

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores

(Inclúe as modificacións introducidas polo Real Decreto-Lei 7/2011, de 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva, e polo Real Decreto-Lei 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urxentes para a promoción do emprego da mocidade, o fomento da estabilidade do emprego e o mantemento do programa de recualificación profesional das persoas que esgoten a súa protección por desemprego)

TÍTULO I. DA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABALLO

CAPÍTULO I. DISPOSICIÓNS XERAIS.

SECCIÓN I. ÁMBITO E FONTES

- Artigo 1. Ámbito de aplicación.
- Artigo 2. Relacións laborais de carácter especial.
- Artigo 3. Fontes da relación laboral.

SECCIÓN II. DEREITOS E DEBERES LABORAIS BÁSICOS.

- Artigo 4. Dereitos laborais.
- Artigo 5. Deberes laborais.

SECCIÓN III. ELEMENTOS E EFICACIA DO CONTRATO DE TRABALLO.

- Artigo 6. Traballo dos menores.
- Artigo 7. Capacidade para contratar.
- Artigo 8. Forma do contrato.
- Artigo 9. Validez do contrato.

SECCIÓN IV. MODALIDADES DO CONTRATO DE TRABALLO.

- Artigo 10. Traballo en común e contrato de grupo.
- Artigo 11. Contratos formativos.
- Artigo 12. Contrato a tempo parcial e contrato de substitución.
- Artigo 13. Contrato de traballo a domicilio.

CAPÍTULO II. CONTIDO DO CONTRATO DE TRABALLO.

SECCIÓN I. DURACIÓN DO CONTRATO.

- Artigo 14. Período de proba.
- Artigo 15. Duración do contrato.
- Artigo 16. Ingreso ao traballo.

SECCIÓN II. DEREITOS E DEBERES DERIVADOS DO CONTRATO.

- Artigo 17. Non discriminación nas relacións laborais.
- Artigo 18. Inviolabilidade da persoa do traballador.
- Artigo 19. Seguridade e hixiene.
- Artigo 20. Dirección e control da actividade laboral.
- Artigo 21. Pacto de non concorrencia e de permanencia na empresa.

SECCIÓN III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E PROMOCIÓN NO TRABALLO.

- Artigo 22. Sistema de clasificación profesional.
- Artigo 23. Promoción e formación profesional no traballo.
- Artigo 24. Ascensos.
- Artigo 25. Promoción económica.

SECCIÓN IV. SALARIOS E GARANTÍAS SALARIAIS.

- Artigo 26. Do salario.
- Artigo 27. Salario mínimo interprofesional.
- Artigo 28. Igualdade de remuneración por razón de sexo.
- Artigo 29. Liquidación e pago.
- Artigo 30. Imposibilidade da prestación.
- Artigo 31. Gratificacións extraordinarias.
- Artigo 32. Garantías do salario.
- Artigo 33. O Fondo de Garantía Salarial.

SECCIÓN V. TEMPO DE TRABALLO.

- Artigo 34. Xornada.

- Artigo 35. Horas extraordinarias.
- Artigo 36. Trabajo nocturno, traballo a quendas e ritmo de traballo.
- Artigo 37. Descanso semanal, festas e permisos.
- Artigo 38. Vacacións anuais.

CAPÍTULO III. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN E EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABAJO.

SECCIÓN I. MOBILIDADE FUNCIONAL E XEOGRÁFICA.

- Artigo 39. Mobilidade funcional.
- Artigo 40. Mobilidade xeográfica.
- Artigo 41. Modificacións substanciais das condicións de traballo.

SECCIÓN II. GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO.

- Artigo 42. Subcontratación de obras e servizos.
- Artigo 43. Cesión de traballadores.
- Artigo 44. A sucesión de empresa.

SECCIÓN III. SUSPENSIÓN DO CONTRATO.

- Artigo 45. Causas e efectos da suspensión.
- Artigo 46. Excedencias.
- Artigo 47. Suspensión do contrato por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior.
- Artigo 48. Suspensión con reserva de posto de traballo.
- Artigo 48 bis. Suspensión do contrato de traballo por paternidade.

SECCIÓN IV. EXTINCIÓN DO CONTRATO.

- Artigo 49. Extinción do contrato.
- Artigo 50. Extinción por vontade do traballador.
- Artigo 51. Despedimento colectivo.
- Artigo 52. Extinción do contrato por causas obxectivas.
- Artigo 53. Forma e efectos da extinción por causas obxectivas.
- Artigo 54. Despedimento disciplinario.
- Artigo 55. Forma e efectos do despedimento disciplinario.
- Artigo 56. Despedimento improcedente.
- Artigo 57. Pago polo Estado.

SECCIÓN V. PROCEDEMENTO CONCURSAL.

- Artigo 57 bis. Procedemento concursal.

CAPÍTULO IV. FALTAS E SANCIÓN DOS TRABALLADORES.

- Artigo 58. Faltas e sancións dos traballadores.

CAPÍTULO V. PRAZOS DE PRESCRICIÓN.

SECCIÓN I. PRESCRICIÓN DE ACCIÓN DERIVADAS DO CONTRATO.

- Artigo 59. Prescrición e caducidade.

SECCIÓN II. PRESCRICIÓN DAS INFRACCIÓN E FALTAS.

- Artigo 60. Prescrición.

TÍTULO II. DOS DEREITOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA E DE REUNIÓN DOS TRABALLADORES NA EMPRESA

CAPÍTULO I. DO DEREITO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

- Artigo 61. Participación.

SECCIÓN I. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.

- Artigo 62. Delegados de persoal.
- Artigo 63. Comités de empresa.
- Artigo 64. Dereitos de información e consulta e competencias.
- Artigo 65. Capacidade e sixilo profesional.
- Artigo 66. Composición.
- Artigo 67. Promoción de eleccións e mandato electoral.
- Artigo 68. Garantías.

SECCIÓN II. PROCEDEMENTO ELECTORAL.

- Artigo 69. Elección.

- Artigo 70. Votación para delegados.
Artigo 71. Elección para o comité de empresa.
Artigo 72. Representantes de quen presten servizos en traballos fixos discontinuos e de traballadores non fixos.
Artigo 73. Mesa electoral.
Artigo 74. Funcións da mesa.
Artigo 75. Votación para delegados e comités de empresa.
Artigo 76. Reclamacións en materia electoral.

CAPÍTULO II. DO DEREITO DE REUNIÓN.

- Artigo 77. As asembleas de traballadores.
Artigo 78. Lugar de reunión.
Artigo 79. Convocatoria.
Artigo 80. Votacións.
Artigo 81. Locais e taboleiro de anuncios.

TÍTULO III. DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA E DOS CONVENIOS COLECTIVOS

CAPÍTULO I. DISPOSICIÓN XERAIS.

SECCIÓN I. NATUREZA E EFECTOS DOS CONVENIOS.

- Artigo 82. Concepto e eficacia.
Artigo 83. Unidades de negociación.
Artigo 84. Concorrencia.
Artigo 85. Contido.
Artigo 86. Vixencia.

SECCIÓN II. LEXITIMACIÓN.

- Artigo 87. Lexitimación.
Artigo 88. Comisión negociadora.

CAPÍTULO II. PROCEDIMENTO.

SECCIÓN I. TRAMITACIÓN, APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN.

- Artigo 89. Tramitación.
Artigo 90. Validez.
Artigo 91. Aplicación e interpretación.

SECCIÓN II. ADHESIÓN E EXTENSIÓN.

- Artigo 92. Adhesión e extensión.

TÍTULO IV. INFRACCIÓN LABORAIS

CAPÍTULO I. DISPOSICIÓN XERAIS.

- Artigo 93. Concepto.
Artigo 94. Infraccións leves.
Artigo 95. Infraccións graves.
Artigo 96. Infraccións moi graves.

CAPÍTULO II. DEREITO SUPLETORIO

- Artigo 97. Sancións.

DISPOSICIÓN ADICIONAIS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA. Fomento da contratación indefinida dos contratos en prácticas e de aprendizaxe.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Contratos formativos celebrados con traballadores minusválidos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA. Programas de fomento do emprego.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Conceptos retributivos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Persoal de alta dirección.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Representación institucional dos empresarios.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉTIMA. Regulación de condicións por rama de actividade.

