs, en els supòsits de modificació, suspensió i extinció col·lectives dels contractes de treball i de successió d'empresa, cal aplicar les especialitats previstes en la Llei concursal.

CAPÍTOL IV

Faltes i sancions dels treballadors

Article 58

Faltes i sancions dels treballadors

58.1 Els treballadors poden ser sancionats per la direcció de les empreses en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que estableixin les disposicions legals o el conveni col·lectiu que sigui aplicable.

58.2 La valoració de les faltes i les sancions corresponents imposades per la direcció de l'empresa sempre es pot revisar davant la jurisdicció competent. La sanció de les faltes greus i molt greus requereix la comunicació escrita al treballador, en la qual s'han de fer constar la data i els fets que la motiven.

58.3 No es poden imposar sancions que consisteixin en la reducció de la durada de les vacances o en cap altra minoració dels drets al descans del treballador o multa d'haver.

CAPÍTOL V

Terminis de prescripció

SECCIÓ PRIMERA

Prescripció d'accions derivades del contracte

Article 59

Prescripció i caducitat

59.1 Les accions que es deriven del contracte de treball que no tinguin assenyalat un termini especial prescriuen al cap d'1 any de la seva finalització.

A aquest efecte, es considera acabat el contracte:

- a) El dia en què finalitza el temps de durada convingut o fixat per disposició legal o conveni col·lectiu.
- b) El dia en què acaba la prestació de serveis continuats, si s'ha produït aquesta continuïtat per virtut de pròrroga expressa o tàcita.

59.2 Si l'acció s'exerceix per exigir percepcions econòmiques o per al compliment d'obligacions de tracte únic que no poden tenir lloc una vegada extingit el contracte, el termini d'1 any s'ha de computar des del dia en què l'acció es pugui exercir.

59.3 L'exercici de l'acció contra l'acomiadament o resolució de contractes temporals caduca als 20 dies a comptar de l'endemà del dia en què ha tingut lloc. Els dies han de ser hàbils i el termini de caducitat, amb caràcter general.

El termini de caducitat queda interromput per la presentació de la sol·licitud de conciliació davant l'òrgan públic de mediació, arbitratge i conciliació competent.

59.4 El que preveu l'apartat anterior és aplicable a les accions contra les decisions empresarials en matèria de mobilitat geogràfica i modificació substancial de les condicions de treball. El termini s'ha de computar des de l'endemà de la data de notificació de la decisió empresarial, després de la finalització, si escau, del període de consultes.

SECCIÓ SEGONA

Prescripció de les infraccions i faltes

Article 60

Prescripció

60.1 Les infraccions que hagi comès l'empresari prescriuen al cap de 3 anys, excepte en matèria de Seguretat Social.

60.2 Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuen als 10 dies; les greus, als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies a comptar de la data en què l'empresa va tenir coneixement que s'havien comès i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

TÍTOL II

Dels drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors a l'empresa

CAPÍTOL I

Del dret de representació col·lectiva

Article 61

Participació

De conformitat amb el que disposa l'article 4 d'aquesta Llei i sens perjudici d'altres formes de participació, els treballadors tenen dret a participar a l'empresa a través dels òrgans de representació que regula aquest títol.

SECCIÓ PRIMERA

Òrgans de representació

Article 62

Delegats de personal

62.1 La representació dels treballadors a l'empresa o centre de treball que tinguin menys de 50 i més de 10 treballadors correspon als delegats de personal. Igualment hi pot haver un delegat de personal en les empreses o els centres que tinguin entre 6 i 10 treballadors, si així ho decideixen aquests treballadors per majoria.

Els treballadors han d'escollir, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe, els delegats de personal en la proporció següent: fins a 30 treballadors, 1, i de 31 a 49 treballadors, 3.

62.2 Els delegats de personal han d'exercir mancomunadament davant l'empresari la representació per a la qual han estat elegits i han de tenir les mateixes competències que les establertes per als comitès d'empresa.

Els delegats de personal han d'observar les normes que sobre secret professional s'han establert per als membres de comitès d'empresa a l'article 65 d'aquesta Llei.

Article 63

Comitès d'empresa

63.1 El comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors a l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos, i s'ha de constituir en cada centre de treball que tingui un cens de 50 treballadors o més.

63.2 Si l'empresa té en la mateixa província, o en municipis limítrofs, 2 centres de treball o més els censos dels quals no assoleixen els 50 treballadors però que en conjunt els sumen, s'hi ha de constituir un comitè d'empresa conjunt.

Si uns centres tenen 50 treballadors i uns altres de la mateixa província no, en els primers s'han de constituir comitès d'empresa propis i amb tots els segons se n'ha de constituir un altre.

63.3 Només es pot pactar mitjançant conveni col·lectiu la constitució i el funcionament d'un comitè intercentres, que pot tenir un màxim de 13 membres, designats d'entre els components dels diferents comitès de centre.

En la constitució del comitè intercentres s'ha de respectar la proporcionalitat dels sindicats segons els resultats electorals considerats globalment.

Aquests comitès intercentres no es poden atorgar altres funcions que les que els concedeixi expressament el conveni col·lectiu en què se n'acordi la creació.

Article 64

Competències

64.1 El comitè d'empresa té les competències següents:

1r. Rebre informació, que se li ha de facilitar trimestralment, almenys, sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre la situació de la producció i les vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i l'evolució probable de l'ocupació a l'empresa, i també sobre les previsions de l'empresari quant a la subscripció de contractes nous, amb indicació del nombre i de les modalitats i el tipus de contractes que seran utilitzats, inclosos els contractes a temps parcial, de la realització d'hores complementàries pels treballadors contractats a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.

2n. Rebre la còpia bàsica dels contractes a què es refereix l'article 8.3.a) i la notificació de les pròrrogues i de les denúncies corresponents als contractes, en el termini de 10 dies a comptar de l'endemà del dia en què tinguin lloc.

3r. Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en cas que l'empresa revesteixi la forma de societat per accions o participacions, els altres documents que es donin a conèixer als socis i en les mateixes condicions que a aquests.

4t. Emetre un informe amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari de les decisions que adopti sobre les qüestions següents:

a) Reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals de plantilla.

b) Reduccions de la jornada i trasllat total o parcial de les instal·lacions.

c) Plans de formació professional de l'empresa.

d) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball.

e) Estudi de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

5è. Emetre un informe si la fusió, l'absorció o la modificació de l'estatus jurídic de l'empresa representa qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.

6è. Conèixer els models de contractes de treball escrits que s'utilitzen a l'empresa i també els documents relatius a la finalització de la relació laboral.

7è. Ser informat de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

8è. Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents laborals i les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

9è. Desenvolupar una tasca:

a) De vigilància del compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, i també de la resta dels pactes, les condicions i els usos d'empresa en vigor, i de formulació, si escau, de les accions legals oportunes davant l'empresari i els organismes o tribunals competents.

b) De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en l'exercici del treball a l'empresa, amb les particularitats que preveu en aquest sentit l'article 19 d'aquesta Llei.

10è. Participar, com determini el conveni col·lectiu, en la gestió d'obres socials establertes a l'empresa en benefici dels treballadors o dels seus familiars.

11è. Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir l'establiment de les mesures necessàries per vetllar pel manteniment i l'increment de la productivitat, d'acord amb el que s'hagi pactat en els convenis col·lectius.

12è. Informar els seus representats sobre tots els temes i qüestions assenyalats en aquest apartat 1 que, directament o indirecta, tinguin o puguin tenir repercussió en les relacions laborals.

64.2 Els informes que hagi d'emetre el comitè d'acord amb les competències reconegudes als apartats 4t i 5è de l'apartat 1 d'aquest article s'han d'elaborar en el termini de 15 dies.

Article 65

Capacitat i secret professional

65.1 Es reconeix al comitè d'empresa la capacitat, com a òrgan col·legiat, per exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves competències, per decisió majoritària dels seus membres.

65.2 Els membres del comitè d'empresa, i el comitè en conjunt, han d'observar secret professional en tot el que fa referència als paràgrafs 1r, 2n, 3r, 4t i 5è de l'apartat 1 de l'article anterior, fins i tot després de deixar de pertànyer al comitè d'empresa i en especial en totes les matèries sobre les quals la direcció assenyali expressament el caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa al comitè no es pot utilitzar fora de l'àmbit estricte de l'empresa i per a finalitats diferents de les que van motivar-ne el lliurament.

Article 66

Composició

66.1 El nombre de membres del comitè d'empresa s'ha de determinar d'acord amb l'escala següent:

a) De 50 a 100 treballadors, 5.

b) De 101 a 250 treballadors, 9.

c) De 251 a 500 treballadors, 13.

d) De 501 a 750 treballadors, 17.

e) De 751 a 1.000 treballadors, 21.

f) De 1.000 en endavant, 2 per cada 1.000 o fracció, amb un màxim de 75.

66.2 Els comitès d'empresa o centres de treball han d'escollir entre els seus membres un president i un secretari del comitè i han d'elaborar-ne el reglament de procediment, que no pot contravenir el que disposa la llei, i n'hauran de remetre una còpia a l'autoritat laboral, a l'efecte de registre, i a l'empresa.

Els comitès s'han de reunir cada dos mesos o sempre que ho sol·liciti un terç dels seus membres o un terç dels treballadors representats.

