



Estatut dels treballadors

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)

Llei publicada a la pàgina web del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Aquesta edició ha estat anotada pel Servei Lingüístic de l'Àmbit Judicial. Està actualitzada fins a la darrera modificació normativa, feta per la Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de seguretat social (BOE núm. 291, de 5 de desembre, i suplement en català núm. 39, de 14 de desembre). Recull literalment el text en català de les reformes publicades a partir de 1998 en els suplementes en llengua catalana del BOE.

Aquesta informació no substitueix la publicada en els diaris oficials, únics instruments que donen fe de la seva autenticitat.

TÍTOL I

De la relació individual de treball

CAPÍTOL I

Disposicions generals

SECCIÓ PRIMERA

Àmbit i fonts

Article 1

Àmbit d'aplicació

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.

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.

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.

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.

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

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. 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

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.

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. 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.

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.

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

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) Informació, consulta i participació en l'empresa.¹

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 indirectament per al treball, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits marcats per aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, com també per raó de llengua, dins l'Estat espanyol.
Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que estiguin en condicions d'aptitud per exercir la feina o l'ocupació de què es tracti.²
- 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 deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.³
- 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.

¹ Apartat 1.g redactat de conformitat amb l'article únic.1 de la Llei 38/2007, de 16 de novembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en matèria d'informació i consulta dels treballadors i en matèria de protecció dels treballadors assalariats en cas d'insolvència de l'empresari (BOE núm. 276, de 17 de novembre, i suplement en català núm. 36, de 30 de novembre).

² Apartat 2.c redactat de conformitat amb l'article 37.1 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (BOE núm. 313, de 31 de desembre, i suplement en català núm. 3, de 31 de gener de 2004).

³ Apartat 2.e) redactat de conformitat amb la DA 11a.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

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

1. Es prohibeix l'admissió al treball dels menors de 16 anys.
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.
3. Es prohibeix fer hores extraordinàries als menors de 18 anys.
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

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.

2. Han de constar per escrit els contractes de treball quan així ho exigeixi una disposició legal i, en tot cas, els 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 a la realització d'una obra o un servei determinat, els *contractes d'inserció*⁴, així com els dels treballadors contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger. Igualment han de constar per escrit els contractes per temps determinat la durada dels quals sigui superior a quatre setmanes. Si no s'observa aquesta exigència, es considera subscrit el contracte per temps indefinit i a jornada completa, llevat d'una prova en contra que acrediti la naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.⁵

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

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

La còpia bàsica l'ha de lliurar l'empresari, en un termini no superior a deu dies des de la formalització del contracte, als representants legals dels treballadors, que l'han de signar a efectes d'acreditar que s'ha produït el lliurament.

Posteriorment, la còpia bàsica s'envia a l'oficina d'ocupació. Quan no existeixi representació legal dels treballadors també s'ha de formalitzar la còpia bàsica i remetre-la a l'oficina d'ocupació.⁶

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.

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

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.

⁴ La referència al contracte d'inserció ha quedat derogada de conformitat amb la disposició derogatòria única 1.a).2n de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

⁵ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article 1.1 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

⁶ Apartat 3.a) redactat de conformitat amb l'article 32.2 de la Llei 14/2000, de 29 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (BOE núm. 313, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 3, de 30 de gener de 2001).

Article 9

Validesa del contracte

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.

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

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.

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.

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

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.

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 més grans de setze anys i de menys de vint-i-un que no tinguin la titulació requerida per fer un contracte en pràctiques.

El límit màxim d'edat és de vint-i-quatre anys quan el contracte es concerta amb aturats que s'incorporin com a alumnes treballadors als programes d'escoles taller i cases d'oficis.

El límit màxim d'edat no és aplicable quan el contracte es concerta amb desocupats que s'incorporin com a alumnes treballadors als programes de tallers d'ocupació o es tracti de persones amb discapacitat.⁷

- 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 minusvàlidesa 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 es pot substituir, 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.⁸

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.

3. En la negociació col·lectiva es poden establir compromisos de conversió dels contractes formatius en contractes per temps indefinit.⁹

⁷ Apartat 2 a redactat de conformitat amb l'article 12.1 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

⁸ Apartat 2.e, paràgraf 5è, redactat de conformitat amb la disposició addicional desena de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat (BOE núm. 298, de 13 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2003).

⁹ Apartat 3 redactat de conformitat amb l'article 1.2 de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre).

Article 12¹⁰

Contracte a temps parcial i contracte de relleu¹¹

1. El contracte de treball s'entén subscrit a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores el dia, la setmana, el mes o l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable. Als 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 el mateix centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que porti a terme una feina idèntica o similar. Si a l'empresa no hi ha cap treballador comparable a temps complet, es considera la jornada a temps complet que preveu el conveni col·lectiu d'aplicació o, si hi manca, la jornada màxima legal.¹²

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

3. Sens perjudici del que assenyala l'apartat anterior, el contracte a temps parcial s'entén subscrit per temps indefinit quan es concerta per dur a terme feines fixes i periòdiques dins del volum normal d'activitat de l'empresa.¹³

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

a) El contracte, de conformitat amb el que disposa l'apartat 2 de l'article 8 d'aquesta Llei, s'ha de formalitzar necessàriament per escrit, en el model que s'estableixi. En el contracte han de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball el dia, la setmana, el mes o l'any contractades i la distribució.

Si no s'observen aquestes exigències, el contracte es considera subscrit a jornada completa, llevat d'una prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.¹⁴

b) La jornada diària en el treball a temps parcial es pot fer de forma continuada o partida. Quan el contracte a temps parcial impliqui l'execució d'una jornada diària inferior a la dels treballadors a temps complet i aquesta es dugui a terme de forma partida, només és possible efectuar una única interrupció en aquesta jornada diària, llevat que es disposi altrament mitjançant 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 casos a què es refereix l'apartat 3 de l'article 35. 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. Quan correspongui 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, d'acord amb el temps treballat.

e) La conversió d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa sempre té caràcter voluntari per al treballador i no es pot imposar de manera unilateral o com a conseqüència d'una modificació substancial de les condicions de treball a l'empara del que disposa la lletra a) de l'apartat 1 de l'article 41. El treballador no pot ser acomiadat ni patir 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, es puguin adoptar 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 aquells treballadors puguin formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball dels treballadors a temps parcial, tot això de conformitat amb els procediments que s'estableixin en els 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 d'aquella naturalesa que hi hagi a l'empresa

corresponent al seu mateix grup professional o categoria equivalent, d'acord amb els requisits i els procediments que s'estableixin en els convenis col·lectius sectorials o, si no n'hi ha, d'àmbit inferior. També tenen aquesta preferència els treballadors que, havent estat contractats inicialment a temps parcial, hagin prestat serveis com a tals a l'empresa durant tres anys o més, per a la cobertura d'aquelles vacants a temps complet corresponents al seu mateix grup professional o categoria equivalent que hi hagi a l'empresa. Amb caràcter general, les sol·licituds a què es refereixen els paràgrafs anteriors han de ser preses en consideració, en la mesura que sigui possible, per l'empresari. La denegació de la sol·licitud ha de ser notificada per l'empresari al treballador 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 continuada, a fi d'afavorir-ne la progressió i la mobilitat professionals.

g) Els convenis col·lectius sectorials i, si no n'hi ha, d'àmbit inferior, poden establir, si s'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.

5. Es consideren hores complementàries les hores la possibilitat de realització de les quals hagi estat acordada, com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, d'acord amb el règim jurídic que estableix aquest apartat i, si s'escau, els convenis col·lectius sectorials o, si hi manca, d'àmbit inferior.

La realització d'hores complementàries està 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 es pot acordar en el moment de concertar 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, en el model oficial que s'estableix 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 requerir l'empresari.

El nombre d'hores complementàries no pot excedir el 15 per 100 de les hores ordinàries de feina objecte del contracte. Els convenis col·lectius d'àmbit sectorial o, si hi manquen, d'àmbit inferior poden establir un altre percentatge màxim, que en cap cas no pot excedir el 60 per 100 de les hores ordinàries contractades. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no pot excedir el límit legal del treball a temps parcial que defineix l'apartat 1 d'aquest article.

d) La distribució i forma de realització de les hores complementàries pactades s'ha d'atènyer al que estableixen sobre això el conveni col·lectiu aplicable i el pacte d'hores complementàries. Llevat que el conveni estableixi una altra cosa, el treballador ha de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries amb un preavís de set dies.

e) La realització d'hores complementàries ha de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos que estableixen els articles 34, apartats 3 i 4; 36, apartat 1, i 37, apartat 1, d'aquesta Llei.

f) Les hores complementàries efectivament realitzades es retribueixen com a ordinàries, i computen als efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. Amb aquesta finalitat, el nombre i la retribució de les hores complementàries dutes a terme s'han de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.

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

L'atenció de les responsabilitats familiars que enuncia l'article 37.5 d'aquesta Llei.

Per necessitats formatives, de la manera que es determini reglamentàriament, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.

Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

h) El pacte d'hores complementàries i les condicions de realització d'aquestes estan subjectes al compliment dels requisits que estableixen les lletres anteriors i, si s'escau, al règim que preveuen els convenis col·lectius aplicables. En cas d'incompliment d'aquests requisits i del règim jurídic, la negativa del treballador a realitzar les hores complementàries, malgrat que hagin estat pactades, no constitueix una conducta laboral sancionable.¹⁵

6. Perquè el treballador pugui accedir a la jubilació parcial, en els termes que estableix l'apartat 2 de l'article 166 de la Llei general de la Seguretat Social i altres disposicions concordants, ha d'acordar amb la seva empresa una reducció de jornada i de salari d'entre un mínim d'un 25 per cent i un màxim del 75, d'acord amb l'esmentat article 166, i l'empresa ha de concertar simultàniament un contracte de relleu, d'acord amb el que estableix l'apartat següent, per tal de substituir la jornada de treball que deixa vacant el treballador que es jubila parcialment. També es pot concertar el contracte de relleu per substituir els treballadors que es jubilin parcialment després d'haver complert seixanta-cinc anys.

La reducció de jornada i de salari pot arribar al 85 per cent quan el contracte de relleu es concerta a jornada completa i amb durada indefinida, sempre que el treballador compleixi els requisits que estableix l'article 166.2.c) de la Llei general de la Seguretat Social.

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.

La relació laboral s'extingeix en produir-se la jubilació total del treballador.¹⁶

7. El contracte de relleu s'ha d'ajustar a les regles següents:

a) S'ha d'establir amb un treballador en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada.

b) Excepte en el cas que preveu el paràgraf segon de l'apartat 6, la durada del contracte de relleu que se celebri com a conseqüència d'una jubilació parcial ha de ser indefinida o, com a mínim, igual al temps que falti al treballador substituït per arribar a l'edat de seixanta-cinc anys. Si, en complir aquesta edat, el treballador jubilat parcialment continua a l'empresa, el contracte de relleu que s'hagi formalitzat per una durada determinada es pot prorrogar mitjançant acord de les parts per períodes anuals, i extingir-se, en tot cas, en finalitzar el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.

En el cas del treballador jubilat parcialment després d'haver complert seixanta-cinc anys, la durada del contracte de relleu que pot establir l'empresa per substituir la part de jornada que aquest deixa vacant pot ser indefinida o anual. En aquest segon cas, el contracte es prorroga automàticament per períodes anuals, i s'extingeix de la forma que assenyala el paràgraf anterior.

c) Excepte en el cas que preveu el paràgraf segon de l'apartat 6, el contracte de relleu es pot establir 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.

d) El lloc de treball del treballador rellevista pot ser el mateix del treballador substituït o un de similar, entenent per tal el desenvolupament de tasques corresponents al mateix grup professional o categoria equivalent.

En els casos en què, a causa dels requeriments específics de la feina realitzada pel jubilat parcial, el lloc de treball que hagi d'ocupar el rellevista no pugui ser el mateix o un de similar que el del jubilat parcial, hi ha d'haver una correspondència entre les bases de cotització de tots dos, en els termes que preveu l'article 166.2.e) de la Llei general de la Seguretat Social. Per reglament s'han de desplegar els requeriments específics de la feina si es considera que el lloc de treball del treballador rellevista no pot ser el mateix o un de similar al que desenvolupava el jubilat parcial.

e) En la negociació col·lectiva es poden establir mesures per impulsar la formalització de contractes de relleu.⁷¹⁷

¹⁰ Article redactat de conformitat amb l'article 1.1 del Reial decret llei 15/1998, de 27 de novembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball en relació amb el treball a temps parcial i foment de la seva estabilitat (BOE núm. 285, de 28 de novembre, i suplement en català núm. 9, de 26 de desembre).

¹¹ Rúbrica redactada de conformitat amb l'article 1.3 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

¹² Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 1.3 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

¹³ Apartat 3 redactat de conformitat amb l'article 1.4 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

¹⁴ Apartat a redactat de conformitat amb l'article 1.5 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

¹⁵ Apartat 5 redactat de conformitat amb l'article 1.6 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

¹⁶ Apartat 6 redactat de conformitat amb la disposició addicional 29a.1 de la Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de Seguretat Social (BOE núm. 291, de 5 de desembre, i suplement en català núm. 39, de 14 de desembre).

¹⁷ Apartat 7 afegit per la disposició addicional 29a.1 de la Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de Seguretat Social (BOE núm. 291, de 5 de desembre, i suplement en català núm. 39, de 14 de desembre).

Article 13

Contracte de treball a domicili

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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

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 així 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 sis mesos, dins d'un període de dotze mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin les causes esmentades. Mitjançant un conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si hi manca, mitjançant un conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior es pot modificar la durada màxima d'aquests contractes i el període

dins del qual es poden realitzar tenint en compte el caràcter estacional de l'activitat en la qual es produeixin les circumstàncies esmentades. En aquest supòsit, el període màxim dins del qual es poden realitzar és de divuit mesos, i la durada del contracte no pot superar les tres quartes parts del període de referència establert ni dotze mesos, com a màxim.

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

Mitjançant un conveni col·lectiu es poden determinar les activitats en les quals es poden contractar treballadors eventuais, així com fixar criteris generals relatius a la relació adequada entre el volum d'aquesta modalitat contractual i la plantilla total de l'empresa.¹⁸

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) *Derogat*^{19 20}

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.

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

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.

5. Sense perjudici del que disposen els apartats 2 i 3 d'aquest article, els treballadors que en un període de trenta mesos hagin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb solució de continuïtat o sense, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, mitjançant dos contractes temporals o més, ja sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquireixen la condició de treballadors fixos. Ateses les peculiaritats de cada activitat i les característiques del lloc de treball, la negociació col·lectiva estableix requisits dirigits a prevenir la utilització abusiva de contractes de durada determinada amb diferents treballadors per desenvolupar el mateix lloc de treball cobert anteriorment amb contractes d'aquest caràcter, amb solució de continuïtat o sense, inclosos els contractes de posada a disposició fets amb empreses de treball temporal.

El que disposa aquest apartat no és aplicable a la utilització dels contractes formatius, de relleu i interinitat.²¹

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 preveu expressament la Llei en relació amb els contractes formatius i *amb el contracte d'inserció*²². Quan correspongui 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.

Quan un determinat dret o una determinada condició de treball estigui atribuït a les disposicions legals o reglamentàries i als convenis col·lectius en funció d'una antiguitat

prèvia del treballador, aquesta s'ha de computar d'acord amb els mateixos criteris per a tots els treballadors, sigui quina sigui la modalitat de contractació.²³

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'accedir a llocs permanents que als altres treballadors. Aquesta informació es pot facilitar mitjançant un anunci públic en un lloc adequat de l'empresa o el centre de treball, o mitjançant altres mitjans que preveu 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 continuada, a fi de millorar-ne la qualificació i afavorir-ne la progressió i la mobilitat professionals.²⁴

8. El contracte per temps indefinit de fixos discontinus es concerta per portar a terme treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dates certes, dins del volum normal d'activitat de l'empresa. En els casos de treballs discontinus que es repeteixin en dates certes els és aplicable la regulació del contracte a temps parcial subscrit per temps indefinit. Els treballadors fixos discontinus han de ser cridats en l'ordre i de la forma que determinin els convenis col·lectius respectius, i, en cas d'incompliment, el treballador pot reclamar en procediment d'acomiadament davant de la jurisdicció competent, dins el termini que s'inicia des del moment en el qual tingui coneixement de la falta de convocatòria.

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

Els convenis col·lectius d'àmbit sectorial poden acordar, quan les peculiaritats de l'activitat del sector així ho justifiquin, la utilització en els contractes de fixos discontinus de la modalitat de temps parcial, així com els requisits i les especialitats per a la conversió de contractes temporals en contractes de fixos discontinus.²⁵

9. S'autoritza el Govern per desplegar reglamentàriament el que preveu aquest article.²⁶

¹⁸ Apartat 1.b redactat de conformitat amb l'article 1.8 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

¹⁹ Apartat 1.d derogat de conformitat amb la disposició derogatòria única 1.a).1r de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

²⁰ Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 1.4 de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre).

²¹ Apartat 5 redactat de conformitat amb l'article 12.2 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

²² La referència al contracte d'inserció ha quedat derogada de conformitat amb la disposició derogatòria única 1.a).2n de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

²³ Apartat 6 redactat de conformitat amb l'article 1.10 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

²⁴ Apartat 7 redactat de conformitat amb l'article 1.10 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

²⁵ Apartat 8 redactat de conformitat amb l'article 1.10 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

²⁶ Apartat 9 renumerat de conformitat amb l'article 1.10 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

Article 16

Ingrés al treball

1. Els empresaris estan obligats a comunicar a l'oficina pública d'ocupació, en el termini dels deu dies següents a la seva concertació i en els termes que es determinin per reglament, el contingut dels contractes de treball que estableixin o les seves pròrrogues, s'hagin de formalitzar per escrit o no.²⁷

2. Es prohibeix l'existència d'agències de col·locació amb finalitats lucratives. El servei públic d'ocupació pot autoritzar, en les condicions que es determinen en el corresponent conveni de col·laboració 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 del 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 al treball, 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, sempre que els treballadors es trobin en condicions d'aptitud per exercir la feina o l'ocupació de què es tracti.²⁸

²⁷ Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 32.1 de la Llei 14/2000, de 29 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (BOE núm. 313, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 3, de 30 de gener de 2001).