[DISPOSICIÓN ADICIONAL OITAVA.](#) Código de Trabajo.
[DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.](#) Anticipos reintegrábeis.
[DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA.](#) Cláusulas dos convenios colectivos referidas ao cumprimento da idade ordinaria de xubilación.
[DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA.](#) Acreditación da capacidade representativa.
[DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA.](#) Preavisos.
[DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO TERCEIRA.](#) Solución non xudicial de conflitos.
[DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO CUARTA.](#) Substitución de traballadores excedentes por coidado de familiares.
[DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO QUINTA.](#) Aplicación dos límites ao encadeamento de contratos nas Administracións públicas.
[DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO SEXTA.](#)
[DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSÉPTIMA.](#) Discrepancias en materia de conciliación.
[DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO OITAVA.](#) Cálculo de indemnizacións en determinados supostos de xornada reducida.

DISPOSICIÓN TRANSITORIAS

[DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA.](#) Contratos de aprendizaxe.
[DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.](#) Contratos celebrados antes do 8 de decembro de 1993.
[DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA.](#)
[DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.](#) Vixencia de disposicións regulamentarias.
[DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.](#) Vixencia de normas sobre xornada e descansos.
[DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA.](#) Ordenanzas de Trabajo.
[DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉTIMA.](#) Extincións anteriores a 12 de xuño de 1994.
[DISPOSICIÓN TRANSITORIA OITAVA.](#) Eleccións a representantes dos traballadores.
[DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA.](#) Participación institucional.
[DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA.](#) Incapacidade laboral transitoria e invalidez provisional.
[DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA.](#) Excedencias por coidado de fillos anteriores ao día 13 de abril de 1995.
[DISPOSICIÓN TRANSITORIA DUODÉCIMA.](#) Réxime transitorio do contrato a tempo parcial por xubilación parcial e do contrato de substitución.
[DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOTERCEIRA.](#) Indemnización por finalización de contrato temporal.

DISPOSICIÓN DERROGATORIA

DISPOSICIÓN DERROGATORIA ÚNICA.

DISPOSICIÓN FINAIS

[DISPOSICIÓN FINAL PRIMEIRA.](#) Trabajo por conta propia.
[DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.](#) Consello de Relacións Laborais e de Negociación Colectiva.

[DISPOSICIÓN FINAL TERCEIRA.](#) Normas de aplicación do Título II.
[DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.](#) Tipo de cotización do Fondo de Garantía

Salarial.

[DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.](#) Disposicións de desenvolvemento.



www.cigservizos.org

TÍTULO I. DA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABALLO
CAPÍTULO I. DISPOSICIÓNS XERAIS
SECCIÓN I. ÁMBITO E FONTES

Artigo 1. Ámbito de aplicación.

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

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

3. Exclúense do ámbito regulado pola presente Lei:

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

b. As prestacións persoais obrigatorias.

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

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

e. Os traballos familiares, agás que se demostre a condición de asalariados de quen os levan a cabo. Consideraranse familiares, a estes efectos, sempre que convivan co empresario, o cónxuxe, os descendentes, ascendentes e demais parentes por consanguinidade ou afinidade, até o segundo grao inclusive e, no seu caso, por adopción.

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

g. En xeral, todo traballo que se efectúe en desenvolvemento de relación distinta da que define o apartado 1 deste artigo.

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

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

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

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

Artigo 2. Relacións laborais de carácter especial.

1. Consideraranse relacións laborais de carácter especial:

- a. A do persoal de alta dirección non incluído no artigo 1.3.c.
- b. A do servizo do fogar familiar.
- c. A dos penados nas institucións penais.
- d. A dos deportistas profesionais.
- e. A dos artistas en espectáculos públicos.
- f. A das persoas que interveñan en operacións mercantís por conta dun ou máis empresarios sen asumir o risco e ventura daquelas.
- g. A dos traballadores minusválidos que presten os seus servizos nos centros especiais de emprego.
- h. A dos estibadores portuarios que presten servizos a través de sociedades estatais ou dos suxeitos que desempeñen as mesmas funcións que estas nos portos xestionados polas Comunidades Autónomas.
- i. Calquera outro traballo que sexa expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por unha Lei.

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

Artigo 3. Fontes da relación laboral.

1. Os dereitos e obrigacións concernentes á relación laboral regúlanse:

- a. Polas disposicións legais e regulamentarias do Estado.
- b. Polos convenios colectivos.
- c. Pola vontade das partes, manifestada no contrato de traballo, sendo o seu obxecto lícito e sen que en ningún caso poidan establecerse en prexuízo do traballador condicións menos favorábeis ou contrarias ás disposicións legais e convenios colectivos antes expresados.
- d. Polos usos e costumes locais e profesionais.

2. As disposicións legais e regulamentarias aplicaranse con suxeición estrita ao principio de xerarquía normativa. As disposicións regulamentarias desenvolverán os preceptos que establecen as normas de rango superior, pero non poderán establecer condicións de traballo distintas ás establecidas polas leis que desenvolven.

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

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

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

SECCIÓN II. DEREITOS E DEBERES LABORAIS BÁSICOS

Artigo 4. Dereitos laborais.

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

- a. Traballo e libre elección de profesión ou oficio.
- b. Libre sindicación.
- c. Negociación colectiva.

- d. Adopción de medidas de conflito colectivo.
- e. Folga.
- f. Reunión.
- g. Información, consulta e participación na empresa.

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

- a. Á ocupación efectiva.
- b. (Redacción segundo a Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo). Á promoción e formación profesional no traballo, así como ao desenvolvemento de plans e accións formativas tendentes a favorecer a súa maior empregabilidade.
- c. A non seren discriminados directa ou indirectamente para o emprego, ou unha vez empregados, por razóns de sexo, estado civil, idade dentro dos límites marcados por esta Lei, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou convicións, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua, dentro do Estado español. Tampouco poderán ser discriminados por razón de discapacidade, sempre que se achasen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.
- d. Á súa integridade física e a unha adecuada política de seguridade e hixiene.
- e. Ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou convicións, discapacidade, idade ou orientación sexual, e fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.
- f. Á percepción puntual da remuneración pactada ou legalmente establecida.
- g. Ao exercicio individual das accións derivadas do seu contrato de traballo.
- h. A cantos outros se deriven especificamente do contrato de traballo.

Artigo 5. Deberes laborais.

Os traballadores teñen como deberes básicos:

- a. Cumprir coas obrigas concretas do seu posto de traballo, de conformidade ás regras da boa fe e dilixencia.
- b. Observar as medidas de seguridade e hixiene que se adopten.
- c. Cumprir as ordes e instrucións do empresario no exercicio regular das súas facultades directivas.
- d. Non concorrer coa actividade da empresa, nos termos fixados nesta Lei.
- e. Contribuír á mellora da produtividade.
- f. Cantos se deriven, no seu caso, dos respectivos contratos de traballo.

SECCIÓN III. ELEMENTOS E EFICACIA DO CONTRATO DE TRABALLO

Artigo 6. Traballo dos menores.

1. Prohíbese a admisión ao traballo aos menores de dezaseis anos.
2. Os traballadores menores de dezoito anos non poderán realizar traballos nocturnos nin aquelas actividades ou postos de traballo que o Goberno, a proposta do Ministerio de Traballo e Seguridade Social, previa consulta coas organizacións sindicais máis representativas, declare insalubres, penosos, nocivos ou perigosos, tanto para a súa saúde como para a súa formación profesional e humana.
3. Prohíbese realizar horas extraordinarias aos menores de dezoito anos.
4. A intervención dos menores de dezaseis anos en espectáculos públicos só se autorizará en casos excepcionais pola autoridade laboral, sempre que non supoña

perigo para a súa saúde física nin para a súa formación profesional e humana; o permiso deberá constar por escrito e para actos determinados.

Artigo 7. Capacidade para contratar.