Article 67

Promoció d'eleccions i mandat electoral

67.1 Poden promoure eleccions a delegats de personal i membres de comitès d'empresa les organitzacions sindicals més representatives, les que tinguin un mínim d'un 10% de representants a l'empresa o els treballadors del centre de treball per acord majoritari. Els sindicats amb capacitat de promoció d'eleccions tenen dret a accedir als registres de les administracions públiques que contenen dades relatives a la inscripció d'empreses i altes de treballadors, en la mesura necessària per portar a terme aquesta promoció en els seus àmbits respectius.

Els promotors han de comunicar a l'empresa i a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral el propòsit de celebrar eleccions amb un termini mínim d'almenys 1 mes d'antelació a l'inici del procés electoral. En aquesta comunicació els promotors han d'identificar amb precisió l'empresa i el seu centre de treball en què es desitja celebrar el procés electoral i la data d'inici d'aquest, que ha de ser la de constitució de la mesa electoral i que, en tot cas, no pot començar abans d'1 mes ni més enllà de 3 mesos a comptar del registre de la comunicació a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral. Aquesta oficina pública, el dia hàbil següent, ha d'exposar al tauler d'anuncis els preavisos presentats, i n'ha de facilitar una còpia als sindicats que així ho sol·licitin.

Només amb l'acord majoritari previ entre els sindicats més representatius o representatius d'acord amb la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, es pot promoure la celebració d'eleccions de manera generalitzada en un àmbit funcional o territorial, o en diversos àmbits. Aquests acords s'han de comunicar a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral per al seu dipòsit i publicitat.

Si es promouen eleccions per renovar la representació per conclusió de la durada del mandat, aquesta promoció només es pot fer a partir de la data en què faltin tres mesos perquè venci el mandat.

Es poden promoure eleccions parcials per dimissions, revocacions o ajusts de la representació per increment de plantilla. Els convenis col·lectius poden preveure el que sigui necessari per adaptar la representació dels treballadors a les disminucions significatives de plantilla que puguin tenir lloc a l'empresa. Si no n'hi ha, aquesta adaptació s'ha de fer per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.

67.2 L'incompliment de qualsevol dels requisits establerts en aquest article per a la promoció d'eleccions determina la falta de validesa del procés electoral corresponent. No obstant això, l'omissió de la comunicació a l'empresa es pot suplir mitjançant la tramesa a l'empresa d'una còpia de la comunicació presentada a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral, sempre que es faci amb una anterioritat mínima de 20 dies respecte de la data d'iniciació del procés electoral fixat en l'escrit de promoció.

La renúncia a la promoció amb posterioritat a la comunicació de l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral no impedeix el desenvolupament del procés electoral, sempre que es compleixin tots els requisits que en permetin la validesa.

En cas de concurrència de promotors per a la realització d'eleccions en una empresa o centre de treball es considera vàlida, a l'efecte d'iniciació del procés electoral, la primera convocatòria registrada, excepte en els supòsits en què la majoria sindical de l'empresa o centre de treball amb comitè d'empresa hagi presentat una altra data diferent, cas en el qual preval aquesta última, sempre que aquestes convocatòries compleixin els requisits establerts. En aquest últim supòsit, a la promoció s'ha d'adjuntar una comunicació fefaent d'aquesta promoció d'eleccions als qui n'hagin fet una altra o unes altres amb anterioritat.

67.3 La durada del mandat dels delegats de personal i dels membres del comitè d'empresa és de 4 anys, i s'entén que s'han de mantenir en funcions en l'exercici de les seves competències i garanties mentre no es promogui ni se celebrin noves eleccions.

Només poden ser revocats els delegats de personal i els membres del comitè durant el seu mandat, per decisió dels treballadors que els han elegit, mitjançant una assemblea convocada a aquest efecte, a instància d'un terç, com a mínim, dels electors i per majoria absoluta d'aquests, mitjançant sufragi personal, lliure, directe i secret. No obstant això, aquesta revocació no es pot fer durant la tramitació d'un conveni col·lectiu ni es pot replantejar fins que hagin transcorregut, si més no, 6 mesos.

63.4 Si es produeix una vacant per qualsevol causa en els comitès d'empresa o de centres de treball, l'ha de cobrir automàticament el treballador següent en la llista a la qual pertany el treballador substituït. Si la vacant es refereix als delegats de personal, l'ha de cobrir automàticament el treballador que hagi obtingut en la votació un nombre de vots immediatament inferior a l'últim dels elegits. El substituït ho és pel temps que resta del mandat.

63.5 Les substitucions, revocacions, dimissions i extincions de mandat s'han de comunicar a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral i a l'empresari, i també s'han de fer públiques al tauler d'anuncis.

Article 68

Garanties

Els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal, com a representants legals dels treballadors, tenen, a més del que disposin els convenis col·lectius, les garanties següents:

a) Obertura d'expedient contradictori en cas de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual cal escoltar, a part de la persona interessada, el comitè d'empresa o la resta de delegats de personal.

b) Tenir prioritat de permanència a l'empresa o al centre de treball respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

c) No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dintre de l'any següent a l'expiració del seu mandat, llevat del cas en què l'expiració es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació i sens perjudici, per tant, del que estableix l'article 54. Així mateix, no pot ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional per motiu, precisament, de l'exercici de la seva representació.

d) Expressar, col·legiadament si es tracta del comitè, amb llibertat les seves opinions en les matèries relatives a l'àmbit de la seva representació, i publicar i distribuir, sense pertorbar l'exercici normal del treball, les publicacions d'interès laboral o social, havent-ho comunicat a l'empresa.

e) Disposar cadascun dels membres del comitè o delegat de personal a cada centre de treball, d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les funcions de representació, d'acord amb l'escala següent; delegats de personal o membres del comitè d'empresa:

1r. Fins a 100 treballadors, 15 hores.

2n. De 101 a 250 treballadors, 20 hores.

3r. De 251 a 500 treballadors, 30 hores.

4t. De 501 a 750 treballadors, 35 hores.

5è. De 751 en endavant, 40 hores.

Es pot pactar en conveni col·lectiu l'acumulació d'hores dels diferents membres del comitè d'empresa i, si escau, dels delegats de personal, en un o diversos components, sense ultrapassar el màxim total, que poden quedar rellevat o rellevats del treball, sens perjudici de la seva remuneració.

SECCIÓ SEGONA

Procediment electoral

Article 69

Elecció

69.1 Els delegats de personal i els membres del comitè d'empresa són escollits per tots els treballadors mitjançant sufragi personal directe, lliure i secret, que es pot emetre per correu en la forma que estableixen les disposicions de desplaçament d'aquesta Llei.

69.2 Són electors tots els treballadors de l'empresa o centre de treball majors de 16 anys i amb una antiguitat a l'empresa d'almenys 1 mes, i són elegibles els treballadors que tinguin 18 anys complerts i una antiguitat a l'empresa d'almenys 6 mesos, llevat d'aquelles activitats en què, per mobilitat de personal, es pacti en el conveni col·lectiu un termini inferior, amb el límit mínim de 3 mesos d'antiguitat.

Els treballadors estrangers poden ser electors i elegibles si reuneixen les condicions a què es refereix el paràgraf anterior.

69.3 Es poden presentar candidats per a les eleccions de delegats de personal i membres del comitè d'empresa pels sindicats de treballadors legalment constituïts o per les coalicions formades per 2 treballadors o més, que han de tenir una denominació concreta i que han d'atribuir els resultats a la coalició.

Igualment, es poden presentar els treballadors que avalin la seva candidatura amb un nombre de firmes d'electors del seu mateix centre i col·legi, si escau, equivalent almenys a tres vegades el nombre de llocs que s'han de cobrir.

Article 70

Votació per a delegats

En l'elecció per a delegats de personal, cada elector pot donar el seu vot a un nombre màxim d'aspirants equivalent al de llocs que s'han de cobrir entre els candidats proclamats. Seran elegits els qui obtinguin més vots. En cas d'empat, serà elegit el treballador de més antiguitat a l'empresa.

Article 71

Elecció per al comitè d'empresa

71.1 A les empreses de més de 50 treballadors, el cens d'electors i elegibles s'ha de distribuir en dos col·legis, un d'integrat pels tècnics i administratius i un altre pels treballadors especialistes i no qualificats.

Per conveni col·lectiu, i en funció de la composició professional del sector d'activitat productiva o de l'empresa, es pot establir un nou col·legi que s'adapti a aquesta composició. En aquest cas, les normes electorals d'aquest títol s'han d'adaptar a aquest nombre de col·legis. Els llocs del comitè s'han de repartir proporcionalment en cada empresa segons el nombre de treballadors que formin els col·legis electorals esmentats. Si de la divisió resulten quocients amb fraccions, la unitat fraccionària s'ha d'adjudicar al grup al qual correspondria la fracció més alta; si són iguals, l'adjudicació s'ha de fer per sorteig.

71.2 A les eleccions a membres del comitè d'empresa l'elecció s'ha d'ajustar a les regles següents:

a) Cada elector pot donar el vot a una sola de les llistes presentades per als del comitè que correspongui al seu col·legi. Aquestes llistes han de contenir, com a mínim, tants noms com llocs que s'hagin de cobrir. No obstant això, la renúncia de qualsevol candidat presentat a alguna de les llistes per a les eleccions abans de la data de la votació no implica la suspensió del procés electoral ni l'anul·lació d'aquesta candidatura fins i tot si és incompleta, sempre que la llista afectada romangui amb un nombre de candidats, almenys, del 60% dels llocs que s'han de cobrir. A cada llista han de figurar les sigles del sindicat o grup de treballadors que la presentin.

b) No tenen dret a l'atribució de representants en el comitè d'empresa les llistes que no obtinguin com a mínim el 5% dels vots per cada col·legi.