²⁸ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article 37.3 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (BOE núm. 313, de 31 de desembre, i suplement en català núm. 3, de 31 de gener de 2004).

SECCIÓ SEGONA

Drets i deures derivats del contracte

Article 17

No-discriminació en les relacions laborals

1. S'entenen 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 raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en l'ocupació, com també en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball per circumstàncies 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.

Són igualment nul·les les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada en l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.^{29 30}

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

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.³¹

4. Sense perjudici del que disposen els apartats anteriors, la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A aquest efecte pot establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o categoria professional de què es tracti.

Així mateix, la negociació col·lectiva pot establir aquest tipus de mesures en les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat per afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball de què es tracti.³²

5. L'establiment de plans d'igualtat a les empreses s'ha d'ajustar al que disposen aquesta Llei i la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.³³

²⁹ Paràgraf segon redactat de conformitat amb la DA 11a.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

³⁰ Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 37.4 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (BOE núm. 313, de 31 de desembre, i suplement en català núm. 3, de 31 de gener de 2004).

³¹ Apartat 3 redactat de conformitat amb l'article 2 de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre).

³² Apartat 4 afegit de conformitat amb la DA 11a.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

³³ Apartat 5 afegit de conformitat amb la DA 11a.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

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

1. El treballador, en la prestació dels serveis, té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i higiene.
2. El treballador està obligat a observar al lloc de treball les mesures legals i reglamentàries de seguretat i higiene.
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.
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.
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

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.
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.

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.

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

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.

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.

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 preavis de 30 dies; en aquest cas perd la compensació econòmica o altres drets vinculats a la plena dedicació.

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

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.

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.

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.

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.

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

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.

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

Article 24

Ascensos

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.

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

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.

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

Salari i garanties salarials

Article 26

Del salari

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.
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.
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.
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.
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

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

Article 28³⁴

Igualtat de remuneració per raó de sexe

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'una feina 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 raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

³⁴ Article redactat de conformitat amb l'article únic de la Llei 33/2002, de 5 de juliol, de modificació de l'article 28 del Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març (BOE núm. 161, de 6 de juliol, i suplement en català núm. 15, d'1 d'agost).

Article 29

Liquidació i pagament

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.

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.

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

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 32³⁵

Garanties del salari

1. Els crèdits salarials pels últims trenta 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 estigui garantit per una penyora o hipoteca.

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

3. Els crèdits per salaris no protegits en els apartats anteriors tenen la condició de singularment privilegiats en la quantia que resulti de multiplicar el triple del salari mínim interprofessional pel nombre de dies del salari pendents de pagament, i tenen preferència sobre qualsevol altre crèdit, excepte els crèdits amb dret real, en els casos en què aquests, d'acord amb la Llei, siguin preferents. La mateixa consideració tenen les indemnitzacions per acomiadament en la quantia corresponent al mínim legal calculada sobre una base que no superi el triple del salari mínim.

4. El termini per exercir els drets de preferència del crèdit salarial és d'un any, a comptar del moment en què s'hauria d'haver percebut el salari, transcorregut el qual prescriuen aquests drets.

5. Les preferències reconegudes en els apartats precedents són aplicables en tots els casos en què, sense que l'empresari estigui declarat en concurs, els corresponents crèdits concorrin amb un altre o altres sobre béns d'aquell. En cas de concurs, són aplicables les disposicions de la Llei concursal relatives a la classificació dels crèdits i a les execucions i els constreyniments.

³⁵ Article redactat de conformitat amb la DF 14.1 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 16, d'1 d'agost).

Article 33

El Fons de Garantia Salarial

1. El Fons de Garantia Salarial, organisme autònom dependent 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 o concurs de l'empresari.³⁶

Als efectes anteriors, 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, així com els salaris de tramitació en els supòsits en què legalment escaigui, sense que el Fons pugui abonar, per un concepte o un altre, conjuntament o separadament, un import superior a la quantitat resultant de multiplicar el triple del salari mínim interprofessional diari, incloent-hi la part proporcional de les pagues extraordinàries, pel nombre de dies de salari pendent de pagament, amb un màxim de cent cinquanta dies.³⁷

2. En els casos de l'apartat anterior, el Fons de Garantia Salarial ha d'abonar indemnitzacions reconegudes com a conseqüència de sentència, *interlocutòria*³⁸, acte de conciliació judicial o resolució administrativa a favor dels treballadors a causa d'acomiadament o extinció dels contractes conforme als articles 50, 51 i 52 d'aquesta Llei, i d'extinció de contractes conforme a l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal, així com les indemnitzacions per extinció de contractes temporals o de durada determinada en els casos que legalment escaiguin.

En tots els casos amb el límit màxim d'una anualitat, sense que el salari diari, base del càlcul, pugui passar del triple del salari mínim interprofessional, incloent-hi la part proporcional de les pagues extraordinàries.

L'import de la indemnització, als únics efectes d'abonament pel Fons de Garantia Salarial per als casos d'acomiadament o extinció dels contractes conforme a l'article 50 d'aquesta Llei, es calcula sobre la base de trenta dies per any de servei, amb el límit fixat en el paràgraf anterior.³⁹

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.

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.

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.

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.

7. El dret a sol·licitar del Fons de Garantia Salarial el pagament de les prestacions que resulten dels apartats anteriors prescriu al cap d'un any de la data de l'acte de conciliació, sentència, *interlocutòria*⁴⁰ o resolució de l'autoritat laboral en què es reconegui el deute per salaris o es fixin les indemnitzacions.⁴¹

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.

8. En les empreses de menys de vint-i-cinc treballadors, el Fons de Garantia Salarial ha d'abonar el 40 per 100 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 el paràgraf c) de l'article 52, o segons l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal.⁴²

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.

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.

10. El Fons de Garantia Salarial ha de dispensar la protecció que regula el present article en relació amb els crèdits impagats dels treballadors que exerceixin o hagin exercit habitualment la seva feina a Espanya quan pertanyin a una empresa amb activitat al territori d'almenys dos estats membres de la Unió Europea, un dels quals sigui Espanya, quan concorrin, conjuntament, les circumstàncies següents:

a) Que s'hagi sol·licitat l'obertura d'un procediment col·lectiu basat en la insolvència de l'empresari en un Estat membre diferent d'Espanya, previst per les seves disposicions legals i administratives, que impliqui el desapoderament parcial o total de l'empresari i el nomenament d'un síndic o persona que exerceixi una funció similar.

b) Que s'acrediti que l'autoritat competent, en virtut de les disposicions esmentades, ha decidit l'obertura del procediment; o bé que ha comprovat el tancament definitiu de l'empresa o el centre de treball de l'empresari, així com la insuficiència de l'actiu disponible per justificar l'obertura del procediment.

Quan, d'acord amb els termes que estableix aquest apartat, la protecció dels crèdits impagats correspongui al Fons de Garantia Salarial, aquest ha de sol·licitar informació de la institució de garantia de l'Estat membre al qual es tramiti el procediment col·lectiu d'insolvència sobre els crèdits pendents de pagament dels treballadors i sobre els satisfets per aquesta institució de garantia i li ha de demanar la col·laboració per garantir que les quantitats abonades als treballadors siguin tingudes en compte en el procediment, així com per aconseguir el reemborsament d'aquestes quantitats.⁴³

11. En el supòsit de procediment concursal sol·licitat a Espanya en relació amb una empresa amb activitat al territori d'almenys un altre Estat membre de la Unió Europea, a més d'Espanya, el Fons de Garantia Salarial està obligat a proporcionar informació a la institució de garantia de l'Estat al territori del qual els treballadors de l'empresa en estat d'insolvència hagin exercit o exerceixin habitualment la seva feina, en particular, posant en coneixement seu els crèdits pendents de pagament dels treballadors, així com els satisfets pel mateix Fons de Garantia Salarial.

Així mateix, el Fons de Garantia Salarial ha de prestar a la institució de garantia competent la col·laboració que li sigui requerida en relació amb la seva intervenció en el procediment i amb el reemborsament de les quantitats abonades als treballadors.⁴⁴

³⁶ Paràgraf primer redactat de conformitat amb l'article únic.2 de la Llei 38/2007, de 16 de novembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en matèria d'informació i consulta dels treballadors i en matèria de protecció dels treballadors assalariats en cas d'insolvència de l'empresari (BOE núm. 276, de 17 de novembre, i suplement en català núm. 36, de 30 de novembre).

³⁷ Paràgraf segon redactat de conformitat amb l'article 12.3 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

³⁸ Acte en la versió del suplement en català del BOE.

³⁹ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article 12.4 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

⁴⁰ Acte en la versió del suplement en català del BOE.