Poderán contratar a prestación do seu traballo:

- a. Quen teñan plena capacidade de obrar conforme o disposto no Código Civil.
- b. Os menores de dezoito e maiores de dezaseis anos, que vivan de forma independente, con consentimento dos seus pais ou tutores, ou con autorización da persoa ou institución que os teña ao seu cargo.
Se o representante legal dunha persoa de capacidade limitada a autoriza expresa ou tacitamente para realizar un traballo, queda esta tamén autorizada para exercitar os dereitos e cumprir os deberes que se derivan do seu contrato e para a súa cesación.
- c. Os estranxeiros, de acordo co disposto na lexislación específica sobre a materia.

Artigo 8. Forma do contrato.

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

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

a. O empresario entregará á representación legal dos traballadores unha copia básica de todos os contratos que deban celebrarse por escrito, fóra dos contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre os que se establece o deber de notificación á representación legal dos traballadores.

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

A copia básica entregarase polo empresario, no prazo non superior a dez días desde a formalización do contrato, aos representantes legais dos traballadores, quen a asinarán a efectos de acreditar que se produciu a entrega.

Posteriormente, esta copia básica enviarase á oficina de emprego. Cando non exista representación legal dos traballadores, tamén deberá formalizarse copia básica e remitirse á oficina de emprego.

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

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

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

Artigo 9. Validez do contrato.

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

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

2. No caso de que o contrato resultase nulo, o traballador poderá esixir, polo traballo que xa tiver prestado, a remuneración consecuenta a un contrato válido.

SECCIÓN IV. MODALIDADES DO CONTRATO DE TRABALLO

Artigo 10. Traballo en común e contrato de grupo.

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

2. Se o empresario celebre un contrato cun grupo de traballadores considerado na súa totalidade, non terá fronte a cada un dos seus membros os dereitos e deberes que como tal lle competen. O xefe do grupo ostentará a representación dos que o integren, respondendo as obrigacións inherentes á devandita representación.

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

Artigo 11. Contratos formativos. *(Redacción segundo a Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo)*

1. O contrato de traballo en prácticas poderá concertarse con quen estiveren en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, de acordo coas Leis reguladoras do sistema educativo vixente, ou de certificado de profesionalidade de acordo co previsto na Lei Orgánica 5/2002, de 19 de xuño, das Cualificacións e da Formación Profesional, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos cinco anos, ou de sete anos cando o contrato se concerte cun traballador con discapacidade, seguintes á terminación dos correspondentes estudos, de acordo coas seguintes regras:

- a. O posto de traballo deberá permitir a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos ou de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, na súa falta, nos convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior, poderanse determinar os postos de traballo, grupos, niveis ou categorías profesionais obxecto deste contrato.
- b. A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de dous anos, dentro de cuxos límites os convenios colectivos de ámbito sectorial estatal ou, na súa falta, os convenios colectivos sectoriais de ámbito

inferior, poderán determinar a duración do contrato, atendendo ás características do sector e das prácticas a realizar.

As situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción ou acollemento, risco durante a lactación e paternidade interromperán o cómputo da duración do contrato.

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

Tampouco se poderá estar contratado en prácticas na mesma empresa para o mesmo posto de traballo por tempo superior a dous anos, aínda que se trate de distinta titulación ou distinto certificado de profesionalidade.

Aos efectos deste artigo, os títulos de grao, mestrado e, no seu caso, doutoramento, correspondentes aos estudos universitarios non se considerarán a mesma titulación, salvo que ao ser contratado por primeira vez mediante un contrato en prácticas o traballador estivese xa en posesión do título superior de que se trate.

Non se poderá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidade obtido como consecuencia dun contrato para a formación celebrado anteriormente coa mesma empresa.

- d. Agás o disposto en convenio colectivo, o período de proba non poderá ser superior a un mes para os contratos en prácticas celebrados con traballadores que estean en posesión de título de grao medio ou de certificado de profesionalidade de nivel 1 ou 2, nin a dous meses para os contratos en prácticas celebrados con traballadores que estean en posesión de título de grao superior ou de certificado de profesionalidade de nivel 3.
- e. A retribución do traballador será a fixada en convenio colectivo para os traballadores en prácticas, sen que, na súa falta, poida ser inferior ao 60 ou ao 75 % durante o primeiro ou o segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente, do salario fixado en convenio para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.
- f. Se ao termo do contrato o traballador continuase na empresa non poderá concertarse un novo período de proba, computándose a duración das prácticas a efecto de antigüidade na empresa.

2. (Redacción segundo Real Decreto-lei 10/2011) O contrato para a formación e a aprendizaxe terá por obxecto a cualificación profesional dos traballadores nun réxime de alternancia de actividade laboral retribuída nunha empresa con actividade formativa recibida no marco do sistema de formación profesional para o emprego ou do sistema educativo.

O contrato para a formación e a aprendizaxe rexeráse polas seguintes regras:

a) Poderase celebrar con traballadores maiores de dezaseis e menores de vinte e cinco anos que carezan da cualificación profesional recoñecida polo sistema de formación profesional para o emprego ou do sistema educativo requirida para concertar un contrato en prácticas.

O límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se concerte con persoas con discapacidade.

b) A duración mínima do contrato será dun ano e a máxima de dous, aínda que poderá prorrogarse por doce meses máis, en atención ás necesidades do proceso formativo

do traballador nos termos que se establezan regulamentariamente, ou en función das necesidades organizativas ou produtivas das empresas de acordo co disposto en convenio colectivo, ou cando se celebre con traballadores que non obtivesen o título de graduado en Educación Secundaria Obrigatoria.

As situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción ou acollemento, risco durante a lactación e paternidade interromperán o cómputo da duración do contrato.

c) Expirada a duración do contrato para a formación e a aprendizaxe, o traballador non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa. Non se poderán celebrar contratos para a formación e a aprendizaxe cando o posto de traballo correspondente ao contrato fose desempeñado con anterioridade polo traballador na mesma empresa por tempo superior a doce meses.

d) O traballador deberá recibir a formación inherente ao contrato para a formación e a aprendizaxe directamente nun centro formativo da rede a que se refire a disposición adicional quinta da Lei Orgánica 5/2002, de 19 de xuño, das Cualificacións e da Formación Profesional, previamente recoñecido para iso polo sistema nacional de emprego.

A actividade laboral desempeñada polo traballador na empresa deberá estar relacionada coas actividades formativas, que deberán comezar no prazo máximo de catro meses a contar desde a data da celebración do contrato.

A formación nos contratos para a formación e a aprendizaxe que se celebren con traballadores que non obtivesen o título de graduado en Educación Secundaria Obrigatoria deberá permitir a obtención do devandito título.

Desenvolverase regulamentariamente o sistema de impartición e as características da formación dos traballadores nos centros formativos, así como o recoñecemento destes, nun réxime de alternancia co traballo efectivo para favorecer unha maior relación entre este e a formación e a aprendizaxe do traballador. As actividades formativas poderán incluír formación complementaria non referida ao Catálogo Nacional de Cualificacións Profesionais para adaptarse tanto ás necesidades dos traballadores como das empresas.

e) A cualificación ou competencia profesional adquirida a través do contrato para a formación e a aprendizaxe será obxecto de acreditación nos termos previstos na Lei Orgánica 5/2002, de 19 de xuño, das Cualificacións e da Formación Profesional, e na súa normativa de desenvolvemento. Conforme ao establecido na devandita regulación, o traballador poderá solicitar da Administración pública competente a expedición do correspondente certificado de profesionalidade, título de formación profesional ou, no seu caso, acreditación parcial acumulable.

f) O tempo de traballo efectivo, que haberá de ser compatible co tempo dedicado ás actividades formativas, non poderá ser superior ao 75 por cento da xornada máxima prevista no convenio colectivo ou, na súa falta, á xornada máxima legal. Os traballadores non poderán realizar horas extraordinarias, salvo no suposto previsto no artigo 35.3. Tampouco poderán realizar traballos nocturnos nin traballo a quendas.

g) A retribución do traballador contratado para a formación e a aprendizaxe fixarase en proporción ao tempo de traballo efectivo, de acordo co establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, a retribución poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

h) A acción protectora da Seguridade Social do traballador contratado para a formación e a aprendizaxe comprenderá todas as contingencias, situacións protexibles e prestacións, incluído o desemprego. Así mesmo, terase dereito á cobertura do Fondo de Garantía Salarial.

i) No caso de que o traballador continuase na empresa ao termo do contrato estarase ao establecido no apartado 1, parágrafo f), deste artigo.