Mitjançant el sistema de representació proporcional s'ha d'atribuir a cada llista el nombre de llocs que li correspon, d'acord amb el quocient que resulti de dividir el nombre de vots vàlids pel de llocs que s'han de cobrir. Si hi ha un lloc o llocs sobrants s'han d'atribuir a la llista o les llistes que tinguin una resta més gran de vots.

c) Dintre de cada llista, seran elegits els candidats per l'ordre en què figurin en la candidatura.

71.3 La inobservança de qualsevol de les regles anteriors determina l'anul·labilitat de l'elecció del candidat o dels candidats afectats.

Article 72

Representants dels qui presten serveis en treballs fixos discontinus i de treballadors no fixos

72.1 Els qui presten serveis en treballs fixos discontinus i els treballadors vinculats per contracte de durada determinada han d'estar representats pels òrgans que s'estableixen en aquest títol conjuntament amb els treballadors fixos de plantilla.

72.2 Per tant, a l'efecte de determinar el nombre de representants, cal atènyer-se al següent:

a) Els qui presten serveis en treballs fixos discontinus i els treballadors vinculats per contracte de durada determinada superior a 1 any s'han de computar com a treballadors fixos de plantilla.

b) Els contractats per un termini de fins a 1 any s'han de computar segons el nombre de dies treballats en el període d'1 any anterior a la convocatòria de l'elecció.

Cada 200 dies treballats o fracció s'ha de computar com un treballador més.

Article 73

Mesa electoral

73.1 A l'empresa o al centre de treball s'ha de constituir una mesa per cada col·legi de 250 treballadors electors o fracció.

73.2 La mesa és l'encarregada de vigilar tot el procés electoral, presidir la votació, fer l'escrutini, estendre l'acta corresponent i resoldre qualsevol reclamació que es presenti.

73.3 La mesa estarà formada pel president, que ha de ser el treballador amb més antiguitat a l'empresa, i dos vocals, que han de ser els electors de major i menor edat. Aquest últim ha d'actuar de secretari. Es designaran suplents els treballadors que segueixin els titulars de la mesa en l'ordre indicat d'antiguitat o edat.

73.4 Cap dels components de la mesa no pot ser candidat i, si ho és, cal que el suplent el substitueixi a la mesa.

73.5 Cada candidat o candidatura, si escau, pot nomenar un interventor per mesa. Així mateix, l'empresari pot designar un representant seu que assisteixi a la votació i a l'escrutini.

Article 74

Funcions de la mesa

74.1 Un cop comunicat a l'empresa el propòsit de celebrar eleccions, l'empresa, en el termini de 7 dies, l'ha de traslladar als treballadors que hagin de constituir la mesa i també als representants dels treballadors, i ho ha de fer saber simultàniament als promotors.

La mesa electoral s'ha de constituir, formalment, mitjançant una acta atorgada a aquest efecte, en la data que fixin els promotors en la seva comunicació del propòsit de celebrar eleccions, que ha de ser la data d'inici del procés electoral.

74.2 Si es tracta d'eleccions a delegats de personal, l'empresari, en el mateix termini, ha de remetre als components de la mesa electoral el cens laboral, que s'ha d'ajustar, a aquests efectes, al model normalitzat.

La mesa electoral ha de complir les funcions següents:

- a) Ha de fer públic entre els treballadors el cens laboral amb indicació dels qui són electors.
- b) Ha de fixar el nombre de representants i la data límit per a la presentació de candidatures.
- c) Ha de rebre i proclamar les candidatures que es presentin.
- d) Ha d'assenyalar la data de votació.
- e) Ha de redactar l'acta de l'escrutini en un termini no superior a 3 dies naturals.

Els terminis per a cada un dels actes, els ha d'assenyalar la mesa amb criteris de raonabilitat i segons ho aconsellin les circumstàncies; en qualsevol cas, però, entre la seva constitució i la data de les eleccions no poden passar més de 10 dies.

En el cas d'eleccions en centres de treball de fins a 30 treballadors en els quals s'elegeix un sol delegat de personal, des de la constitució de la mesa fins als actes de votació i proclamació de candidats electes han de transcórrer 24 hores; la mesa, en tot cas, ha de fer pública amb l'antelació suficient l'hora de la votació. Si s'ha presentat alguna reclamació s'ha de fer constar en l'acta, i també la resolució que hagi pres la mesa.

74.3 Si es tracta d'eleccions a membres del comitè d'empresa, la mesa electoral constituïda ha de sol·licitar a l'empresari el cens laboral i ha de confeccionar, amb els mitjans que li ha de facilitar l'empresari, la llista d'electors. Aquesta llista s'ha de fer pública en els taulers d'anuncis mitjançant la seva exposició durant un temps no inferior a 72 hores.

La mesa ha de resoldre qualsevol incidència o reclamació relativa a inclusions, exclusions o correccions que es presentin fins a les 24 hores després d'haver finalitzat el termini d'exposició de la llista. Ha de fer pública la llista definitiva dintre de les 24 hores següents. A continuació, la mesa o el conjunt de meses determinaran el nombre de membres del comitè que s'hagin d'elegir en aplicació del que disposa l'article 66.

Les candidatures s'han de presentar durant els 9 dies següents a la publicació de la llista definitiva d'electors. La proclamació s'ha de fer en els 2 dies feiners després d'haver conclòs aquest termini, i s'ha de fer pública en els taulers esmentats. Contra l'acord de proclamació es pot reclamar dins del dia feiner següent, i la mesa ha de resoldre el dia hàbil posterior.

Entre la proclamació de candidats i la votació han de passar almenys 5 dies.

Article 75

Votació per a delegats i comitès d'empresa

75.1 L'acte de la votació s'ha de fer al centre o al lloc de treball i durant la jornada laboral, i s'han de tenir en compte les normes que regulen el vot per correu.

L'empresari ha de facilitar els mitjans necessaris per al desenvolupament normal de la votació i de tot el procés electoral.

75.2 El vot és lliure, secret, personal i directe, i les paperetes, que han de tenir les mateixes característiques en format, color, impressió i qualitat del paper, s'han de dipositar en urnes tancades.

75.3 Immediatament després de la votació, la mesa electoral ha de recomptar públicament els vots mitjançant la lectura que ha de fer el president, en veu alta, de les paperetes.

75.4 Del resultat de l'escrutini se n'ha d'estendre acta segons model normalitzat, en la qual s'han d'incloure les incidències i les protestes que hi hagi hagut, si escau. Una vegada redactada l'acta, l'han de firmar els components de la mesa, els interventors i el representant de l'empresari, si n'hi ha. Acte seguit, les meses electorals d'una mateixa empresa o centre, en reunió conjunta, han d'estendre l'acta del resultat global de la votació.

75.5 El president de la mesa ha de remetre còpies de l'acta d'escrutini a l'empresari i als interventors de les candidatures, i també als representants electes.

El resultat de la votació s'ha de fer públic als taulers d'anuncis.

75.6 L'original de l'acta, juntament amb les paperetes de vots nuls o impugnats pels interventors i l'acta de constitució de la mesa han de ser presentats en el termini de 3 dies a l'oficina pública que depengui de l'autoritat laboral pel president de la mesa, que pot delegar per escrit en algun membre de la mesa. L'oficina pública dependent de l'autoritat laboral ha de fer pública, el dia hàbil immediatament posterior, una còpia de l'acta als taulers d'anuncis, n'ha de lliurar còpia als sindicats que ho sol·licitin, ha de traslladar a l'empresa la presentació en aquesta oficina pública de l'acta corresponent al procés electoral que hi ha tingut lloc, indicant-hi la data en què finalitza el termini per impugnar-la, i ha de mantenir els dipòsits de les paperetes fins que es compleixin els terminis d'impugnació. L'oficina pública dependent de l'autoritat laboral, transcorreguts els 10 dies hàbils des de la publicació, ha de procedir o no al registre de les actes electorals.

75.7 Correspon a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral el registre de les actes i també l'expedició de còpies autèntiques d'aquestes actes i, a requeriment del sindicat interessat, de les certificacions que n'acrediten la capacitat representativa als efectes dels articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical. Aquestes certificacions han de consignar si el sindicat té o no la condició de més representatiu o representatiu, llevat que l'exercici de les funcions o facultats corresponents requereixi la precisió de la representativitat concreta que té. Així mateix, i als efectes que siguin procedents, l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral pot estendre certificacions dels resultats electorals a les organitzacions sindicals que les sol·licitin.

L'oficina pública dependent de l'autoritat laboral només podrà denegar el registre d'una acta quan siguin actes no esteses en el model oficial normalitzat, per falta de comunicació de la promoció electoral a l'oficina pública, per falta de la firma del president de la mesa electoral i per omissió o il·legibilitat en les actes d'alguna de les dades que n'impedeixi el còmput electoral.