⁴¹ Paràgraf primer redactat de conformitat amb l'article 12.5 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora

del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

⁴² Paràgraf primer redactat de conformitat amb l'article 12.6 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

⁴³ Apartat 10 afegit per l'article únic.3 de la Llei 38/2007, de 16 de novembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en matèria d'informació i consulta dels treballadors i en matèria de protecció dels treballadors assalariats en cas d'insolvència de l'empresari (BOE núm. 276, de 17 de novembre, i suplement en català núm. 36, de 30 de novembre). Aplicable a qualsevol procediment col·lectiu basat en la insolvència d'un empresari sol·licitat a partir del 8 d'octubre de 2005, de conformitat amb la disposició transitòria primera de la mateixa Llei.

⁴⁴ Apartat 11 afegit per l'article únic.4 de la Llei 38/2007, de 16 de novembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en matèria d'informació i consulta dels treballadors i en matèria de protecció dels treballadors assalariats en cas d'insolvència de l'empresari (BOE núm. 276, de 17 de novembre, i suplement en català núm. 36, de 30 de novembre). Aplicable a qualsevol procediment col·lectiu basat en la insolvència d'un empresari sol·licitat a partir del 8 d'octubre de 2005, de conformitat amb la disposició transitòria primera de la mateixa Llei.

SECCIÓ CINQUENA

Temps de treball

Article 34

Jornada

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

8. El treballador té dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que s'estableixin en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, si s'escau, el que s'hi hagi previst.⁴⁵

⁴⁵ Apartat 8 afegit de conformitat amb la DA 11a.3 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

Article 35

Hores extraordinàries

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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

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.

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 ocorre, afegir una festa més, amb caràcter de recuperable, al màxim de 14 festes.

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) Dos dies pel naixement d'un fill i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament, el termini és de quatre dies.⁴⁶

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.⁴⁷

4. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seva voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la seva jornada amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes en els termes que preveu la negociació col·lectiva o l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, si s'escau, el que s'hi estableix.

D'aquest permís en pot gaudir indistintament la mare o el pare en cas que tots dos treballin.⁴⁸

4.bis En els casos de naixements de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part per alguna causa, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a dues hores, com a màxim, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís cal atènyer-se al que preveu l'apartat 6 d'aquest article.⁴⁹

5. Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.⁵⁰

Té el mateix dret qui hagi de tenir cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte, i que no tingui una activitat retribuïda.

La reducció de jornada que preveu 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 en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.⁵¹

6. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, que preveuen els apartats 4 i 5 d'aquest article, correspon al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador ha de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorpori a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre l'empresari i el treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi que preveuen els apartats 4 i 5 d'aquest article les ha de resoldre la jurisdicció competent mitjançant el procediment que estableix l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral.⁵²

7. La treballadora víctima de violència de gènere té dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

Aquests drets es poden exercir en els termes que per a aquests supòsits concrets s'estableixin en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i els representants dels treballadors, o de conformitat amb l'acord entre l'empresa i la treballadora afectada. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspon a la treballadora, i són aplicables les regles establertes a l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.⁵³

⁴⁶ Apartat 3.b) redactat de conformitat amb la DA 11a.4 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁴⁷ Apartat 3.f afegit per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (BOE núm. 269, de 10 de novembre de 1995).

⁴⁸ Apartat 4 modificat de conformitat amb la DA 11a.5 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁴⁹ Apartat 4.bis redactat de conformitat amb la DA 8a de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

⁵⁰ Paràgraf primer d'aquest apartat 5 modificat de conformitat amb la DA 11a.5 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁵¹ Apartat 5 redactat de conformitat amb l'article 2.2 de la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (BOE núm. 266, de 6 de novembre, i suplement en català núm. 15, de 19 de novembre).

⁵² Apartat 6 redactat de conformitat amb l'article 2.3 de la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (BOE núm. 266, de 6 de novembre, i suplement en català núm. 15, de 19 de novembre).

⁵³ Apartat 7 redactat de conformitat amb la DA 7a.1 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (BOE núm. 313, de 29 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2005).

Article 38

Vacances anuals

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.

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.

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.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveu l'article 48.4 d'aquesta Llei, es té dret a gaudir de les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què correspongui.⁵⁴

⁵⁴ Paràgraf segon afegit de conformitat amb la DA 11a.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

CAPÍTOL III

Modificació, suspensió i extinció del contracte de treball

SECCIÓ PRIMERA

Mobilitat funcional i geogràfica

Article 39

Mobilitat funcional

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.

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.

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.

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.

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

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 llindars 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.

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 assenyalava 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.

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.

3.bis La treballadora víctima de violència de gènere que estigui obligada a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestava els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, té dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa està obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquest moment o les que es puguin produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball tenen una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.

Acabat aquest període, la treballadora pot optar entre tornar al seu lloc de treball anterior o continuar en el nou. En aquest últim cas, decau l'obligació de reserva.⁵⁵

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.

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

⁵⁵ Apartat 3.bis redactat de conformitat amb la DA 7a.2 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (BOE núm. 313, de 29 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2005).

Article 41

Modificacions substancials de les condicions de treball

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.

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.

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.

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.

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 42⁵⁶

Subcontractació d'obres i serveis

1. Els empresaris que contractin o subcontractin amb altres la realització d'obres o serveis corresponents a l'activitat pròpia d'aquells han de comprovar que els contractistes esmentats estan al corrent en el pagament de les quotes de la Seguretat Social. A aquest efecte, han de demanar per escrit, amb identificació de l'empresa afectada, una certificació negativa per descoberts a la Tresoreria General de la Seguretat Social, que ha de lliurar inexcusablement la certificació esmentada en el termini de trenta dies improrrogables i en els termes que s'estableixin reglamentàriament. Una vegada transcorregut aquest termini, l'empresari sol·licitant queda exonerat de responsabilitat.

2. L'empresari principal, llevat que transcorri el termini abans assenyalat respecte a la Seguretat Social, i durant l'any següent a l'acabament de l'encàrrec, respon solidàriament de les obligacions de naturalesa salarial que hagin contret els contractistes i els subcontractistes amb els treballadors i de les referides a la Seguretat Social durant el període de vigència de la contracta.

No hi ha responsabilitat pels actes del contractista quan l'activitat contractada es refereixi exclusivament a la construcció o la reparació que contracti un cap de família respecte del seu habitatge, així com en el cas que el propietari de l'obra o la indústria no en contracti la realització per raó d'una activitat empresarial.

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

4. Sense perjudici de la informació sobre previsions en matèria de subcontractació a què es refereix l'article 64 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 aspectes següents:

- a) Nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista.
- b) Objecte i durada de la contracta.
- c) Lloc d'execució de la contracta.
- d) Si s'escau, nombre de treballadors que han de ser ocupats per la contracta o subcontracta en el 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.

Quan les empreses principal, contractista o subcontractista comparteixin de manera continuada un mateix centre de treball, la primera ha de disposar d'un llibre registre en què es reflecteixi la informació anterior respecte de totes les empreses esmentades.

Aquest llibre ha d'estar a disposició dels representants legals dels treballadors.⁵⁷

5. Abans de l'inici de l'execució de la contracta, l'empresa contractista o subcontractista ha d'informar igualment els representants legals dels treballadors sobre les mateixes qüestions a les quals fan referència l'apartat 3 anterior i les lletres b) a e) de l'apartat 4.

6. Els treballadors de les empreses contractistes i subcontractistes, quan no tinguin representació legal, tenen dret a formular als representants dels treballadors de l'empresa principal qüestions relatives a les condicions d'execució de l'activitat laboral, mentre comparteixin centre de treball i no tinguin representació.

El que disposa el paràgraf anterior no és aplicable a les reclamacions del treballador respecte de l'empresa de la qual depèn.⁵⁸

7. Els representants legals dels treballadors de l'empresa principal i de les empreses contractistes i subcontractistes, quan comparteixin centre de treball de manera continuada, es poden reunir als efectes de coordinació entre ells i en relació amb les condicions d'execució de l'activitat laboral en els termes que preveu l'article 81 d'aquesta Llei.

La capacitat de representació i àmbit d'actuació dels representants dels treballadors, així com el seu crèdit horari, estan determinats per la legislació vigent i, si s'escau, pels convenis col·lectius d'aplicació.⁵⁹

⁵⁶ Article redactat de conformitat amb l'article 2.1 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

⁵⁷ Apartat 4 redactat de conformitat amb l'article 12.7 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

⁵⁸ Apartat 6 redactat de conformitat amb l'article 12.8 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

⁵⁹ Apartat 7 redactat de conformitat amb l'article 12.9 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

Article 43⁶⁰

Cessió de treballadors

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

2. En tot cas, s'entén que s'incorre en la cessió il·legal de treballadors que preveu el present article quan es produeixi alguna de les circumstàncies següents: que l'objecte dels contractes de serveis entre les empreses es limiti a una mera posada a disposició dels treballadors de l'empresa cedent a l'empresa cessionària, o que l'empresa cedent no tingui activitat o una organització pròpia i estable, o no disposi dels mitjans necessaris per a l'exercici de la seva activitat, o no exerceixi les funcions inherents a la seva condició d'empresari.