3. (*Redacción segundo Lei 35/2010, de 17 de setembro. Redacción segundo Real Decreto-lei 10/2010, de 16 de xuño*). Na negociación colectiva fixaranse criterios e procedementos tendentes a conseguir unha presenza equilibrada de homes e mulleres vinculados á empresa mediante contratos formativos. Así mesmo, poderán establecerse compromisos de conversión dos contratos formativos en contratos por tempo indefinido.

Artigo 12. Contrato a tempo parcial e contrato de substitución.

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

A efectos do disposto no parágrafo anterior, entenderase por traballador *a tempo completo comparábel* a un traballador a tempo completo da mesma empresa e centro de traballo, co mesmo tipo de contrato de traballo e que realice un traballo idéntico ou similar. Se na empresa non houberse ningún traballador comparábel a tempo completo, considerarase a xornada a tempo completo prevista no convenio colectivo de aplicación ou, na súa falta, a xornada máxima legal.

2. O contrato a tempo parcial poderá concertarse por tempo indefinido ou por duración determinada nos supostos nos que legalmente se permita a utilización desta modalidade de contratación, excepto no contrato para a formación.

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

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

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

b. A xornada diaria no traballo a tempo parcial poderá realizarse de forma continuada ou partida. Cando o contrato a tempo parcial leve a execución dunha xornada diaria inferior á dos traballadores a tempo completo e esta realícese de forma partida, só será posíbel efectuar unha única interrupción na devandita xornada diaria, salvo que se dispoña outra cousa mediante Convenio Colectivo sectorial ou, na súa falta, de ámbito inferior.

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

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

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

A fin de posibilitar a mobilidade voluntaria no traballo a tempo parcial, o empresario deberá informar os traballadores da empresa sobre a existencia de postos de traballo vacantes, de maneira que aqueles poidan formular solicitudes de conversión voluntaria dun traballo a tempo completo nun traballo a tempo parcial e viceversa, ou para o incremento do tempo de traballo dos traballadores a tempo parcial, todo iso de conformidade cos procedementos que se establezan nos Convenios Colectivos sectoriais ou, na súa falta, de ámbito inferior.

Os traballadores que acordasen a conversión voluntaria dun contrato de traballo a tempo completo noutro a tempo parcial ou viceversa e que, en virtude das informacións ás que se refire o parágrafo precedente, soliciten o retorno á situación anterior, terán preferencia para o acceso a un posto de traballo vacante da devandita natureza que exista na empresa correspondente á súa mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, de acordo cos requisitos e procedementos que se establezan nos Convenios Colectivos sectoriais ou, na súa falta, de ámbito inferior. Igual preferencia terán os traballadores que, sendo contratados inicialmente a tempo parcial, prestasen servizos como talles na empresa durante tres ou máis anos, para a cobertura daquelas vacantes a tempo completo correspondentes á súa mesmo grupo profesional ou categoría equivalente que existan na empresa.

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

f. Os Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar o acceso efectivo dos traballadores a tempo parcial á formación profesional continua, a fin de favorecer a súa progresión e mobilidade profesionais.

g. Os Convenios Colectivos sectoriais e, na súa falta, de ámbito inferior, poderán establecer, no seu caso, requisitos e especialidades para a conversión de contratos a tempo completo en contratos a tempo parcial, cando iso estea motivado principalmente por razóns familiares ou formativas.

5. Considéranse horas complementarias aquelas cuxa posibilidade de realización sexa acordada, como adición ás horas ordinarias pactadas no contrato a tempo parcial, consonte o réxime xurídico establecido no presente apartado e, no seu caso, nos convenios colectivos sectoriais ou, na súa falta, de ámbito inferior.

A realización de horas complementarias está suxeita ás seguintes regras:

a. O empresario só poderá esixir a realización de horas complementarias cando así o pactou expresamente co traballador. O pacto sobre horas complementarias poderá acordarse no momento da celebración do contrato a tempo parcial ou con posterioridade ao mesmo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto ao contrato. O pacto formalizarase necesariamente por escrito, no modelo oficial que ao efecto será establecido.

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

c. O pacto de horas complementarias deberá recoller o número de horas complementarias cuxa realización poderá ser requirida polo empresario. O número de horas complementarias non poderá exceder do 15 % das horas ordinarias de traballo obxecto do contrato. Os convenios colectivos de ámbito sectorial ou, na súa falta, de ámbito inferior poderán establecer outra porcentaxe máxima, que, en ningún caso, poderá exceder do 60 % das horas ordinarias contratadas. En todo caso, a suma das horas ordinarias e das horas complementarias non poderá exceder do límite legal do traballo a tempo parcial definido no apartado 1 deste artigo.

d. A distribución e forma de realización das horas complementarias pactadas deberá atermarse ao establecido respecto diso no convenio colectivo de aplicación e no pacto de horas complementarias. Salvo que outra cousa establézase en convenio, o traballador deberá coñecer o día e hora de realización das horas complementarias cun preaviso de sete días.

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

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

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

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

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

Por incompatibilidade con outro contrato a tempo parcial.

h. O pacto de horas complementarias e as condicións de realización das mesmas estarán suxeitos ao cumprimento dos requisitos establecidos nas letras anteriores e, no seu caso, ao réxime previsto nos convenios colectivos de aplicación. En caso de incumprimento de tales requisitos e réxime xurídico, a negativa do traballador á realización das horas complementarias, a pesar de ser pactadas, non constituirá conduta laboral sancionábel.

6. Para que o traballador poida acceder á xubilación parcial, nos termos establecidos no apartado 2 do artigo 166 da Lei Xeral da Seguridade Social e demais disposicións concordantes, deberá acordar coa súa empresa unha redución de xornada e de salario

de entre un mínimo dun 25 % e un máximo do 75, consonte o citado artigo 166, e a empresa deberá concertar simultaneamente un contrato de substitución, de acordo co establecido no apartado seguinte, con obxecto de substituír a xornada de traballo deixada vacante polo traballador que se xubila parcialmente. Tamén se poderá concertar o contrato de substitución para substituír aos traballadores que se xubilen parcialmente despois de cumprir sesenta e cinco anos.

A redución de xornada e de salario poderá alcanzar o 85 % cando o contrato de substitución se concerte a xornada completa e con duración indefinida, sempre que o traballador cumpra os requisitos establecidos no artigo 166.2.c da Lei Xeral da Seguridade Social.

A execución deste contrato de traballo a tempo parcial e a súa retribución serán compatíbeis coa pensión que a Seguridade Social recoñeza ao traballador en concepto de xubilación parcial.

A relación laboral extinguirase ao producirse a xubilación total do traballador.

7. O contrato de substitución axustarase ás seguintes regras:

a. Celebrarase cun traballador en situación de desemprego ou que tivese concertado coa empresa un contrato de duración determinada.

b. Salvo no suposto previsto no parágrafo segundo do apartado 6, a duración do contrato de substitución que se celebre como consecuencia dunha xubilación parcial terá que ser indefinida ou como mínimo, igual á vez que falte ao traballador substituído para alcanzar a idade de sesenta e cinco anos. Se, ao cumprir a devandita idade, o traballador xubilado parcialmente continuase na empresa, o contrato de substitución que se celebrou por duración determinada poderá prorrogarse mediante acordo das partes por períodos anuais, extinguíndose, en todo caso, ao finalizar o período correspondente ao ano no que se produza a xubilación total do traballador relevado.

No caso do traballador xubilado parcialmente despois de cumprir sesenta e cinco anos, a duración do contrato de substitución que poderá celebrar a empresa para substituír a parte de xornada deixada vacante polo mesmo poderá ser indefinida ou anual. Neste segundo caso, o contrato prorrogarase automaticamente por períodos anuais, extinguíndose na forma sinalada no parágrafo anterior.

c. Salvo no suposto previsto no parágrafo segundo do apartado 6, o contrato de substitución poderá celebrarse a xornada completa ou a tempo parcial. En todo caso, a duración da xornada deberá ser, como mínimo, igual á redución de xornada acordada polo traballador substituído. O horario de traballo do traballador remuda poderá completar o do traballador substituído ou simultanearse con el.