En aquests supòsits, l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral ha de requerir, el dia hàbil següent, el president de la mesa electoral perquè en el termini de 10 dies hàbils procedeixi a la correcció corresponent. Aquest requeriment s'ha de comunicar als sindicats que hagin obtingut representació i a la resta de les candidatures. Una vegada feta la correcció, aquesta oficina pública registrarà l'acta electoral corresponent. Un cop transcorregut aquest termini sense que s'hagi fet la correcció o no feta aquesta correcció en forma, l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral procedirà, en el termini de 10 dies hàbils, a denegar-ne el registre, cosa que ha de comunicar als sindicats que han obtingut representació i al president de la mesa. Si la denegació del registre es deu a l'absència de comunicació de la promoció electoral a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral, no és possible fer requeriment de correcció, per la qual cosa l'oficina pública, un cop ha comprovat la falta, ha de procedir sense cap altre tràmit a la denegació del registre, i ho ha de comunicar al president de la mesa electoral, als sindicats que hagin obtingut representació i a la resta de les candidatures.

La resolució denegatòria del registre pot ser impugnada davant l'ordre jurisdiccional social.

Article 76

Reclamacions en matèria electoral

76.1 Les impugnacions en matèria electoral s'han de tramitar d'acord amb el procediment arbitral que regula aquest article, excepte les denegacions d'inscripció, les reclamacions de les quals es poden plantejar directament davant la jurisdicció competent.

76.2 Tots els qui tinguin interès legítim, inclosa l'empresa si hi té interès, poden impugnar l'elecció i les decisions que adopti la mesa, i també qualsevol altra actuació de la mesa al llarg del procés electoral, si això es fonamenta en l'existència de vicis greus que poden afectar les garanties del procés electoral i que n'alterin el resultat, en la falta de capacitat o legitimitat dels candidats elegits, en la discordança entre l'acta i el desenvolupament del procés electoral i en la falta de correlació entre el nombre de treballadors que figuren a l'acta d'eleccions i el nombre de representants elegits. La impugnació d'actes de la mesa electoral requereix haver fet una reclamació l'endemà laborable de l'acte i ha de ser resolta per la mesa en el dia hàbil posterior, llevat del que preveu l'últim paràgraf de l'article 74.2 d'aquesta Llei.

76.3 Són àrbitres els designats d'acord amb el procediment que regula aquest apartat, llevat del cas que les parts d'un procediment arbitral es posin d'acord en la designació d'un àrbitre diferent.

L'àrbitre o els àrbitres s'han de designar, d'acord amb els principis de neutralitat i professionalitat, entre llicenciats en dret o graduats socials, i també titulats equivalents, per acord unànim dels sindicats més representatius, en l'àmbit estatal o de comunitat autònoma segons sigui procedent i dels que tinguin el 10% o més dels delegats i dels membres dels comitès d'empresa en l'àmbit provincial, funcional o d'empresa corresponent. Si no hi ha acord unànim entre els sindicats assenyalats anteriorment, l'autoritat laboral competent ha d'establir la manera de fer la designació, atenent els principis d'imparcialitat dels àrbitres, possibilitat de ser recusats i participació dels sindicats en el seu nomenament.

La durada del mandat dels àrbitres és de 5 anys, i és susceptible de renovació.

L'Administració laboral ha de facilitar que els àrbitres utilitzin els seus mitjans personals i materials en la mesura necessària perquè exerceixin les seves funcions.

76.4 Els àrbitres s'han d'abstenir i, si no escau, han de ser recusats en els casos següents:

- a) Tenir interès personal en l'assumpte de què es tracti.
- b) Ser administrador d'una societat o entitat interessada, o tenir una qüestió litigiosa amb alguna de les parts.
- c) Tenir parentiu de consanguinitat fins al quart grau o d'afinitat fins al segon amb qualsevol dels interessats, amb els administradors de les entitats o societats interessades i també amb els assessors, representants legals o mandataris que intervinguin en l'arbitratge, com també compartir despatx professional o estar associat amb aquests per a l'assessorament, la representació o el mandat.
- d) Tenir amistat íntima o enemistat manifesta amb alguna de les persones esmentades a l'apartat anterior.
- e) Tenir relació de servei amb una persona natural o jurídica interessada directament en l'assumpte o haver-li prestat serveis professionals de qualsevol tipus i en qualsevol circumstància o lloc en els últims dos anys.

76.5 El procediment arbitral s'inicia mitjançant un escrit adreçat a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral a qui va promoure les eleccions i, si escau, als qui han presentat candidats a les eleccions objecte d'impugnació. Aquest escrit, en què han de figurar els fets que es volen impugnar, s'ha de presentar en un termini de 3 dies hàbils a comptar de l'endemà del dia en què s'hagin produït els fets o la mesa hagi resolt la reclamació; en cas d'impugnacions promogudes per sindicats que no han presentat candidatura en el centre de treball en què s'ha celebrat l'elecció, els 3 dies s'han de computar des del dia en què es conegui el fet impugnable. Si s'impugnen actes del dia de la votació o posteriors a aquest dia, el termini és de 10 dies hàbils a comptar de l'entrada de les actes a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral.

Fins que no finalitzi el procediment arbitral i, si escau, la posterior impugnació judicial, la tramitació d'un nou procediment arbitral queda paralitzada. El plantejament de l'arbitratge interromp els terminis de prescripció.

76.6 L'oficina pública dependent de l'autoritat laboral ha de traslladar a l'àrbitre l'escrit el dia hàbil posterior d'haver-lo rebut i també una còpia de l'expedient electoral administratiu. Si s'han presentat actes electorals per registrar, se n'ha de suspendre la tramitació.

A les 24 hores següents, l'àrbitre ha de convocar les parts interessades perquè compareguin davant seu, la qual cosa ha de tenir lloc en els 3 dies hàbils següents. Si les parts, abans de compareixer davant l'àrbitre designat d'acord amb el que estableix l'apartat 3 d'aquest article, es posen d'acord i en designen un de diferent, ho han de notificar a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral perquè traslladi a aquest àrbitre l'expedient administratiu electoral, i han de continuar-hi la resta del procediment.

L'àrbitre ha de dictar laude dintre dels 3 dies hàbils següents a la compareixença i amb la pràctica prèvia de les proves que siguin procedents o conformes a dret, que poden incloure la presentació en el centre de treball i la sol·licitud de la col·laboració necessària de l'empresari i les administracions públiques. El laude ha de ser escrit i raonat, ha de resoldre en dret sobre la impugnació del procés electoral i, si escau, sobre el registre de l'acta, i s'ha de notificar als interessats i a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral. Si s'ha impugnat la votació, l'oficina ha de procedir al registre de l'acta o a la seva denegació, segons el contingut del laude.

El laude arbitral es pot impugnar davant l'ordre jurisdiccional social a través de la modalitat processal corresponent.

CAPÍTOL II

Del dret de reunió

Article 77

Les assemblees de treballadors

77.1 De conformitat amb el que disposa l'article 4 d'aquesta Llei, els treballadors d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea.

L'assemblea pot ser convocada pels delegats de personal, pel comitè d'empresa o centre de treball o per un nombre de treballadors no inferior al 33% de la plantilla. L'assemblea ha de ser presidida, en tot cas, pel comitè d'empresa o pels delegats de personal mancomunadament, que són els responsables del seu desenvolupament normal i també de la presència en l'assemblea de persones que no pertanyin a l'empresa. Només s'hi poden tractar assumptes que s'hagin inclòs prèviament en l'ordre del dia. La presidència ha de comunicar a l'empresari la convocatòria i els noms de les persones que no pertanyen a l'empresa que assistiran a l'assemblea i ha d'acordar amb l'empresari les mesures oportunes per evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa.

77.2 Si pel fet de treballar per torns, per insuficiència de locals o per qualsevol altra circumstància, no es pot reunir simultàniament tota la plantilla sens perjudici o alteració del desenvolupament normal de la producció, les diverses reunions parcials que s'hagin de fer es consideraran una de sola i hauran de portar la data de la primera.

Article 78

Lloc de reunió

78.1 El lloc de reunió ha de ser el centre de treball, si les condicions del centre ho permeten; la reunió ha de tenir lloc fora de les hores de feina, llevat que hi hagi acord amb l'empresari.

78.2 L'empresari ha de facilitar el centre de treball per fer l'assemblea, llevat dels casos següents:

- a) Si no es compleixen les disposicions d'aquesta Llei.
- b) Si han transcorregut menys de 2 mesos des de l'última reunió que s'hagi fet.
- c) Si encara no s'ha rescabalat o garantit el rescabament pels danys produïts en alteracions que hagin tingut lloc en alguna reunió anterior.
- d) Tancament legal de l'empresa.

Les reunions informatives sobre convenis col·lectius que els siguin aplicables no estan afectades pel paràgraf b).

Article 79

Convocatòria

La convocatòria, en què ha de constar l'ordre del dia proposat pels convocants, s'ha de comunicar a l'empresari amb 48 hores d'antelació, com a mínim, el qual ha d'acusar-ne recepció.

Article 80

Votacions

Quan els convocants sotmetin a l'assemblea l'adopció d'acords que afectin el conjunt dels treballadors, perquè siguin vàlids caldrà el vot favorable personal, lliure, directe i secret, inclòs el vot per correu, de la meitat més un dels treballadors de l'empresa o centre de treball.