3. Els empresaris, cedent i cessionari, que infringeixin el que assenyalen els apartats anteriors han de respondre solidàriament de les obligacions contraetes amb els treballadors i amb la Seguretat Social, sense perjudici de les altres responsabilitats, fins i tot penals, que escaiguin pels actes esmentats.

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

⁶⁰ Article redactat de conformitat amb l'article 12.10 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

Article 44⁶¹

Successió d'empresa

1. El canvi de titularitat d'una empresa, d'un centre de treball o d'una unitat productiva autònoma no extingeix per si 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 normativa específica, i, en general, totes les obligacions que hagi adquirit el cedent en matèria de protecció social complementària.

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

3. Sens perjudici del que estableix la legislació de Seguretat Social, en les transmissions que tinguin lloc per actes intervius, el cedent i el cessionari responen solidàriament durant tres anys de les obligacions laborals nascudes anteriorment a la transmissió i que no hagin estat satisfetes.

El cedent i el cessionari també responen solidàriament de les obligacions nascudes posteriorment a la transmissió, quan la cessió sigui declarada delictiva.

4. Llevat que hi hagi un pacte en contra, 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 es continuen regint pel conveni col·lectiu que en el moment de la transmissió sigui aplicable a l'empresa, el centre de treball o la unitat productiva autònoma transferida.

Aquesta aplicació es manté 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.

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

6. El cedent i el cessionari han d'informar els representants legals dels treballadors respectius afectats pel canvi de titularitat de les qüestions següents:

- a) Data prevista de la transmissió;
- b) Motius de la transmissió;
- c) Conseqüències jurídiques, econòmiques i socials de la transmissió per als treballadors, i
- d) Mesures previstes respecte dels treballadors.

7. Si no hi ha 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.

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

En els casos de fusió i escissió de societats, el cedent i el cessionari han de proporcionar la informació indicada, en tot cas, alhora que es publiqui la convocatòria de les juntes generals que han d'adoptar els acords respectius.

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

10. Les obligacions d'informació i consulta que estableix aquest article s'apliquen amb independència que la decisió relativa a la transmissió l'hagin adoptada l'empresari cedent i el cessionari o les empreses que exerceixen el control sobre aquests. Qualsevol justificació d'aquells basada en el fet que l'empresa que va prendre la decisió no els ha facilitat la informació necessària no es pot prendre en consideració a aquest efecte.

⁶¹ Article redactat de conformitat amb l'article 2.2 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

SECCIÓ TERCERA

Suspensió del contracte

Article 45

Causas i efectes de la suspensió

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, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos i adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, sempre que la durada no sigui inferior a un any, encara que aquests siguin provisionals, de menors de sis anys o de menors d'edat que siguin més grans de sis anys quan es tracti de menors discapacitats o que per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.⁶²
- 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.
- n) Per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.⁶³

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

⁶² Apartat 1.d) redactat de conformitat amb la DA 11a.7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁶³ Article 1.n) redactat de conformitat amb la DA 7a.3 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (BOE núm. 313, de 29 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2005).

Article 46

Excedències

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.

2. El treballador amb una antiguitat a l'empresa almenys d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini de no menys de quatre mesos i no més de cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.⁶⁴

3. Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els casos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

Els treballadors també tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada més llarga per negociació col·lectiva, per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer pel seu compte, i no tingui activitat retribuïda.

L'excedència que preveu el present apartat, del període de durada de la qual es pot gaudir de forma fraccionada, 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 raons justificades de funcionament de l'empresa.⁶⁵

Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

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

Això no obstant, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estén fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.^{66 67}

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.

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.

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

⁶⁴ Apartat 2 redactat de conformitat amb la DA 11a.8 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁶⁵ Paràgrafs primer, segon i tercer redactats de conformitat amb la DA 11a.9 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁶⁶ Paràgraf 6è, apartat 3, redactat de conformitat amb la DA 1a.3 de la Llei 40/2003, de 18 de novembre, de protecció a les famílies nombroses (BOE núm. 277, de 19 de novembre de 2003, i suplement en català núm. 23, de 24 de novembre).

⁶⁷ Apartat 3 redactat de conformitat amb l'article 4 de la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (BOE núm. 266, de 6 de novembre, i suplement en català núm. 15, de 19 de novembre).

Article 47

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

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.

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

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.

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.

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.

4. En el supòsit de part, la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribueix a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència de si aquesta realitzava alguna feina o no, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que se'n descompti la part de què la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part. En cas de mort del fill, el període de suspensió no es redueix llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·liciti reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que els dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor 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. L'altre progenitor pot fer ús del període de

suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En cas que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin aquesta activitat, l'altre progenitor té dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hauria correspost a la mare, cosa que és compatible amb l'exercici del dret reconegut a l'article següent.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es pot computar, a instància de la mare, o si no, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què es desplegui per reglament.

En els casos d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) d'aquesta Llei, la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. La suspensió produeix els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En cas que els dos progenitors treballin, el període de suspensió es distribueix a opció dels interessats, que en poden gaudir 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 d'aquests no pot excedir les setze setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o les que corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiples.

En el cas de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat té una durada addicional de dues setmanes. En cas que els dos progenitors treballin, aquest període addicional es distribueix a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

Dels períodes a què es refereix el present apartat se'n pot 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 es determinin per reglament.

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

Els treballadors s'han de beneficiar de qualsevol millora en les condicions de treball a què haurien pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereix aquest apartat, així com en els que preveuen l'apartat següent i l'article 48 bis.⁶⁸

5. En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes que preveu l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitza el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en els dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.⁶⁹

6. En el cas previst a la lletra n) de l'apartat 1 de l'article 45, el període de suspensió té una durada inicial que no pot excedir sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial en resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.⁷⁰

⁶⁸ Apartat 4 redactat de conformitat amb la DA 11a.10 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁶⁹ Apartat 5 redactat de conformitat amb la DA 11a.10 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁷⁰ Apartat 6 redactat de conformitat amb la DA 7a.4 de Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (BOE núm. 313, de 29 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2005).

Article 48 bis⁷¹

Suspensió del contracte de treball per paternitat

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) d'aquesta Llei, el treballador té dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat que regula l'article 48.4.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret només correspon a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan del període de descans regulat a l'article 48.4 en gaudeixi en la seva totalitat un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament pot ser exercit per l'altre.

El treballador que exerceixi aquest dret ho pot fer durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte que regula l'article 48.4 o immediatament després de la finalització de la suspensió.

De la suspensió del contracte a què es refereix aquest article se'n pot gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per 100, previ acord entre l'empresari i el treballador, i tal com es determini per reglament.

El treballador ha de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si s'escau, en els convenis col·lectius.

⁷¹ Article afegit de conformitat amb la DA 11a.11 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

SECCIÓ QUARTA

Extinció del contracte

Article 49

Extinció del contracte

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 expiració del temps convingut o realització de l'obra o el servei objecte del contracte. A l'acabament del contracte, excepte en els casos del contracte d'interinitat, del *contracte d'inserció*⁷² i dels contractes formatius, el treballador té dret a rebre una indemnització d'una quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar vuit dies de salari per cada any de servei, o la que estableix, si s'escau, la normativa específica que sigui 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 durada màxima establerta legalment, es consideren prorrogats automàticament fins al termini esmentat quan no hi hagi una denúncia o una pròrroga expressa i el treballador continui prestant serveis.

Una vegada hagi expirat la durada màxima esmentada o s'hagi realitzat l'obra o el servei objecte del contracte, si no hi ha denúncia i es continua en la prestació laboral, el contracte es considera prorrogat tàcitament per temps indefinit, llevat que hi hagi alguna prova en contra que acrediti la naturalesa temporal de la prestació.

Si el contracte de treball de durada determinada és superior a un any, la part del contracte que formuli la denúncia està obligada a notificar a l'altra l'acabament del contracte amb una antelació mínima de quinze dies.⁷³

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.

m) Per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.⁷⁴

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.

⁷² La referència al contracte d'inserció ha quedat derogada de conformitat amb la disposició derogatòria única 1.a).2n de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de

desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

⁷³ Apartat 49.1.c redactat de conformitat amb l'article 3.1 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

⁷⁴ Apartat 1.m redactat de conformitat amb la DA 7a.5 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (BOE núm. 313, de 29 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2005).

Article 50

Extinció per voluntat del treballador

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.

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

Article 51

Acomiadament col·lectiu

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.

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.

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 ineficaç 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 constitueixen el tràfic normal de l'empresa, als representants legals dels treballadors i també a l'autoritat competent.

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.

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.

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.

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

8. Els treballadors els contractes dels quals s'extingeixen 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.

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.

10. *Derogat*⁷⁵

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.

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.

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.

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.

15. Quan es tracti d'expedients de regulació d'ocupació d'empreses no incloses en procediment concursal, amb treballadors de cinquanta-cinc anys d'edat o més que no tinguin 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 que preveu la Llei general de la Seguretat Social.⁷⁶

⁷⁵ Apartat 10 derogat de conformitat amb la disposició derogatòria única.3.12 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 16, d'1 d'agost).