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

Nos supostos en que, debido aos requirimentos específicos do traballo realizado polo xubilado parcial, o posto de traballo que vaia desenvolver o remuda non poida ser o mesmo ou un similar que o do xubilado parcial, deberá existir unha correspondencia entre as bases de cotización de ambos, nos termos previstos no artigo 166.2.e da Lei Xeral da Seguridade Social.

Regulamentariamente desenvolveranse os requirimentos específicos do traballo para considerar que o posto de traballo do traballador remuda non poida ser o mesmo ou un similar ao que viña desenvolvendo o xubilado parcial.

e. Na negociación colectiva poderanse establecer medidas para impulsar a celebración de contratos de substitución.

Artigo 13. Contrato de traballo a domicilio.

1. Terá a consideración de contrato de traballo a domicilio aquel en que a prestación da actividade laboral realícese no domicilio do traballador ou no lugar libremente elixido por este e sen vixilancia do empresario.
2. O contrato formalizarase por escrito co visado da Oficina de Emprego, onde quedará depositado un exemplar, no que conste o lugar no que se realice a prestación laboral, a fin de que poidan esixirse as necesarias medidas de hixiene e seguridade que se determinen.
3. O salario, calquera que sexa a forma da súa fixación, será, como mínimo, igual ao dun traballador de categoría profesional equivalente no sector económico de que se trate.
4. Todo empresario que ocupe traballadores a domicilio deberá pór a disposición destes un documento de control da actividade laboral que realicen, no que debe consignarse o nome do traballador, a clase e cantidade de traballo, cantidade de materias primas entregadas, tarifas acordadas para a fixación do salario, entrega e recepción de obxectos elaborados e cantos outros aspectos da relación laboral interesen ás partes.
5. Os traballadores a domicilio poderán exercer os dereitos de representación colectiva consonte o previsto na presente Lei, salvo que se trate dun grupo familiar.

CAPÍTULO II. CONTIDO DO CONTRATO DE TRABAJO
SECCIÓN I. DURACIÓN DO CONTRATO

Artigo 14. Período de proba.

1. Poderá concertarse por escrito un período de proba, con suxeición aos límites de duración que, no seu caso, se establezan nos Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, a duración do período de proba non poderá exceder de seis meses para os técnicos titulados, nin de dous meses para os demais traballadores. Nas empresas de menos de vinte e cinco traballadores o período de proba non poderá exceder de tres meses para os traballadores que non sexan técnicos titulados.

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

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

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

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

As situacións de incapacidade temporal, maternidade, e adopción ou acollemento, que afecten o traballador durante o período de proba, interrompen o cómputo do mesmo sempre que se produza acordo entre ambas as partes.

Artigo 15. Duración do contrato.

1. O contrato de traballo poderá concertarse por tempo indefinido ou por unha duración determinada.

Poderán celebrarse contratos de duración determinada nos seguintes supostos:

- a. *(Redacción introducida pola Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo).* Cando se contrate o traballador para a realización dunha obra ou servizo determinados, con autonomía e substantividade propia dentro da actividade da empresa e cuxa execución, aínda que limitada no tempo, sexa en principio de duración incerta. Estes contratos non poderán ter unha duración superior a tres anos ampliable até doce meses máis por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, na súa falta, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcorridos estes prazos, os traballadores adquirirán a condición de traballadores fixos da empresa.

Os convenios colectivos sectoriais estatais e de ámbito inferior, incluídos os convenios de empresa, poderán identificar aqueles traballos ou tarefas con substantividade propia dentro da actividade normal da empresa que poidan cubrirse con contratos desta natureza.

- b. Cando as circunstancias do mercado, a acumulación de tarefas ou o exceso de pedidos así o esixisen, aínda tratándose da actividade normal da empresa. Nestes casos, os contratos poderán ter unha duración máxima de 6 meses, dentro dun período de 12 meses, contados a partir do momento en que se produzan as devanditas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, na súa falta, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, poderá modificarse a duración máxima destes contratos e o período dentro do cal se poidan realizar en atención ao carácter estacional da actividade en que estas circunstancias se poidan producir. En tal suposto, o período máximo dentro do cal se poderán realizar será de 18 meses, non podendo superar a duración do contrato as tres cuartas partes do período de referencia establecido nin, como máximo, 12 meses.

No caso de que o contrato se concertase por unha duración inferior á máxima legal ou convencionalmente establecida, poderá prorrogarse mediante acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poida exceder da devandita duración máxima.

Por convenio colectivo poderanse determinar as actividades nas que poidan contratarse traballadores eventuais, así como fixar criterios xerais relativos á adecuada relación entre o volume desta modalidade contractual e o persoal total da empresa.

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

- d. *(Derogado pola Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego. («BOE» 312, do 30-12-2006.).*

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

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

4. Os empresarios terán que notificar á representación legal dos traballadores nas empresas os contratos realizados de acordo coas modalidades de contratación por

tempo determinado previstas neste artigo cando non exista obriga legal de entregar copia básica dos mesmos.

5. *(Suspendido temporalmente até o 31 de decembro de 2013, de acordo co estipulado no artigo 5 do Real Decreto-lei 10/2011).*

6. Os traballadores con contratos temporais e de duración determinada terán os mesmos dereitos que os traballadores con contratos de duración indefinida, sen prexuízo das particularidades específicas de cada unha das modalidades contractuais en materia de extinción do contrato e daquelas expresamente previstas na Lei en relación cos contratos formativos. Cando corresponda en atención á súa natureza, tales dereitos serán recoñecidos nas disposicións legais e regulamentarias e nos convenios colectivos de maneira proporcional, en función do tempo traballado.

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

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

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

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

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

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

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

9. *(Redacción introducida pola Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo)* Nos supostos previstos nos apartados 1.a) e 5, o empresario deberá facilitar por escrito ao traballador, nos dez días seguintes ao cumprimento dos prazos indicados, un documento xustificativo sobre a súa nova condición de traballador fixo da empresa. En todo caso, o traballador poderá solicitar,

por escrito, ao Servizo Público de Emprego correspondente un certificado dos contratos de duración determinada ou temporais celebrados, aos efectos de poder acreditar a súa condición de traballador fixo na empresa. O Servizo Público de Emprego emitirá o devandito documento e porao en coñecemento da empresa na que o traballador preste os seus servizos.

10. *(Redacción introducida pola Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo)* Autorízase o Goberno para desenvolver regulamentariamente o previsto neste artigo.

Artigo 16. Ingreso ao traballo

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

2. *(Redacción introducida pola Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo)* Os Servizos Públicos de Emprego poderán autorizar, nas condicións que se determinan na Lei 56/2003, de 16 de decembro, de Emprego, a existencia de axencias de colocación públicas ou privadas. Estas axencias deberán garantir, no seu ámbito de actuación, o principio de igualdade no acceso ao emprego, non podendo establecer ningunha discriminación, directa ou indirecta, baseada en motivos de orixe, incluído o racial ou étnico, sexo, idade, estado civil, relixión ou conviccións, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lingua dentro do Estado e discapacidade, sempre que os traballadores se achen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.

As axencias de colocación nas súas actuacións deberán respectar a intimidade e a dignidade dos traballadores, cumprir a normativa aplicábel en materia de protección de datos e garantir aos traballadores a gratuidade pola prestación de servizos.

3. *(Engadido pola Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo).* A actividade consistente na contratación de traballadores para cedelos temporalmente a outras empresas realizarase exclusivamente por empresas de traballo temporal de acordo coa súa lexislación específica.

SECCIÓN II. DEREITOS E DEBERES DERIVADOS DO CONTRATO

Artigo 17. Non discriminación nas relacións laborais.