Article 81

Locals i tauler d'anuncis

A les empreses o als centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, s'ha de posar a disposició dels delegats de personal o del comitè d'empresa un local adequat en què puguin desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors, i també un o diversos taulers d'anuncis. Les possibles discrepàncies les ha de resoldre l'autoritat laboral, amb l'informe previ de la Inspecció de Treball.

TÍTOL III

De la negociació col·lectiva i dels convenis col·lectius

CAPÍTOL I

Disposicions generals

SECCIÓ PRIMERA

Naturalesa i efectes dels convenis

Article 82

Concepte i eficàcia

82.1 Els convenis col·lectius, com a resultat de la negociació que duen a terme els representants dels treballadors i dels empresaris, són l'expressió de l'acord adoptat lliurement per ells en virtut de la seva autonomia col·lectiva.

82.2 Mitjançant els convenis col·lectius i en el seu àmbit corresponent, els treballadors i els empresaris regulen les condicions de treball i de productivitat; també poden regular la pau laboral per mitjà de les obligacions que es pactin.

82.3 Els convenis col·lectius regulats per aquesta Llei obliguen tots els empresaris i els treballadors inclosos dintre del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de vigència.

Sens perjudici d'això, els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa han d'establir les condicions i els procediments pels quals pot no aplicar-se el seu règim salarial a les empreses l'estabilitat econòmica de les quals podria ser danyada com a conseqüència d'aquesta aplicació.

Si aquests convenis col·lectius no contenen aquesta clàusula d'inaplicació, aquesta inaplicació només es pot produir per acord entre l'empresari i els representants dels treballadors si així ho requereix la situació econòmica de l'empresa. Si no hi ha acord, la discrepància s'ha de solucionar per la comissió paritària del conveni.

La determinació de les noves condicions salarials s'ha de produir mitjançant un acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i, si no n'hi ha, es pot encomanar a la comissió paritària del conveni.

82.4 El conveni col·lectiu que succeeix un d'anterior pot disposar sobre els drets que s'hi reconeixien. En aquest supòsit s'ha d'aplicar, íntegrament, el que regula el conveni nou.

Article 83

Unitats de negociació

83.1 Els convenis col·lectius tenen l'àmbit d'aplicació que les parts acordin.

83.2 Mitjançant acords interprofessionals o per convenis col·lectius, les organitzacions sindicals i les associacions patronals més representatives, de caràcter estatal o de comunitat autònoma, poden establir l'estructura de la negociació col·lectiva i també fixar les regles que han de resoldre els conflictes de concurrència entre convenis d'àmbit diferent i els principis de complementarietat de les diverses unitats de contractació; en aquest últim supòsit sempre s'han de fixar les matèries que no poden ser objecte de negociació en àmbits inferiors.

83.3 Aquestes organitzacions de treballadors i d'empresaris també poden elaborar acords sobre matèries concretes. Aquests acords, i també els acords interprofessionals a què es refereix l'apartat 2 d'aquest article, han de tenir el tractament que atorga aquesta Llei als convenis col·lectius.

Article 84

Concurrència

Un conveni col·lectiu, durant la seva vigència, no pot ser afectat pel que disposen convenis d'àmbit diferent, llevat que hi hagi un pacte en contra, d'acord amb el que disposa l'article 83.2 i llevat del que preveu l'apartat següent.

En tot cas, malgrat el que estableix l'article anterior, els sindicats i les associacions empresarials que reuneixin els requisits de legitimació dels articles 87 i 88 d'aquesta Llei poden negociar, en un àmbit determinat que sigui superior al d'empresa, acords o convenis que afectin el que disposen els d'àmbit superior sempre que aquesta decisió obtingui el suport de les majories exigides per constituir la comissió negociadora en la unitat de negociació corresponent.

En el supòsit que preveu el paràgraf anterior es consideren matèries no negociables en àmbits inferiors el període de prova, les modalitats de contractació, llevat dels aspectes d'adaptació a l'àmbit de l'empresa, els grups professionals, el règim disciplinari i les normes mínimes en matèria de seguretat i higiene en el treball i mobilitat geogràfica.

Article 85

Contingut

85.1 Dins del respecte a les lleis, els convenis col·lectius poden regular matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, totes les que afecten les condicions d'ocupació i l'àmbit de les relacions dels treballadors i les seves organitzacions representatives amb l'empresari i les associacions empresarials, inclosos els procediments per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51 d'aquesta Llei; els laudes arbitrals que es puguin dictar a aquests efectes tenen la mateixa eficàcia i tramitació que els acords en el període de consultes, i són susceptibles d'impugnació en els mateixos termes que els laudes dictats per solucionar les controvèrsies derivades de l'aplicació dels convenis.

85.2 Mitjançant la negociació col·lectiva es poden articular procediments d'informació i de seguiment dels acomiadaments objectius, en l'àmbit corresponent.

85.3 Sens perjudici de la llibertat de contractació a què es refereix el paràgraf anterior, els convenis col·lectius han d'expressar com a contingut mínim el següent:

a) Determinació de les parts que els concerten.

- b) Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.
- c) Condicions i procediments per a la no-aplicació del règim salarial que estableix el conveni, respecte de les empreses incloses en l'àmbit del conveni quan aquest conveni és superior al d'empresa, d'acord amb el que estableix l'article 82.3.
- d) Forma i condicions de denúncia del conveni, i també termini de preavís per a aquesta denúncia.
- e) Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per entendre de totes les qüestions que li siguin atribuïdes, i determinació dels procediments per resoldre les discrepàncies en el si d'aquesta comissió.

Article 86

Vigència

86.1 Correspon a les parts negociadores establir la durada dels convenis; eventualment, es poden pactar diferents períodes de vigència per a cada matèria o grup homogeni de matèries dintre del mateix conveni.

86.2 Llevat que hi hagi pacte en contra, els convenis col·lectius es prorroguen d'any en any si no hi ha denúncia expressa de les parts.

86.3 Denunciat un conveni, i fins que no s'aconsegueixi un acord exprés, les seves clàusules obligatòries perden vigència.

La vigència del contingut normatiu del conveni, una vegada conclosa la durada pactada, es produeix en els termes que s'hagin establert en el mateix conveni. Si no hi ha pacte, es manté en vigor el contingut normatiu del conveni.

86.4 El conveni que en succeeix un d'anterior el deroga íntegrament, llevat dels aspectes que es mantinguin de manera expressa.

SECCIÓ SEGONA

Legitimació

Article 87

Legitimació

Estan legitimats per negociar:

1. En els convenis d'empresa o àmbit inferior: el comitè d'empresa, els delegats de personal, si escau, o les representacions sindicals, si n'hi ha.

En els convenis que afecten la totalitat dels treballadors de l'empresa cal que aquestes representacions sindicals, en conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè. En els altres convenis cal que els treballadors inclosos en el seu àmbit hagin adoptat un acord exprés, amb els requisits de l'article 80 d'aquesta Llei, de designació, a l'efecte de negociació, de les representacions sindicals amb implantació en aquest àmbit.

En tots els casos cal que ambdues parts es reconeixin com a interlocutores.

2. En els convenis d'àmbit superior als anteriors:

a) Els sindicats que tinguin la consideració de més representatius en l'àmbit estatal, i també, en els seus respectius àmbits, els ens sindicals que hi estiguin afiliats, federats o confederats.

b) Els sindicats que tinguin la consideració de més representatius en l'àmbit de comunitat autònoma respecte dels convenis que no transcendeixin d'aquest àmbit territorial, i també, en els seus àmbits respectius, els ens sindicals que hi estiguin afiliats, federats o confederats.

c) Els sindicats que tinguin un mínim del 10% dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional al qual es refereixi el conveni.

3. En els convenis a què fa referència el punt anterior, les associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni tinguin el 10% dels empresaris, en el sentit que preveu l'article 1.2 d'aquesta Llei, i sempre que donin ocupació al mateix percentatge de treballadors afectats.

4. Així mateix, en els convenis d'àmbit estatal estan legitimats els sindicats de comunitat autònoma que tinguin la consideració de més representatius, d'acord amb el que preveu l'article 7.1 de la Llei orgànica de llibertat sindical, i les associacions empresarials de la comunitat autònoma que reuneixin els requisits que assenyala la disposició addicional sisena d'aquesta Llei.

5. Tots els sindicats, les federacions o les confederacions sindicals, i totes les associacions empresarials que reuneixin el requisit de legitimació tenen dret a formar part de la comissió negociadora.

Article 88

Comissió negociadora

88.1 En els convenis d'àmbit empresarial o inferior, la comissió negociadora està constituïda, d'una banda, per l'empresari o els seus representants i, de l'altra, pels representants dels treballadors, segons el que disposa l'article 87.1.

En els convenis d'àmbit superior a l'empresa, la comissió negociadora quedarà vàlidament constituïda, sens perjudici del dret de tots els subjectes legitimats a participar-hi en proporció a la seva representativitat, quan els sindicats, les federacions o les confederacions i les associacions empresarials a què es refereix l'article anterior representin com a mínim, respectivament, la majoria absoluta dels membres dels comitès d'empresa i els delegats de personal, si escau, i empresaris que ocupin la majoria dels treballadors afectats pel conveni.

88.2 La designació dels components de la comissió correspon a les parts negociadores, les quals de mutu acord poden designar un president i comptar amb l'assistència d'assessors en les deliberacions, els quals hi intervenen amb veu però sense vot.