⁷⁶ Apartat 15 redactat de conformitat amb l'article 6 de la Llei 35/2002, de 12 de juliol, de mesures per a l'establiment d'un sistema de jubilació gradual i flexible (BOE núm. 167, de 13 de juliol, i suplement en català núm. 15, d'1 d'agost).

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.⁷⁷

d) Per faltes d'assistència a la feina, fins i tot justificades però intermitents, que arribin al 20 per 100 de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, o el 25 per 100 en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos, sempre que l'índex d'absentisme total de la plantilla del centre de treball superi el 5 per 100 en els mateixos períodes de temps.

No es computen com a faltes d'assistència, als efectes del paràgraf anterior, les absències degudes a vaga legal pel temps de durada de la vaga, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, accident de treball, maternitat, risc durant l'embaràs, malalties causades per embaràs, part o lactància, llicències i vacances, malaltia o accident no laboral, quan la baixa hagi estat acordada pels serveis sanitaris oficials i tingui una durada de més de vint dies consecutius, ni les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons sigui procedent.^{78 79}

e) En el cas de contractes per temps indefinit que hagin concertat directament les administracions públiques o 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.

Quan l'extinció afecti un nombre de treballadors igual o superior al que estableix l'article 51.1 d'aquesta Llei s'ha de seguir el procediment que preveu l'article esmentat.⁸⁰

⁷⁷ Lletres c redactada de conformitat amb l'article 3 de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre).

⁷⁸ Lletres d, paràgraf 2n, redactat de conformitat amb la DA 7a.6 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (BOE núm. 313, de 29 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2005).

⁷⁹ Lletres d redactada de conformitat amb l'article 7.1 de la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (BOE núm. 266, de 6 de novembre, i suplement en català núm. 15, de 19 de novembre).

⁸⁰ Lletres e redactada de conformitat amb l'article 3.2 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

Article 53

Forma i efectes de l'extinció per causes objectives

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 preavís 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.

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.

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

4. Quan l'empresari no compleixi els requisits que estableix l'apartat 1 d'aquest article o la decisió extintiva de l'empresari tingui com a mòbil algunes de les causes de discriminació prohibides a la Constitució o a la Llei o bé s'hagi produït amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador, la decisió extintiva és nul·la, i l'autoritat judicial ha de fer tal declaració d'ofici. La no-concessió del preavis no anul·la l'extinció, si bé l'empresari, amb independència dels altres efectes que siguin procedents, està obligat a abonar els salaris corresponents a l'esmentat període. La posterior observança de l'empresari dels requisits incomplets no constitueix, en cap cas, l'esmena del primitiu acte extintiu, sinó un nou acord d'extinció amb efectes des de la seva data.

També és nul·la la decisió extintiva en els supòsits següents:

a) La dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, malalties causades per embaràs, part o lactància natural, adopció o acolliment o paternitat a què es refereix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45, o el notificat en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins de l'esmentat període.

b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a), i la dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o tinguin l'excedència que preveu l'apartat 3 de l'article 46; i la de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral en els termes i condicions reconeguts en aquesta Llei.

c) La dels treballadors després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat, sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment del fill.

El que estableixen les lletres anteriors és aplicable, llevat que, en aquests casos, es declari la procedència de la decisió extintiva per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i excedència assenyalats.⁸¹

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.

⁸¹ Apartat 4 redactat de conformitat amb la DA 11a.12 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

Article 54

Acomiadament disciplinari

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.
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'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en la feina.
 - g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.⁸²

⁸² Apartat 2.g) redactat de conformitat amb la DA 11a.13 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

Article 55

Forma i efectes de l'acomiadament disciplinari

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.
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.
3. L'acomiadament es qualifica com a procedent, improcedent o nul.
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.
5. És nul l'acomiadament que tingui per mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides a la Constitució o a la Llei, o bé es produeixi amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

També és nul l'acomiadament en els casos següents:

a) El dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, malalties causades per embaràs, part o lactància natural, adopció o acolliment o paternitat a què es refereix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45, o el notificat en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins de l'esmentat període.

b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a), i el dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4, 4 bis i 5 de l'article 37, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o tinguin l'excedència prevista en l'apartat 3 de l'article 46; i el de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral, en els termes i condicions que reconeix aquesta Llei.

c) El dels treballadors després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per maternitat, adopció o acolliment o paternitat, sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment del fill.

El que estableixen les lletres anteriors és aplicable, llevat que, en aquests casos, es declari la procedència de l'acomiadament per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i excedència assenyalats.⁸³

6. L'acomiadament nul té l'efecte de la readmissió immediata del treballador, amb abonament dels salaris deixats de percebre.⁸⁴

7. L'acomiadament procedent valida l'extinció del contracte de treball que amb aquell es va produir, sense dret a indemnització ni a salaris de tramitació.⁸⁵

⁸³ Apartat 5 redactat de conformitat amb la DA 11a.14 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁸⁴ Apartat 6 redactat de conformitat amb l'article 2.2 de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat (BOE núm. 298, de 13 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2003).

⁸⁵ Apartat 7 redactat de conformitat amb l'article 2.2 de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat (BOE núm. 298, de 13 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2003).



Article 56

Acomiadament improcedent

1. Quan l'acomiadament sigui declarat improcedent, l'empresari, en el termini de cinc dies des de la notificació de la sentència, pot optar entre la readmissió del treballador, amb abonament dels salaris de tramitació que preveu el paràgraf b) d'aquest apartat 1, o l'abonament de les percepcions econòmiques següents que han de ser fixades en la notificació:

a) Una indemnització de quaranta-cinc dies de salari, per any de servei; es prorrogegen per mesos els períodes de temps inferiors a un any fins a un màxim de quaranta-dues mensualitats.

b) Una quantitat igual a la suma dels salaris deixats de percebre des de la data d'acomiadament fins a la notificació de la sentència que declari la improcedència o fins que hagi trobat una altra feina, si aquesta col·locació és anterior a la sentència i l'empresari prova el que ha percebut, per al seu descompte dels salaris de tramitació.⁸⁶

2. En el cas que l'opció entre readmissió o indemnització correspongui a l'empresari, el contracte de treball s'entén extingit en la data de l'acomiadament, quan l'empresari en reconegui la improcedència i ofereixi la indemnització que preveu el paràgraf a) de l'apartat anterior, i l'ha de dipositar al Jutjat Social a disposició del treballador i posar-lo en coneixement d'aquest.

Quan el treballador accepti la indemnització o quan no l'accepti i l'acomiadament sigui declarat improcedent, la quantitat a la qual es refereix el paràgraf b) de l'apartat anterior ha de quedar limitada als salaris meritats des de la data de l'acomiadament fins a la del dipòsit, llevat quan el dipòsit es realitzi en les quaranta-vuit hores següents a l'acomiadament, cas en què no s'ha de meritjar cap quantitat.

A aquests efectes, el reconeixement de la improcedència el pot fer l'empresari des de la data de l'acomiadament fins a la de la conciliació.⁸⁷

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

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.

⁸⁶ Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 2.3 de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat (BOE núm. 298, de 13 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2003).

⁸⁷ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article 2.3 de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat (BOE núm. 298, de 13 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2003).

Article 57⁸⁸

Pagament per l'Estat

1. Quan la sentència que declari la improcedència de l'acomiadament es dicti transcorreguts més de seixanta dies hàbils des de la data en què es va presentar la demanda, l'empresari pot reclamar a l'Estat l'abonament de la percepció econòmica a què es refereix el paràgraf b) de l'apartat 1 de l'article 56 satisfeta al treballador, corresponent al temps que excedeixi dels seixanta dies.

2. En els casos d'acomiadament en què, d'acord amb aquest article, els salaris de tramitació

siguin per compte de l'Estat, són a càrrec d'aquest les quotes de la Seguretat Social corresponents als salaris esmentats.

⁸⁸ Article redactat de conformitat amb l'article 2.4 de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat (BOE núm. 298, de 13 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2003).

SECCIÓ CINQUENA⁸⁹

Procediment concursal

⁸⁹ Secció afegida de conformitat amb la disposició final 14.2 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 16, d'1 d'agost).

Article 57 bis⁹⁰

Procediment concursal

En cas de concurs, en els casos de modificació, suspensió i extinció col·lectives dels contractes de treball i de successió d'empresa, s'apliquen les especialitats que preveu la Llei concursal.

⁹⁰ Article redactat de conformitat amb la disposició final 14.2 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 16, d'1 d'agost).

CAPÍTOL IV

Faltes i sancions dels treballadors

Article 58

Faltes i sancions dels treballadors

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.
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.
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

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.

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.

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.

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

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

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

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.

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

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.

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.

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 64⁹¹

Drets d'informació i consulta i competències

1. El comitè d'empresa té dret a ser informat i consultat per l'empresari sobre les qüestions que puguin afectar els treballadors, així com sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació a l'empresa, en els termes que preveu aquest article.

S'entén per informació la transmissió de dades per l'empresari al comitè d'empresa, a fi que el comitè d'empresa tingui coneixement d'una qüestió determinada i pugui examinar-la. Per consulta s'entén l'intercanvi d'opinions i l'obertura d'un diàleg entre l'empresari i el comitè d'empresa sobre una qüestió determinada, incloent-hi, si s'escau, l'emissió d'un informe previ per part d'aquest.