1. *(Redacción segundo a Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo).* Entenderanse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos convenios colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do empresario que dean lugar no emprego, así como en materia de retribucións, xornada e demais condicións de traballo, a situacións de discriminación directa ou indirecta desfavorábeis por razón de idade ou discapacidade ou a situacións de discriminación directa ou indirecta por razón de sexo, orixe, incluído o racial ou étnico, estado civil, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación ou condición sexual, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vínculos de parentesco con persoas pertencentes a ou relacionadas coa empresa e lingua dentro do Estado español.

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

2. Poderán establecerse por lei as exclusións, reservas e preferencias para ser contratado libremente.

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

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

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

4. Sen prexuízo do disposto nos apartados anteriores, a negociación colectiva poderá establecer medidas de acción positiva para favorecer o acceso das mulleres a todas as profesións. Para ese efecto poderá establecer reservas e preferencias nas condicións de contratación de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia para seren contratadas as persoas do sexo menos representado no grupo ou categoría profesional de que se trate.

Así mesmo, a negociación colectiva poderá establecer este tipo de medidas nas condicións de clasificación profesional, promoción e formación, de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia as persoas do sexo menos representado para favorecer o seu acceso no grupo, categoría profesional ou posto de traballo de que se trate.

5. O establecemento de plans de igualdade nas empresas axustarase ao disposto nesta Lei e na Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Artigo 18. Inviolabilidade da persoa do traballador.

Só poderán realizarse rexistros sobre a persoa do traballador, nos seus roupeiros e efectos particulares, cando sexan necesarios para a protección do patrimonio empresarial e do dos demais traballadores da empresa, dentro do centro de traballo e en horas de traballo. Na súa realización respectarase ao máximo a dignidade e intimidade do traballador e contarase coa asistencia dun representante legal dos traballadores ou, na súa ausencia do centro de traballo, doutro traballador da empresa, sempre que isto for posible.

Artigo 19. Seguridade e hixiene.

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

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

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

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

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

Se o risco de accidente fose inminente, a paralización das actividades poderá ser acordada por decisión dos órganos competentes da empresa en materia de seguridade ou polo 75% dos representantes dos traballadores en empresas con procesos descontínuos e da totalidade dos mesmos naquelas cuxo proceso sexa continuo; tal acordo será comunicado de inmediato á empresa e á autoridade laboral, a cal, en vinte e catro horas, anulará ou ratificará a paralización acordada.

Artigo 20. Dirección e control da actividade laboral.

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

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

3. O empresario poderá adoptar as medidas que estime máis oportunas de vixilancia e control para verificar o cumprimento polo traballador das súas obrigas e deberes laborais, gardando na súa adopción e aplicación a consideración debida á súa dignidade humana e tendo en conta a capacidade real dos traballadores diminuídos, no seu caso.

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

Artigo 21. Pacto de non concorrencia e de permanencia na empresa.

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

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

- a. Que o empresario teña un efectivo interese industrial ou comercial niso, e
- b. Que se satisfaga ao traballador unha compensación económica adecuada.

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

4. Cando o traballador reciba unha especialización profesional con cargo ao empresario para pór en marcha proxectos determinados ou realizar un traballo específico, poderá pactarse entre ambos a permanencia na devandita empresa durante certo tempo. O acordo non será de duración superior a dous anos e formalizárase sempre por escrito. Se o traballador abandona o traballo antes do prazo, o empresario terá dereito a unha indemnización de danos e prexuízos.

SECCIÓN III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E PROMOCIÓN NO TRABALLO

Artigo 22. Sistema de clasificación profesional.

1. Mediante a negociación colectiva ou, na súa falta, acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, establececerase o sistema de clasificación profesional dos traballadores, por medio de categorías ou grupos profesionais.

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

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

4. (*Redacción segundo a Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo*) A definición das categorías e grupos profesionais axustarase a criterios e sistemas que teñan como obxectivo garantir a ausencia de discriminación directa ou indirecta entre mulleres e homes.

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

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

Artigo 23. Promoción e formación profesional no traballo.

1. O traballador terá dereito:

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

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

2. (*Redacción segundo a Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo*). Na negociación colectiva pactaranse os termos do exercicio destes dereitos, que se acomodarán a criterios e sistemas que teñan como obxectivo garantir a ausencia de discriminación directa ou indirecta entre traballadores mulleres e homes.

Artigo 24. Ascensos.

1. Os ascensos dentro do sistema de clasificación profesional produciranse consonte o que se estableza en convenio ou, na súa falta, en acordo colectivo entre a empresa e os representantes dos traballadores.

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

2. (*Redacción segundo a Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo*). Os ascensos e a promoción profesional na empresa axustaranse a criterios e sistemas que teñan como obxectivo garantir a ausencia de discriminación directa ou indirecta entre mulleres e homes, podendo establecerse medidas de acción positiva dirixidas a eliminar ou compensar situacións de discriminación.

Artigo 25. Promoción económica.

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

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

SECCIÓN IV. SALARIOS E GARANTÍAS SALARIAIS

Artigo 26. Do salario.

1. (*Redacción segundo a Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo*). Considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en cartos ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ou os períodos de descanso computábeis como de traballo.

En ningún caso, incluídas as relacións laborais de carácter especial a que se refire o artigo 2 desta Lei, o salario en especie poderá superar o 30 % das percepcións salariais do traballador, nin dar lugar á minoración da contía íntegra en cartos do salario mínimo interprofesional.

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

3. Mediante a negociación colectiva ou, na súa falta, o contrato individual, determinarase a estrutura do salario, que deberá comprender o salario basee, como retribución fixada por unidade de tempo ou de obra e, no seu caso, complementos salariais fixados en función de circunstancias relativas ás condicións persoais do traballador, ao traballo realizado ou á situación e resultados da empresa, que se calcularán consonte os criterios que para ese efecto se pacten. Igualmente, pactarase o carácter consolidábel ou non dos devanditos complementos salariais, non tendo o carácter de consolidábeis, agás acordo en contrario, os que estean vinculados ao posto de traballo ou á situación e resultados da empresa.

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

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

Artigo 27. Salario mínimo interprofesional.

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

- a. O índice de prezos ao consumo.
- b. A produtividade media nacional alcanzada.
- c. O incremento da participación do traballo na renda nacional.
- d. A conxuntura económica xeneral.

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

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

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

Artigo 28. Igualdade de remuneración por razón de sexo.

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

Artigo 29. Liquidación e pagamento.

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

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

A documentación do salario realizarase mediante a entrega ao traballador dun recibo individual e xustificativo do pagamento do mesmo. O recibo de salarios axustarase ao modelo que aprobe o Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, salvo que por convenio colectivo ou, na súa falta, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, se estableza outro modelo que conteña, coa debida claridade e separación, as diferentes percepcións do traballador, así como as deducións que legalmente procedan.

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

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

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

3. O interese por demora no pagamento do salario será o dez por cento do debido.

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

Artigo 30. Imposibilidade da prestación.

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

Artigo 31. Gratificacións extraordinarias.

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

No entanto, poderá acordarse en convenio colectivo que as gratificacións extraordinarias se rateen nas doce mensualidades.

Artigo 32. Garantías do salario.

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

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

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

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

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

Artigo 33. O Fondo de Garantía Salarial.

1. O Fondo de Garantía Salarial, Organismo autónomo dependente do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, con personalidade xurídica e capacidade de obrar para o cumprimento dos seus fins, aboará aos traballadores o importe dos salarios pendentes de pagamento por mor de insolvencia ou concurso do empresario.

Aos anteriores efectos, considerarase salario a cantidade recoñecida como tal en acto de conciliación ou en resolución xudicial por todos os conceptos a que se refire o artigo 26.1, así como os salarios de tramitación nos supostos en que legalmente procedan, sen que poida o Fondo aboar, por un ou outro concepto, conxunta ou separadamente, un importe superior á cantidade resultante de multiplicar a tripla do salario mínimo interprofesional diario, incluíndo a parte proporcional das pagas extraordinarias, polo número de días de salario pendente de pagamento, cun máximo de cento cincuenta días.