88.3 En els convenis d'àmbit empresarial, cap de les parts pot superar el nombre de 12 membres; en els d'àmbit superior, el nombre de representants de cada part no pot excedir de 15.

88.4 La comissió negociadora pot tenir un president amb veu però sense vot, designat lliurement per la comissió. En el supòsit que s'opti per la no-elecció, les parts han de consignar en l'acta de la sessió constitutiva de la comissió els procediments que s'han d'emprar per moderar les sessions i un representant de cadascuna de les parts ha de signar, juntament amb el secretari, les actes que corresponguin a aquestes sessions.

CAPÍTOL II

Procediment

SECCIÓ PRIMERA

Tramitació, aplicació i interpretació

Article 89

Tramitació

89.1 La representació dels treballadors, o dels empresaris, que promogui la negociació ho ha de comunicar a l'altra part, i ha d'expressar detalladament en la comunicació, que s'ha de fer per escrit, la legitimació que té de conformitat amb els articles anteriors, els àmbits del conveni i les matèries objecte de negociació. D'aquesta comunicació, se n'ha d'enviar una còpia, a l'efecte de registre, a l'autoritat laboral corresponent en funció de l'àmbit territorial del conveni.

La part receptora de la comunicació només es pot negar a la iniciació de les negociacions per causa legal o establerta convencionalment, o quan no es tracti de revisar un conveni ja vençut, sens perjudici del que estableixen els articles 83 i 84; en qualsevol cas s'ha de respondre per escrit i motivadament.

Totes dues parts estan obligades a negociar sota el principi de la bona fe.

En cas que es produeixin actes violents, tant sobre les persones com sobre els béns, i totes dues parts en comprovin l'existència, la negociació en curs quedarà suspesa immediatament fins que desapareguin.

89.2 En el termini màxim d'1 mes a comptar de la recepció de la comunicació s'ha de constituir la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació ha de respondre a la proposta de negociació i totes dues parts ja poden establir un calendari o pla de negociació.

89.3 Els acords de la comissió requereixen, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues representacions.

89.4 En qualsevol moment de les deliberacions, les parts poden acordar la intervenció d'un mediador designat per elles.

Article 90

Validesa

90.1 Els convenis col·lectius a què es refereix aquesta Llei s'han de fer per escrit, sota sanció de nul·litat.

90.2 Els convenis s'han de presentar davant l'autoritat laboral competent, a l'efecte de registre, dintre del termini de 15 dies a comptar del moment en què les parts negociadores firmin el conveni. Una vegada registrat, s'ha de trametre a l'òrgan públic de mediació, arbitratge i conciliació competent per dipositar-lo.

90.3 En el termini màxim de 10 dies des de la presentació del conveni en el registre, l'autoritat laboral n'ha de disposar la publicació obligatòria i gratuïta al Butlletí Oficial de l'Estat o, en funció del seu àmbit territorial, al butlletí oficial de la comunitat autònoma o al butlletí oficial de la província corresponent.

90.4 El conveni entrarà en vigor en la data en què ho acordin les parts.

90.5 Si l'autoritat laboral considera que algun conveni conculca la legalitat vigent o lesiona greument l'interès de tercers, s'ha d'adreçar d'ofici a la jurisdicció competent, la qual ha d'adoptar les mesures que siguin procedents per corregir les suposades anomalies, amb l'audiència prèvia de les parts.

Article 91

Aplicació i interpretació

Independentment de les atribucions que fixin les parts a les comissions paritàries, de coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i la interpretació amb caràcter general dels convenis col·lectius, aquests conflictes els ha de resoldre la jurisdicció competent.

No obstant això, en els convenis col·lectius i en els acords a què es refereix l'article 83.2 i 83.3 d'aquesta Llei, es poden establir procediments, com ara la mediació i l'arbitratge, per solucionar les controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i la interpretació dels convenis col·lectius.

L'acord assolit a través de la mediació i el laude arbitral té l'eficàcia jurídica i la tramitació dels convenis col·lectius que regula aquesta Llei, sempre que els que hagin adoptat l'acord o subscrit el compromís arbitral tinguin la legitimació que els permeti acordar, en l'àmbit del conflicte, un conveni col·lectiu d'acord amb el que preveuen els articles 87, 88 i 89 d'aquesta Llei.

Aquests acords i laudes són susceptibles d'impugnació pels motius i d'acord amb els procediments previstos per als convenis col·lectius. Específicament, es pot presentar recurs contra el laude arbitral si no s'han observat, en el desenvolupament de l'actuació arbitral els requisits i les formalitats establerts a aquest efecte o si el laude ha emès resolució sobre punts no sotmesos a la seva decisió.

Aquests procediments també són utilitzables en les controvèrsies de caràcter individual si les parts s'hi sotmeten expressament.

SECCIÓ SEGONA

Adhesió i extensió

Article 92

Adhesió i extensió

92.1 En les unitats de negociació respectives, les parts legitimades per negociar es poden adherir, de comú acord, a la totalitat d'un conveni col·lectiu en vigor, sempre que no estiguin afectades per un altre, i ho han de comunicar a l'autoritat laboral competent a l'efecte de registre.

92.2 El Ministeri de Treball i Afers Socials, o l'òrgan corresponent de les comunitats autònomes amb competència en la matèria, poden estendre, amb els efectes previstos a l'article 82.3 d'aquesta Llei, les disposicions d'un conveni col·lectiu en vigor a una pluralitat d'empreses i treballadors o a un sector o subsector d'activitat, pels perjudicis que es derivin per la impossibilitat de subscriure en l'àmbit esmentat un conveni col·lectiu dels previstos en aquest títol III, a causa de l'absència de parts legitimades per fer-ho.

La decisió d'extensió s'ha d'adoptar sempre a instància de part i mitjançant la tramitació del procediment que reglamentàriament es determini, la durada del qual no pot excedir els 3 mesos; l'absència de resolució expressa en el termini establert té efectes desestimatoris de la sol·licitud.

Tenen capacitat per iniciar el procediment d'extensió els que es troben legitimats per promoure la negociació col·lectiva en l'àmbit corresponent d'acord amb el que disposa l'article 87.2 i 87.3 d'aquesta Llei.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Segona

Contractes formatius subscrits amb treballadors minusvàlids

1. Les empreses que subscriguin contractes en pràctiques a temps complet amb treballadors minusvàlids tenen dret a una reducció, durant la durada del contracte, del 50% de la quota empresarial de la Seguretat Social corresponent a les contingències comunes.
2. Els treballadors minusvàlids contractats per a la formació no s'han de computar per determinar el nombre màxim d'aquests contractes que les empreses poden subscriure en funció de la seva plantilla.
3. Les empreses que subscriguin contractes per a la formació amb treballadors minusvàlids tenen dret a una reducció del 50% en les quotes empresarials de Seguretat Social previstes per als contractes per a la formació.
4. Continuen sent aplicables als contractes per a la formació que se subscriguin amb aquests treballadors minusvàlids que treballin en els centres especials d'ocupació les peculiaritats que per a aquests contractes preveu l'article 7 del Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballen als centres especials d'ocupació.

Quarta

Conceptes retributius

Les modificacions que introdueix aquesta Llei en la regulació legal del salari no afecten els conceptes retributius que tinguin reconeguts els treballadors fins al 12 de juny de 1994, data d'entrada en vigor de la Llei 11/1994, de 19 de maig, que es mantindran en els mateixos termes que regeixin en aquest moment fins que s'estableixi per conveni col·lectiu un règim salarial que comporti la desaparició o la modificació d'aquests conceptes.

Cinquena

Personal d'alta direcció

Les retribucions del personal d'alta direcció gaudeixen de les garanties del salari que estableixen els articles 27.2, 29, 32 i 33 d'aquesta Llei.

Sisena

Representació institucional dels empresaris

A l'efecte de tenir representació institucional per defensar els interessos generals dels empresaris davant les administracions públiques i altres entitats o organismes de caràcter estatal o de comunitat autònoma que l'hagin prevista, s'entén que gaudeixen d'aquesta capacitat representativa les associacions empresarials que tenen el 10% o més de les empreses i treballadors en l'àmbit estatal.

També poden estar representades les associacions empresarials de la comunitat autònoma que tinguin un mínim del 15% dels empresaris i treballadors a la comunitat autònoma. No s'inclouen en aquest supòsit les associacions empresarials integrades en federacions o confederacions d'àmbit estatal.

Les organitzacions empresarials que tinguin la condició de més representatives d'acord amb aquesta disposició addicional tenen capacitat per obtenir cessions temporals de l'ús d'immobles patrimonials públics en els termes que s'estableixin legalment.

Setena

Regulació de condicions per branca d'activitat

El Govern, a proposta del Ministeri de Treball i Seguretat Social, pot fer la regulació de condicions de treball per branca d'activitat per als sectors econòmics de la producció i demarcacions territorials en què no hi hagi conveni col·lectiu, amb les consultes prèvies que consideri oportunes a les associacions empresarials i organitzacions sindicals, sens perjudici del que disposa l'article 92 d'aquesta Llei, que sempre ha de ser el procediment prioritari.

Vuitena

Codi de treball

El Govern, a proposta del Ministeri de Treball i Seguretat Social, ha de recollir en un text únic anomenat Codi de treball les diferents lleis orgàniques i ordinàries que, juntament amb aquesta Llei, regulen les matèries laborals, ordenant-les en títols separats, un per llei, amb numeració correlativa, respectant íntegrament el text literal.