En la definició o aplicació dels procediments d'informació i consulta, l'empresari i el comitè d'empresa han d'actuar amb esperit de cooperació, en compliment dels seus drets i obligacions recíproques, tenint en compte tant els interessos de l'empresa com els dels treballadors.

2. El comitè d'empresa té dret a ser informat trimestralment:

- a) Sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa.
- b) Sobre la situació econòmica de l'empresa i l'evolució recent i probable de les seves activitats, incloses les actuacions mediambientals que tinguin repercussió directa en l'ocupació, així com sobre la producció i vendes, inclòs el programa de producció.
- c) Sobre les previsions de l'empresari de subscriure nous contractes, amb indicació del seu nombre i de les modalitats i tipus que es fan servir, inclosos els contractes a temps parcial, la realització d'hores complementàries pels treballadors contractats a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.
- d) De les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les causes, els accidents de treball i 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 es facin servir.

3. També té dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'han d'incloure dades sobre la proporció de dones i homes als diferents nivells professionals, així com, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'hi ha establert un pla d'igualtat, sobre la seva aplicació.

4. El comitè d'empresa, amb la periodicitat que escaigui en cada cas, té dret a:

- a) Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en cas que l'empresa tingui la forma de societat per accions o participacions, els altres documents que es donin a conèixer als socis, i en les mateixes condicions que als socis.
- b) Conèixer els models de contracte de treball escrit que es facin servir en l'empresa i també els documents relatius a la finalització de la relació laboral.
- c) Ser informat de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

Així mateix, el comitè d'empresa té dret a rebre la còpia bàsica dels contractes i la notificació de les pròrrogues i de les denúncies corresponents als contractes en el termini dels deu dies següents a aquell en què tinguin lloc.

5. El comitè d'empresa té dret a ser informat i consultat sobre la situació i estructura de l'ocupació a l'empresa o al centre de treball, així com a ser informat trimestralment sobre l'evolució probable de l'ocupació, inclosa la consulta quan es prevegin canvis sobre això. Així mateix, té dret a ser informat i consultat sobre totes les decisions de l'empresa que puguin provocar canvis rellevants quant a l'organització de la feina i als contractes de treball a l'empresa. També té dret a ser informat i consultat sobre l'adopció d'eventuals mesures preventives, especialment en cas de risc per a l'ocupació.

El comitè d'empresa té dret a emetre un informe, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari de les decisions adoptades per aquest, sobre les qüestions següents:

- a) Les reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals, de plantilla.
- b) Les reduccions de jornada.
- c) El trasllat total o parcial de les instal·lacions.
- d) Els processos de fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa que impliquin qualsevol incidència que pugui afectar el volum d'ocupació.
- e) Els plans de formació professional a l'empresa.
- f) La implantació i revisió de sistemes d'organització i control de la feina, estudis de temps, establiment de sistemes de primes i incentius i valoració de llocs de treball.

6. La informació l'ha de facilitar l'empresari al comitè d'empresa, sense perjudici del que s'hagi establert específicament en cada cas, en un moment, d'una manera i amb un

contingut apropiats, que permetin als representants dels treballadors fer-ne l'examen adequat i preparar, si s'escau, la consulta i l'informe.

La consulta s'ha de dur a terme, llevat que expressament estigui establerta una altra cosa, en un moment i amb un contingut apropiats, al nivell de direcció i representació corresponent de l'empresa, i de manera que permeti els representants dels treballadors, sobre la base de la informació rebuda, reunir-se amb l'empresari, obtenir una resposta justificada al seu eventual informe i poder contrastar els seus punts de vista o opinions amb la finalitat, si s'escau, de poder arribar a un acord sobre les qüestions que indica l'apartat 4, i això sense perjudici de les facultats que es reconeixen a l'empresari sobre això en relació amb cadascuna de les qüestions esmentades. En tot cas, la consulta ha de permetre que el criteri del comitè pugui ser conegut per l'empresari a l'hora d'adoptar o d'executar les decisions.

Els informes que hagi d'emetre el comitè d'empresa s'han d'elaborar en el termini màxim de quinze dies des que hagin estat sol·licitats i remeses les informacions corresponents.

7. El comitè d'empresa també té les competències següents:

a) Exercir una tasca:

1r. De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de seguretat social i d'ocupació, així com de la resta dels pactes, condicions i usos d'empresa en vigor, i formular, si s'escau, les accions legals oportunes davant l'empresari i els organismes o tribunals competents.

2n. De vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en l'exercici de la feina a l'empresa, amb les particularitats que preveu sobre aquest aspecte l'article 19 d'aquesta llei.

3r. De vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

b) Participar, tal com es determini per conveni col·lectiu, en la gestió d'obres socials establertes a l'empresa en benefici dels treballadors o dels seus familiars.

c) Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir l'establiment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat, així com la sostenibilitat ambiental de l'empresa, si així està pactat als convenis col·lectius.

d) Col·laborar amb la direcció de l'empresa a establir i posar en marxa mesures de conciliació.

e) Informar els seus representats en tots els temes i qüestions que assenyala aquest article en tot el que directament o indirectament tingui o pugui tenir repercussió en les relacions laborals.

8. El que disposa el present article s'entén sense perjudici de les disposicions específiques que preveuen altres articles d'aquesta Llei o altres normes legals o reglamentàries.

9. Respectant el que estigui establert legalment o reglamentàriament, els convenis col·lectius poden establir disposicions específiques relatives al contingut i a les modalitats d'exercici dels drets d'informació i consulta que preveu aquest article, així com el nivell de representació més adequat per exercir-los.

⁹¹ Article redactat de conformitat amb l'article únic.5 de la Llei 38/2007, de 16 de novembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en matèria d'informació i consulta dels treballadors i en matèria de protecció dels treballadors assalariats en cas d'insolvència de l'empresari (BOE núm. 276, de 17 de novembre, i suplement en català núm. 36, de 30 de novembre).

Article 65⁹²

Capacitat i sigil professional

1. Es reconeix al comitè d'empresa, com a òrgan col·legiat, capacitat per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de les seves competències, per decisió majoritària dels seus membres.

2. Els membres del comitè d'empresa i el comitè d'empresa en conjunt, així com, si s'escau, els experts que els assisteixin, han d'observar el deure de sigil respecte a la informació que, en interès legítim i objectiu de l'empresa o del centre de treball, els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.

3. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa al comitè es pot fer servir fora de l'estricta àmbit de l'empresa ni per a fins diferents dels que en van motivar el lliurament. El deure de sigil subsisteix fins i tot després que expiri el seu mandat i independentment del lloc en què estiguin.

4. Excepcionalment, l'empresa no està obligada a comunicar les informacions específiques relacionades amb secrets industrials, financers o comercials la divulgació de les quals, segons criteris objectius, pugui obstaculitzar el funcionament de l'empresa o del centre de treball o ocasionar greus perjudicis en la seva estabilitat econòmica.

Aquesta excepció no inclou les dades que tinguin relació amb el volum d'ocupació a l'empresa.

5. La impugnació de les decisions de l'empresa d'atribuir caràcter reservat o de no comunicar determinades informacions als representants dels treballadors s'ha de tramitar d'acord amb el procés de conflictes col·lectius que regula el capítol VIII del títol II del llibre II de la Llei de procediment laboral, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril.

Així mateix, s'han de tramitar d'acord amb aquest procés els litigis relatius al compliment pels representants dels treballadors i pels experts que els assisteixin de la seva obligació de sigil.

El que disposa aquest apartat s'entén sense perjudici del que preveu el text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, per als casos de negativa injustificada de la informació a què tenen dret els representants dels treballadors.

⁹² Article redactat de conformitat amb l'article únic.6 de la Llei 38/2007, de 16 de novembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en matèria d'informació i consulta dels treballadors i en matèria de protecció dels treballadors assalariats en cas d'insolvència de l'empresari (BOE núm. 276, de 17 de novembre, i suplement en català núm. 36, de 30 de novembre).

Article 66

Composició

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.

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

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.

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.

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.

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.

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

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 desplegament d'aquesta Llei.

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.

3. Es poden presentar candidats per a les eleccions de delegats de personal imembres 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

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.

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.

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

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.

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

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.

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.

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.

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

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

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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 comparèixer 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

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.

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

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.

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 81⁹³

Locals i tauler d'anuncis

A les empreses o 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 el qual puguin exercir les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors, així com un o diversos taulers d'anuncis. La representació legal dels treballadors de les empreses contractistes i subcontractistes que comparteixin de manera continuada un centre de treball poden fer ús dels locals esmentats en els termes que acordin amb l'empresa. Les possibles discrepàncies es resolen per l'autoritat laboral, amb l'informe previ de la Inspecció de Treball.

⁹³ Article redactat de conformitat amb l'article 12.11 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

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

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.
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.
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.

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

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

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.

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

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.