2. O Fondo de Garantía Salarial, nos casos do apartado anterior, aboará indemnizacións recoñecidas como consecuencia de sentenza, auto, acto de conciliación xudicial ou resolución administrativa a favor dos traballadores por causa de despedimento ou extinción dos contratos consonte os artigos 50, 51 e 52 desta Lei, e de extinción de contratos consonte o artigo 64 da Lei 22/2003, de 9 de xullo, Concursal, así como as indemnizacións por extinción de contratos temporais ou de duración determinada nos casos que legalmente procedan. En todos os casos, co límite máximo de unha

anualidade, sen que o salario diario, base do cálculo, poida exceder da tripla do salario mínimo interprofesional, incluíndo a parte proporcional das pagas extraordinarias.

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

3. Nos procedementos concursais, desde o momento en que se teña coñecemento da existencia de créditos laborais ou se presuma a posibilidade da súa existencia, o Xuíz, de oficio ou a instancia de parte, citará o Fondo de Garantía Salarial, sen cuxo requisito non asumirá este as obrigas sinaladas nos apartados anteriores. O Fondo personarase no expediente como responsábel legal subsidiario do pagamento dos citados créditos, podendo instar o que ao seu dereito conveña e sen prexuízo de que, unha vez realizado, continúe como acreedor no expediente.

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

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

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

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

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

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

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

8. Nas empresas de menos de vinte e cinco traballadores, o Fondo de Garantía Salarial aboará o 40 % da indemnización legal que corresponda aos traballadores cuxa relación laboral se extingue como consecuencia do expediente instruído en aplicación do artigo 51 desta Lei ou pola causa prevista no parágrafo c do artigo 52, ou consonte o artigo 64 da Lei 22/2003, de 9 de xullo, Concursal.

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

9. O Fondo de Garantía Salarial terá a consideración de parte na tramitación dos procedementos arbitrais, a efectos de asumir as obrigacións previstas neste artigo.

10. O Fondo de Garantía Salarial dispensará a protección regulada no presente artigo en relación cos créditos impagados dos traballadores que exerzan ou exerzan habitualmente o seu traballo en España cando pertencen a unha empresa con actividade

no territorio de polo menos dous Estados membros da Unión Europea, un dos cales sexa España, cando concorran, conxuntamente, as seguintes circunstancias:

a. Que se tiver solicitado a apertura dun procedemento colectivo baseado na insolvencia do empresario nun Estado membro distinto de España, previsto polas súas disposicións legais e administrativas, que implique o desapoderamento parcial ou total do empresario e o nomeamento dun síndico ou persoa que exerza unha función similar.

b. Que se acredite que a autoridade competente, en virtude das devanditas disposicións, decidiu a apertura do procedemento; ou ben que comprobou o peche definitivo da empresa ou o centro de traballo do empresario, así como a insuficiencia do activo dispoñíbel para xustificar a apertura do procedemento.

Cando, de acordo cos termos establecidos neste apartado, a protección dos créditos impagados corresponda ao Fondo de Garantía Salarial, este solicitará información da institución de garantía do Estado membro no que se tramite o procedemento colectivo de insolvencia sobre os créditos pendentes de pagamento dos traballadores e sobre os satisfeitos pola devandita institución de garantía e pedirá a súa colaboración para garantir que as cantidades aboadas aos traballadores sexan tidas en conta no procedemento, así como para conseguir o reembolso das devanditas cantidades.

11. No suposto de procedemento concursal solicitado en España en relación cunha empresa con actividade no territorio de polo menos outro Estado membro da Unión Europea, ademais de España, o Fondo de Garantía Salarial estará obrigado a proporcionar información á institución de garantía do Estado en cuxo territorio os traballadores da empresa en estado de insolvencia exerzan ou exerzan habitualmente o seu traballo, en particular, pondo no seu coñecemento os créditos pendentes de pagamento dos traballadores, así como os satisfeitos polo propio Fondo de Garantía Salarial.

Así mesmo, o Fondo de Garantía Salarial prestará á institución de garantía competente a colaboración que lle sexa requirida en relación coa súa intervención no procedemento e co reembolso das cantidades aboadas aos traballadores.

SECCIÓN V. TEMPO DE TRABAJO

Artigo 34. Xornada.

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

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

2. Mediante convenio colectivo ou, na súa falta, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, poderase establecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano. A devandita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos nesta Lei.

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

O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a nove diarias, agás que por convenio colectivo ou, na súa falta, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, se estableza outra distribución do tempo de traballo diario, respectando en todo caso o descanso entre xornadas.

Os traballadores menores de dezoito anos non poderán realizar máis de oito horas diarias de traballo efectivo, incluíndo, no seu caso, o tempo dedicado á formación e, se traballasen para varios empregadores, as horas realizadas con cada un deles.

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

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

5. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria o traballador se encontre no seu posto de traballo.

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

7. O Goberno, a proposta do Ministro de Traballo e Asuntos Sociais e previa consulta ás organizacións sindicais e empresariais máis representativas, poderá establecer ampliacións ou limitacións na ordenación e duración da xornada de traballo e dos descansos, para aqueles sectores e traballos que polas súas peculiaridades así o requiran.

8. O traballador terá dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, no seu caso, o previsto naquela.

Artigo 35. Horas extraordinarias.

1. Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas horas de traballo que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo, fixada de acordo co artigo anterior. Mediante convenio colectivo ou, na súa falta, contrato individual, optarase entre aboar as horas extraordinarias na contía que se fixe, que en ningún caso poderá ser inferior ao valor da hora ordinaria, ou compensalas por tempos equivalentes de descanso retribuído. En ausencia de pacto respecto diso, entenderase que as horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

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

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

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

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

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

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

Artigo 36. Traballo nocturno, traballo a quendas e ritmo de traballo.

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

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

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

Resultará de aplicación ao establecido no parágrafo segundo o disposto no apartado 7 do artigo 34 desta Lei. Igualmente, o Goberno poderá establecer limitacións e garantías adicionais ás previstas no presente artigo para a realización de traballo nocturno en certas actividades ou por determinada categoría de traballadores, en función dos riscos que comporten para a súa saúde e seguridade.

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

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

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

As empresas que pola natureza da súa actividade realicen o traballo en réxime de quendas, incluídos os domingos e días festivos, poderán efectualo ben por equipos de traballadores que desenvolvan a súa actividade por semanas completas, ou contratando persoal para completar os equipos necesarios durante un ou máis días á semana.

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

O empresario deberá garantir que os traballadores nocturnos que ocupe dispoñan dunha avaliación gratuíta da súa saúde, antes da súa afectación a un traballo nocturno e, posteriormente, a intervalos regulares, nos termos que se estableceza na normativa específica na materia. Os traballadores nocturnos aos que se recoñezan problemas de saúde ligados ao feito do seu traballo nocturno terán dereito a seren destinados a un posto de traballo diúrno que exista na empresa e para o que sexan profesionalmente aptos. O cambio de posto de traballo levarase a cabo de conformidade co disposto nos artigos 39 e 41, no seu caso, da presente Lei.

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

Artigo 37. Descanso semanal, festas e permisos.

1. Os traballadores terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulábel por períodos de até catorce días, de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, no seu caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. A duración do descanso semanal dos menores de dezoito anos será, como mínimo, de dous días ininterrompidos.

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

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

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

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

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

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

- a. Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b. Dous días polo nacemento de fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento ao efecto, o prazo será de catro días.
- c. Un día por traslado do domicilio habitual.
- d. Polo tempo indispensábel, para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo.

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

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

No caso de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe da mesma do salario a que tiver dereito na empresa.

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

f. Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

4. As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, no seu caso, o establecido naquela.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

4.bis. Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo até un máximo de 2 horas, coa diminución proporcional do salario. Para o goce deste permiso estarase ao previsto no apartado 6 deste artigo.

5. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

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

O proxenitor, adoptante ou acolledor de carácter preadoptivo ou permanente, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do menor ao seu cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas), ou por calquera outra enfermidade grave, que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo informe do Servizo Público de Saúde ou órgano administrativo sanitario da Comunidade Autónoma correspondente e, como máximo, ata que o menor cumpra os 18 anos. Por convenio colectivo, poderanse establecer as condicións e supostos nos que esta redución de xornada se poderá acumular en xornadas completas.