Així mateix s'han d'incorporar successivament i periòdica a aquest Codi de treball totes les disposicions generals laborals mitjançant el procediment que fixi el Govern quant a la tècnica d'incorporació, segons el rang de les normes incorporades.

Novena

Bestretes reintegrables

Les bestretes reintegrables sobre sentències recorregudes, establertes a la Llei de 10 de novembre de 1942, poden assolir fins al 50% de l'import de la quantitat reconeguda en la sentència en favor del treballador.

Onzena

Acreditació de la capacitat representativa

A l'efecte d'expedició de les certificacions acreditatives de la capacitat representativa en l'àmbit estatal que preveu l'article 75.7 d'aquesta Llei, les comunitats autònomes a les quals hagi estat transferida l'execució de funcions en matèria de dipòsits d'actes relatives a les eleccions d'òrgans representatius dels treballadors han de remetre mensualment una còpia de les actes electorals registrades a l'oficina pública estatal.

Dotzena

Preavisos

El Govern pot reduir el termini mínim de preavis d'1 mes que preveu el paràgraf segon de l'article 67.1 d'aquesta Llei, en els sectors d'activitat amb una mobilitat del personal elevada, amb la consulta prèvia a les organitzacions sindicals que en aquest àmbit funcional tenen, almenys, el 10% dels representants dels treballadors i a les associacions empresarials que tenen el 10% dels empresaris i dels treballadors afectats pel mateix àmbit funcional.

Tretzena

Solució no judicial de conflictes

En el supòsit que, tot i no haver-se pactat en el conveni col·lectiu aplicable un procediment per resoldre les discrepàncies en els períodes de consultes, s'hagin establert d'acord amb l'article 83 d'aquesta Llei els òrgans o els procediments no judicials de solució de conflictes en l'àmbit territorial corresponent, les persones que siguin part en aquests períodes de consulta poden sotmetre de comú acord la seva controvèrsia a aquests òrgans.

Catorzena

Substitució dels treballadors en excedència per tenir cura de familiars

Els contractes d'interinitat que se subscriuen per substituir un treballador que està en la situació d'excedència a què es refereix l'article 46.3 d'aquesta Llei, tenen dret a una reducció en les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes en les quanties que s'especifiquen a continuació, si aquests contractes se subscriuen amb beneficiaris de prestacions per atur, de nivell contributiu o assistencial, que faci més d'1 any que siguin perceptors:

- a) 95% durant el primer any d'excedència del treballador que se substitueix.
- b) 60% durant el segon any d'excedència del treballador que se substitueix.
- c) 50% durant el tercer any d'excedència del treballador que se substitueix.

Aquests beneficis no són aplicables a les contractacions que afecten el cònjuge, els ascendents, els descendents i altres parents per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclòs, de l'empresari o de les persones que tenen càrrecs de direcció o són membres dels òrgans d'administració de les empreses que revesteixen la forma jurídica de societat i les que es produeixen amb aquests últims.

Les contractacions fetes a l'empara del que estableix aquesta disposició es regeixen pel que disposa l'article 15.1.c) d'aquesta Llei i les seves normes de desplegament.

Quinzena

1. Als efectes previstos a l'article 11.2.a) de l'Estatut dels treballadors, la situació d'exclusió social que habilita per a la concertació del contracte de formació, sense limitació màxima d'edat, s'ha d'acreditar pels serveis socials competents corresponents i queda determinada per la pertinença a algun dels col·lectius següents:

a) Perceptors de rendes mínimes d'inserció, o qualsevol altra prestació d'igual naturalesa o similar, segons la denominació adoptada a cada comunitat autònoma.

b) Persones que no poden accedir a les prestacions a què es fa referència en el paràgraf anterior, per alguna de les causes següents:

- Falta de període exigít de residència o empadronament, o per a la constitució de la unitat perceptora.
- Haver esgotat el període màxim de percepció establert legalment.

c) Joves menors de 30 anys, procedents d'institucions de protecció de menors.

d) Persones amb problemes de drogoaddicció o alcoholisme que es trobin en processos de rehabilitació o reinserció social.

e) Interns de centres penitenciaris la situació penitenciària dels quals els permeti d'accedir a una ocupació, i també alliberats condicionals i exreclusos.

2. El Govern pot modificar la consideració de la situació d'exclusió social que habilita per a la concertació del contracte de formació, sense limitació màxima d'edat, en consideració a la situació i política d'ocupació de cada moment.

Setzena

1. Els programes de millora de l'ocupabilitat dels demandants d'ocupació a què es refereix l'article 15.1.d) de l'Estatut dels treballadors són els que actualment es regulen en l'Ordre ministerial de 19 de desembre de 1997, per la qual s'estableixen les bases reguladores de la concessió de subvencions públiques per l'Institut Nacional d'Ocupació, en l'àmbit de la col·laboració amb òrgans de l'Administració general de l'Estat i els seus organismes autònoms, comunitats autònomes, universitats i institucions sense ànim de lucre, que contractin treballadors desocupats per a la realització d'obres i serveis d'interès general i social, i en l'Ordre ministerial de 26 d'octubre de 1998, per la qual s'estableixen les bases per a la concessió de subvencions per l'Institut Nacional d'Ocupació, en l'àmbit de la col·laboració amb les corporacions locals per a la contractació de treballadors desocupats en la realització d'obres i serveis d'interès general i social.

2. El ministre de Treball i Afers Socials pot modificar el contingut dels programes previstos a l'apartat anterior, establir nous programes públics de millora de l'ocupabilitat o exceptuar-los, als efectes del que disposa l'article 15.1.d) de l'Estatut dels treballadors.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

Contractes d'aprenentatge

No obstant el que disposa l'article 11.2.d), els treballadors que han estat vinculats a l'empresa per un contracte per a la formació que no ha exhaurit el termini màxim de 3 anys només poden ser contractats novament per la mateixa empresa amb un contracte d'aprenentatge pel temps que resti fins als 3 anys; la durada del contracte de formació s'ha de computar a l'efecte de determinar la retribució que correspon a l'aprenent.

Segona

Contractes subscrits abans del 8 de desembre de 1993

Els contractes en pràctiques, per a la formació, a temps parcial i de treballadors fixos discontinus subscrits abans del 8 de desembre de 1993, data d'entrada en vigor del Reial decret llei 18/1993, de 3 de desembre, s'han de continuar regint per la normativa a l'empara de la qual es van concertar.

Per als contractes subscrits a l'empara del Reial decret llei 18/1993, de 3 de desembre, és aplicable el que disposa aquesta Llei, llevat del segon paràgraf d) de l'article 11.2.

Tercera

Contractes subscrits abans del 24 de maig de 1994

Els contractes temporals de foment de l'ocupació subscrits a l'empara del Reial decret 1989/1984, de 17 d'octubre, concertats abans del 24 de maig de 1994, data d'entrada en vigor de la Llei 10/1994, de 19 de maig, sobre mesures urgents de foment de l'ocupació, es continuen regint per la normativa a l'empara de la qual es van concertar.

Els contractes temporals en què la durada màxima de 3 anys hagi expirat entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 1994 i que hagin estat objecte d'una pròrroga inferior a 18 mesos poden ser objecte d'una segona pròrroga fins que compleixin aquest termini.

Quarta

Vigència de les disposicions reglamentàries

En tot el que no s'oposa al que estableix aquesta Llei, el contracte de relleu i la jubilació parcial es continuen regint pel que disposen els articles del 7 al 9 i de l'11 al 14 del Reial decret 1991/1984, de 31 d'octubre, pel qual es regulen el contracte a temps parcial, el contracte de relleu i la jubilació parcial.

Cinquena

Vigència de normes sobre jornada i descansos

Queden vigents fins al 12 de juny de 1995 les normes sobre jornada i descansos que conté el Reial decret 2001/1983, sens perjudici de l'adequació per part del Govern, amb la consulta prèvia a les organitzacions empresarials i sindicals afectades, al que preveuen els articles del 34 al 38.

Sisena

Ordenances de treball

Les ordenances de treball actualment en vigor, llevat que per un acord dels que preveu l'article 83.2 i 83.3 d'aquesta Llei s'estableixi una altra cosa quant a la seva vigència, continuen sent aplicables com a dret dispositiu mentre no se substitueixin per un conveni col·lectiu fins al 31 de desembre de 1994.

Sens perjudici del que disposa el paràgraf anterior, s'autoritza el Ministeri de Treball i Seguretat Social per derogar totalment o parcial, de manera anticipada, les reglamentacions de treball i les ordenances laborals, o per prorrogar fins al 31 de desembre de 1995 la vigència de les ordenances corresponents a sectors que presentin problemes de cobertura, d'acord amb el procediment que preveu el paràgraf següent.

La derogació, l'ha de portar a terme el Ministeri de Treball i Seguretat Social, amb l'informe previ de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius relatiu a la cobertura del contingut de l'Ordenança per la negociació col·lectiva. A aquest efecte s'ha de valorar si en l'àmbit de l'ordenança corresponent hi ha negociació col·lectiva que proporcioni una regulació suficient sobre les matèries en les quals aquesta Llei es remet a la negociació col·lectiva.