Sense perjudici de la llibertat de les parts per determinar el contingut dels convenis col·lectius, en la negociació d'aquests ha d'haver-hi, en tot cas, el deure de negociar

mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si s'escau, plans d'igualtat amb l'abast i el contingut que preveu el capítol III del títol IV de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.⁹⁴

2. Mitjançant la negociació col·lectiva es poden articular procediments d'informació i de seguiment dels acomiadaments objectius, en l'àmbit corresponent.⁹⁵

Així mateix, sense perjudici de la llibertat de contractació que es reconeix a les parts, a través de la negociació col·lectiva s'ha d'articular el deure de negociar plans d'igualtat en les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors de la manera següent:

a) En els convenis col·lectius d'àmbit empresarial, el deure de negociar es formalitza en el marc de la negociació dels convenis esmentats.

b) En els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa, el deure de negociar es formalitza a través de la negociació col·lectiva que es desenvolupi a l'empresa en els termes i condicions que s'hagin establert en els indicats convenis per complir l'esmentat deure de negociar a través de les oportunes regles de complementarietat.⁹⁶

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 preavis 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.⁹⁷

⁹⁴ Paràgraf segon afegit de conformitat amb la DA 11a.17 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁹⁵ Paràgraf primer redactat de conformitat amb l'article 4.2 de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre).

⁹⁶ Paràgraf segon afegit de conformitat amb la DA 11a.18 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁹⁷ Apartat 3 renumerat de conformitat amb l'article 4.1 de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre).

Article 86

Vigència

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.

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.

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.

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

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 legítims 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.

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.

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.

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

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 legitimitat 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.

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.

3. Els acords de la comissió requereixen, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues representacions.
4. En qualsevol moment de les deliberacions, les parts poden acordar la intervenció d'un mediador designat per elles.

Article 90

Validesa

1. Els convenis col·lectius a què es refereix aquesta Llei s'han de fer per escrit, sota sanció de nul·litat.
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.
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.
4. El conveni entrarà en vigor en la data en què ho acordin les parts.
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.
6. Sense perjudici del que estableix l'apartat anterior, l'autoritat laboral ha de vetllar pel respecte al principi d'igualtat en els convenis col·lectius que puguin contenir discriminacions, directes o indirectes, per raó de sexe.
A aquests efectes, pot demanar l'assessorament de l'Institut de la Dona o dels organismes d'igualtat de les comunitats autònomes, segons escaigui pel seu àmbit territorial. Quan l'autoritat laboral s'hagi dirigit a la jurisdicció competent perquè entén que el conveni col·lectiu pot contenir clàusules discriminatòries, ho ha de posar en coneixement de l'Institut de la Dona o dels organismes d'igualtat de les comunitats autònomes, segons el seu àmbit territorial, sense perjudici del que estableix l'apartat 3 de l'article 95 de la Llei de procediment laboral.⁹⁸

⁹⁸ Apartat 6 afegit de conformitat amb la DA 11a.19 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

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 legitimitació 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

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.

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 que preveu 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 derivats per a aquests de la impossibilitat de subscriure en l'àmbit esmentat un conveni col·lectiu dels que preveu aquest títol III, a causa de l'absència de parts legitimades per a això.

La decisió d'extensió s'ha d'adoptar sempre a instància de part i mitjançant la tramitació del procediment que es determini per reglament, la durada del qual no pot excedir els tres 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 qui estiguin legitimats per promoure la negociació col·lectiva en l'àmbit corresponent de conformitat amb el que disposen els articles 87.2 i 3 d'aquesta Llei.⁹⁹

⁹⁹ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article únic de la Llei 24/1999, de 6 de juliol, per la qual es modifica l'article 92.2 del Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, referit a l'extensió de convenis col·lectius (BOE núm. 161, de 7 de juliol, i suplement en català núm. 11, de 24 de juliol de 1999).

TÍTOL IV¹⁰⁰

Infraccions laborals

¹⁰⁰ Títol derogat per la DD única.2.b) del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, que aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (BOE núm. 189, de 8 d'agost, i suplement en català núm. 10, de 18 d'octubre).

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera¹⁰¹ *Derogada*

¹⁰¹ Disposició addicional derogada per la disposició derogatòria única a de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre).

Segona *Contractes formatius subscrits amb treballadors minusvàlids*

1. Les empreses que estableixin contractes en pràctiques amb treballadors amb discapacitat tenen dret a una reducció, durant la vigència del contracte, del 50 per 100 de la quota empresarial de la Seguretat Social corresponent a contingències comunes.¹⁰²
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.¹⁰³
3. Les empreses que subscriuguin 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.¹⁰⁴
4. Continuen sent aplicables als contractes per a la formació que se subscriuguin 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.¹⁰⁵

¹⁰² Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 12.12 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

¹⁰³ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article 1.5 de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre)

¹⁰⁴ Apartat 3 redactat de conformitat amb l'article 1.5 de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre).

¹⁰⁵ Apartat 4 redactat de conformitat amb l'article 1.5 de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre).

Tercera¹⁰⁶ *Derogada*

¹⁰⁶ Disposició addicional derogada per la disposició derogatòria única a de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre).

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.

Desena¹⁰⁷

Clàusules dels convenis col·lectius referides al compliment de l'edat ordinària de jubilació.

En els convenis col·lectius es poden establir clàusules que possibilitin l'extinció del contracte de treball pel compliment per part del treballador de l'edat ordinària de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social, sempre que es compleixin els requisits següents:

a) Aquesta mesura s'ha de vincular a objectius coherents amb la política d'ocupació expressats en el conveni col·lectiu, com ara la millora de l'estabilitat en l'ocupació, la transformació de contractes temporals en indefinits, el sosteniment de l'ocupació, la contractació de nous treballadors o qualssevol altres que es dirigeixin a afavorir la qualitat de l'ocupació.

b) El treballador afectat per l'extinció del contracte de treball ha de tenir cobert el període mínim de cotització o un de més gran si així s'hagués pactat en el conveni col·lectiu, i complir la resta de requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva.

¹⁰⁷ Disposició addicional afegida de conformitat amb l'article únic de la Llei 14/2005, d'1 de juliol, sobre les clàusules dels convenis col·lectius referides al compliment de l'edat ordinària de jubilació (BOE núm. 157, de 2 de juliol, i suplement en català núm. 14, de 16 de juliol).

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 excedents per tenir cura de familiars¹⁰⁸

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 desplaçament.

¹⁰⁸ Rúbrica redactada de conformitat amb l'article 17 de la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (BOE núm. 266, de 6 de novembre, i suplement en català núm. 15, de 19 de novembre).

Quinzena¹⁰⁹

Aplicació dels límits a l'encadenament de contractes a les administracions públiques

El que disposa l'article 15.5 d'aquesta Llei produeix efectes en l'àmbit de les administracions públiques i els seus organismes autònoms, sense perjudici de l'aplicació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública, motiu pel qual no és obstacle per a l'obligació de procedir a cobrir els llocs de treball de què es tracti a través dels procediments ordinaris, d'acord amb el que estableix la normativa aplicable.

¹⁰⁹ Disposició addicional redactada de conformitat amb l'article 12.13 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

Setzena¹¹⁰

Derogada

¹¹⁰ Disposició addicional derogada de conformitat amb la disposició derogatòria única 1.a).3r de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

Dissetena¹¹¹

Discrepàncies en matèria de conciliació

Les discrepàncies que sorgeixen entre empresaris i treballadors en relació amb l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral reconeguts legalment o convencionalment es resolen per la jurisdicció competent a través del procediment que estableix l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral.

¹¹¹ Disposició addicional afegida de conformitat amb la DA 11a.20 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).



Divuitena¹¹²

Càlcul d'indemnitzacions en determinats supòsits de jornada reduïda

1. En els supòsits de reducció de jornada que preveu l'article 37, apartats 4 bis, 5 i 7 el salari que s'ha de tenir en compte a efectes del càlcul de les indemnitzacions previstes en aquesta Llei és el que hauria correspost al treballador sense considerar la reducció de jornada efectuada, sempre que no hagi transcorregut el termini màxim legalment establert per a l'esmentada reducció.

2. Igualment, és aplicable el que disposa el paràgraf anterior en els supòsits d'exercici a temps parcial dels drets que estableixen el paràgraf desè de l'article 48.4 i l'article 48 bis.

¹¹² Disposició addicional afegida de conformitat amb la DA 11a.21 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

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'empareda de la qual es van concertar.

Per als contractes subscrits a l'empareda 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'empareda 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'empareda 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 completin 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 assenjala 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.

Dotzena¹¹³

Règim transitori del contracte a temps parcial per jubilació parcial i del contracte de relleu

El nou règim legal del contracte a temps parcial per jubilació parcial i del contracte de relleu que estableixen els apartats 6 i 7 de l'article 12 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, en la redacció que en fa la Llei de mesures en matèria de Seguretat Social, s'aplica gradualment d'acord amb el que preveu la disposició transitòria dissetena de la Llei general de la Seguretat Social.

¹¹³ Disposició transitòria afegida per la disposició addicional 29a.2 de la Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de seguretat social (BOE núm. 291, de 5 de desembre, i suplement en català núm. 39, de 14 de desembre).

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.