Si la Comissió emet informe negatiu sobre la cobertura i hi ha parts legitimades per a la negociació col·lectiva en l'àmbit de l'Ordenança, la Comissió pot convocar-les per negociar un conveni col·lectiu o un acord sobre matèries concretes que elimini els defectes de cobertura. En cas de falta d'acord en aquesta negociació, la Comissió pot acordar sotmetre la solució de la controvèrsia a un arbitratge.

La concurrència dels convenis o els acords de substitució de les ordenances amb els convenis col·lectius que estiguin vigents en els àmbits corresponents es regeix pel que disposa l'article 84 d'aquesta Llei.

Setena

Extincions anteriors al 12 de juny de 1994

Qualsevol extinció de la relació laboral que hagi tingut lloc abans del 12 de juny de 1994, data d'entrada en vigor de la Llei 11/1994, de 19 de maig, es regeix en els aspectes substantiu i processal per les normes vigents en la data en què l'extinció hagi tingut lloc.

Als procediments iniciats abans del 12 de juny de 1994 a l'empara del que disposen els articles 40, 41 i 51 d'aquesta Llei segons la redacció anterior, els és aplicable la normativa vigent en la data de la seva iniciació.

Vuitena

Eleccions a representants dels treballadors

1. Les eleccions per renovar la representació dels treballadors, elegida en l'últim període de còmput anterior a l'entrada en vigor d'aquesta Llei, es poden celebrar durant 15 mesos, que s'han de comptar des del 15 de setembre de 1994, i els mandats corresponents s'han de prorrogar fins que se celebrin noves eleccions amb caràcter general; durant aquest període no és aplicable el que estableix l'article 12 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

2. Per acord majoritari dels sindicats més representatius es pot establir un calendari de celebració d'eleccions al llarg del període indicat en el paràgraf anterior en els corresponents àmbits funcionals i territorials.

Aquests calendaris s'han de comunicar a l'oficina pública amb una antelació mínima de dos mesos abans de la iniciació dels processos electorals respectius. L'oficina pública ha de donar publicitat als calendaris, sens perjudici de la tramitació, d'acord amb l'article 67.1 d'aquesta Llei, dels escrits de promoció d'eleccions corresponents. La comunicació d'aquests calendaris no està subjecta al que disposa el quart paràgraf de l'article 67.1 d'aquesta Llei.

Les eleccions s'han de celebrar en els diferents centres de treball d'acord amb les previsions del calendari i els preavisos corresponents, llevat dels centres en què els treballadors hagin optat, mitjançant acord majoritari, per promoure les eleccions en una data diferent, sempre que l'escrit de promoció corresponent s'hagi tramès a l'oficina pública en els 15 dies següents al dipòsit del calendari.

Les eleccions que s'han promogut amb anterioritat al dipòsit del calendari prevalen per damunt d'aquest calendari si s'han promogut amb posterioritat al 12 de juny de 1994, i han estat formulades pels treballadors del centre de treball corresponent o per acord dels sindicats que tenen la majoria dels representants en el centre de treball o, si escau, a l'empresa. Aquesta mateixa regla s'aplica a les eleccions promogudes amb anterioritat al dia indicat, si en aquesta data no ha conclòs el procés electoral.

3. La pròrroga de les funcions dels delegats de personal i els membres de comitès d'empresa, i també els efectes de la pròrroga, s'han d'aplicar plenament si ha transcorregut en conjunt el termini que assenyala l'apartat 1 d'aquesta disposició transitòria.

Novena

Participació institucional

El termini de 3 anys per sol·licitar la presència d'un sindicat o d'una organització empresarial en un òrgan de participació institucional, al qual es refereix la disposició addicional primera de la Llei orgànica de llibertat sindical, es comença a comptar a partir de l'1 de gener de 1995.

Desena

Incapacitat laboral transitòria i invalidesa provisional

A les persones que l'1 de gener de 1995 es trobaven en les situacions d'incapacitat laboral transitòria o invalidesa provisional, fos quina fos la contingència de la qual derivaven, els és aplicable la legislació precedent fins que s'extingeixin aquestes situacions.

Onzena

Excedències per tenir cura d'un fill anteriors al 13 d'abril de 1995

Les situacions d'excedència per tenir cura d'un fill vigents el 13 d'abril de 1995, data d'entrada en vigor de la Llei 4/1995, de 23 de març, a l'empara del que disposa la Llei 3/1989, de 3 de març, es regeixen pel que disposa aquesta Llei, sempre que en l'esmentada data d'entrada en vigor el treballador excedent es trobi dintre del primer any del període d'excedència o del període superior a 1 any al qual s'hagi estès, per pacte col·lectiu o individual, el dret a la reserva del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat.

En cas contrari, l'excedència es regeix per les normes vigents en el moment de començar-ne el gaudi, fins que acabi.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA ÚNICA

Queden derogades totes les disposicions que s'oposin al que disposa aquesta Llei, i expressament:

- a) La Llei 8/1980, de 10 de març, de l'estatut dels treballadors.
- b) La Llei 4/1983, de 29 de juny, de fixació de la jornada màxima legal en 40 hores i de les vacances anuals mínimes en 30 dies.
- c) La Llei 32/1984, de 2 d'agost, sobre modificació de determinats articles de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'estatut dels treballadors.
- d) De la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions en l'ordre social, els articles 6, 7 i 8.
- e) De la Llei 3/1989, de 3 de març, per la qual s'amplia a 16 setmanes el permís per maternitat i s'estableixen mesures per afavorir la igualtat de tracte de la dona en el treball, l'article 1.
- f) De la Llei 4/1990, de 29 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 1990, la disposició addicional segona.
- g) La Llei 2/1991, de 7 de gener, sobre drets d'informació dels representants dels treballadors en matèria de contractació.
- h) De la Llei 8/1992, de 30 d'abril, de modificació del règim de permisos concedits per la Llei 8/1980, de l'estatut dels treballadors, i la Llei 30/1984, de mesures per a la reforma de la funció pública, als que adopten un menor de 5 anys, l'article 1.
- i) La Llei 36/1992, de 28 de desembre, sobre modificació de l'Estatut dels treballadors en matèria d'indemnització en els supòsits d'extinció contractual per jubilació de l'empresari.
- j) La Llei 10/1994, de 19 de maig, sobre mesures urgents de foment de l'ocupació, llevat de les disposicions addicionals quarta, cinquena, sisena i setena.
- k) De la Llei 11/1994, de 19 de maig, per la qual es modifiquen determinats articles de l'Estatut dels treballadors, del text articulat de la Llei de procediment laboral i de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, el capítol I, els articles 20 i 21 del capítol III, les disposicions addicionals primera, segona i tercera, les disposicions transitòries primera, segona i tercera, i les disposicions finals tercera, quarta i setena.
- l) De la Llei 42/1994, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, els articles 36, 40, 41, 42 i 43 i la disposició addicional setzena.
- m) De la Llei 4/1995, de 23 de març, de regulació del permís parental i per maternitat, els articles 1 i 3, la disposició addicional única i el primer paràgraf i el primer incís del segon paràgraf de la disposició transitòria única.

DISPOSICIONS FINALS

Primera

Treballador per compte propi

El treballador per compte propi no està sotmès a la legislació laboral, llevat dels aspectes que per precepte legal es disposi expressament.

Segona

Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius

Es crea una comissió consultiva nacional que té per funció l'assessorament i la consulta a les parts de les negociacions col·lectives de treball amb vista al plantejament i la determinació dels àmbits funcionals dels convenis. El Ministeri de Treball i Seguretat Social ha de dictar les disposicions oportunes per a la constitució i el funcionament d'aquesta Comissió, autònom o connectat amb alguna altra institució ja existent amb funcions anàlogues. Aquesta Comissió sempre ha de funcionar en l'àmbit tripartit i ha d'elaborar i mantenir al dia un catàleg d'activitats que pugui servir d'indicador per a les determinacions dels àmbits funcionals de la negociació col·lectiva.

El funcionament i les decisions d'aquesta Comissió s'entenen sempre sens perjudici de les atribucions que corresponguin a la jurisdicció i a l'autoritat laboral en els termes establerts per les lleis.

Tercera

Normes d'aplicació del títol II

El Govern, amb les consultes prèvies que consideri oportunes a les associacions empresarials i organitzacions sindicals, ha de dictar les normes necessàries per a l'aplicació del títol II d'aquesta Llei en les empreses que pertanyin a sectors d'activitat en les quals sigui rellevant el nombre de treballadors no fixos o el de treballadors menors de 18 anys, i també als col·lectius en què, per la naturalesa de les seves activitats, hi hagi una mobilitat permanent, una dispersió acusada o desplaçaments de localitat, lligats a l'exercici normal de les activitats, i en els quals concorrin altres circumstàncies que en facin aconsellable la inclusió en l'àmbit d'aplicació del títol II esmentat. En tot cas, aquestes normes han de respectar el contingut bàsic d'aquests procediments de representació a l'empresa.

D'acord amb les directrius que fixi l'òrgan estatal de mediació, arbitratge i conciliació, al qual també en correspon la custòdia, l'Institut Nacional d'Estadística ha d'elaborar, mantenir al dia i fer públic el cens d'empreses i de població activa ocupada.

Quarta

Tipus de cotització del Fons de Garantia Salarial

El Govern pot revisar el tipus de cotització per al finançament del Fons de Garantia Salarial, en funció de les necessitats del Fons.

Cinquena

Disposicions de desplegament

El Govern ha de dictar les disposicions que siguin necessàries per desplegar aquesta Llei.