As reducións de xornada contempladas no presente apartado constitúen un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

6. A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos apartados 4 e 5 deste artigo, corresponderá ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá preavisar ao em-

presario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

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

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

Estes dereitos poderanse exercitar nos termos que para estes supostos concretos se establezan nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e os representantes dos traballadores, ou consonte o acordo entre a empresa e a traballadora afectada. Na súa falta, a concreción destes dereitos corresponderá á traballadora, sendo de aplicación as regras establecidas no apartado anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.

Artigo 38. Vacacións anuais.

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

2. O período ou períodos do seu goce fixarase de común acordo entre o empresario e o traballador, de conformidade co establecido no seu caso nos convenios colectivos sobre planificación anual das vacacións.

En caso de desacordo entre as partes, a xurisdición competente fixará a data que para o goce corresponda e a súa decisión será irrecorríbel. O procedemento será sumario e preferente.

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

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 desta Lei, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do goce do permiso que por aplicación do devandito precepto lle corresponder, ao finalizar o período de suspensión, aínda que xa tiver rematado o ano natural a que correspondan.

CAPÍTULO III. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN E EXTINCIÓN DO CONTRATO DE TRABAJO

SECCIÓN I. MOBILIDADE FUNCIONAL E XEOGRÁFICA

Artigo 39. Mobilidade funcional.

1. A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as esixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionais, a mobilidade funcional poderá efectuarse entre categorías profesionais equivalentes.

2. A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ao grupo profesional ou a categorías equivalentes só será posíbel se existisen razóns técnicas ou organizativas que a xustificasen e polo tempo imprescindíbel para a súa atención.

No caso de encomenda de funcións inferiores esta debera estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisíbeis da actividade produtiva. O empresario deberá comunicar esta situación aos representantes dos traballadores.

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

4. Se como consecuencia da mobilidade funcional se realizasen funcións superiores ás do grupo profesional ou ás de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un ano ou a oito durante dous anos, o traballador poderá reclamar o ascenso, se a iso non obsta o disposto en convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura da vacante correspondente ás funcións por el realizadas consonte as regras en materia de ascensos aplicábeis na empresa, sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente. Estas accións serán acumulábeis. Contra a negativa da empresa, e previo informe do comité ou, no seu caso, dos delegados de persoal, o traballador poderá reclamar perante a xurisdición competente.

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

5. O cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos neste artigo requirirá o acordo das partes ou, na súa falta, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo ou ás que a tal fin se establecesen en convenio colectivo.

Artigo 40. Mobilidade xeográfica.

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

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

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

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

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

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

2. *(Redacción introducida pola Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo)*. O traslado a que se refire o apartado anterior deberá ir precedido dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores dunha duración non superior a quince días, cando afecte á totalidade do centro de traballo, sempre que este ocupe a máis de cinco traballadores, ou cando, sen afectar á totalidade do centro de traballo, nun período de noventa días comprenda a un número de traballadores de, polo menos:

- a. Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
- b. O 10 % do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- c. Trinta traballadores nas empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores.

(Engadido polo Real Decreto-lei 7/2011, de 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva). A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que sumen a maioría dos membros do comité de empresa ou entre os delegados de persoal.

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

A apertura do período de consultas e as posicións das partes tras a súa conclusión deberán ser notificadas á autoridade laboral para o seu coñecemento.

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

O devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do comité ou comités de empresa, dos delegados de persoal, no seu caso, ou das representacións sindicais, se as houber, que, no seu conxunto, representen á maioría daqueles.

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, estes poderán atribuír a súa representación a unha comisión designada conforme ao disposto no artigo 41.4.

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

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

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

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

O empresario e a representación legal dos traballadores poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas a que se refire este apartado pola aplicación do procedemento de mediación ou arbitraje que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que deberá desenvolverse dentro do prazo máximo sinalado para o devandito período.

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

3 bis. A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar á traballadora as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terán unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a traballadora.

Rematado este período, a traballadora poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obriga de reserva.

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

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

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

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

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

Artigo 41. Modificacións substanciais das condicións de traballo. *(Redacción introducida pola Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo)*

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

- a. Xornada de traballo.
- b. Horario e distribución do tempo de traballo.
- c. Réxime de traballo a quendas.
- d. Sistema de remuneración.
- e. Sistema de traballo e rendemento.
- f. Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 desta Lei.

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

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

Considérase de carácter colectivo a modificación daquelas condicións recoñecidas aos traballadores en virtude de acordo ou pacto colectivo ou gozadas por estes en virtude dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos.

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

- a. Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
- b. O 10 % do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- c. Trinta traballadores, nas empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores.

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

Nos supostos previstos nos parágrafos a), b) e c) do apartado 1 deste artigo, e sen prexuízo do disposto no artigo 50.1.a), se o traballador resultase prexudicado pola modificación substancial terá dereito a rescindir o seu contrato e percibir unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo rateándose por meses os períodos inferiores a un ano e cun máximo de nove meses.

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

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

4. Sen prexuízo dos procedementos específicos que poidan establecerse na negociación colectiva, a decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter colectivo deberá ir precedida nas empresas en que existan representantes

legais dos traballadores dun período de consultas cos mesmos de duración non superior a quince días, que versará sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados.

(Redacción introducida polo Real Decreto-lei 7/2011, de 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva). A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que sumen a maioría dos membros do comité de empresa ou entre os delegados de persoal.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo. O devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do comité ou comités de empresa, dos delegados de persoal, no seu caso, ou de representacións sindicais, se as houber, que, no seu conxunto, representen á maioría daqueles.

Nas empresas nas que non exista representación legal dos mesmos, estes poderán optar por atribuír a súa representación para a negociación do acordo, á súa elección, a unha comisión dun máximo de tres membros integrada por traballadores da propia empresa e elixida por estes democraticamente ou a unha comisión de igual número de compoñentes designados, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos e representativos do sector ao que pertenza a empresa e que estivesen lexitimados para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación á mesma.

En todos os casos, a designación deberá realizarse nun prazo de cinco días a contar desde o inicio do período de consultas, sen que a falta de designación poida supor a paralización do mesmo. Os acordos da comisión requirirán o voto favorábel da maioría dos seus membros. No caso de que a negociación se realice coa comisión cuxos membros sexan designados polos sindicatos, o empresario poderá atribuír a súa representación ás organizacións empresariais nas que estivese integrado, podendo ser as mesmas máis representativas a nivel autonómico, e con independencia da organización na que estea integrado teña carácter intersectorial ou sectorial.

O empresario e a representación dos traballadores poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas polo procedemento de mediación ou arbitraje que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que deberá desenvolverse dentro do prazo máximo sinalado para o devandito período.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o apartado 1 e só poderá ser impugnado perante a xurisdición competente pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. Iso sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados a exercer a opción prevista no parágrafo segundo do apartado 3 deste artigo.

5. Cando a modificación colectiva se refira a condicións de traballo recoñecidas aos traballadores en virtude de acordo ou pacto colectivo ou gozadas por estes en virtude dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos, unha vez finalizado o período de consultas sen acordo, o empresario notificará aos traballadores a súa decisión sobre a modificación, que producirá efectos transcorrido o prazo a que se refire o apartado 3 deste artigo.

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

6. (Redacción introducida polo Real Decreto-lei 7/2011, de 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva). Cando a modificación se refira a condicións de traballo establecidas nos convenios colectivos regulados no título III da presente Lei, sexan estes de sector ou empresariais, poderase efectuar en todo momento por acordo, de conformidade co establecido no apartado 4. Cando se trate de convenios colectivos de sector, o acordo deberá ser notificado á Comisión paritaria do mesmo.

En caso de desacordo durante o período de consultas, calquera das partes poderá someter a discrepancia á Comisión paritaria do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, a contar desde que a discrepancia lle fose exposta. Cando aquela non alcanzase un acordo, as partes poderán recorrer aos procedementos a que se refire o seguinte parágrafo.

Mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83 da presente Lei, deberanse establecer os procedementos de aplicación xeral e directa para liquidar de maneira efectiva as discrepancias na negociación dos acordos a que se refire este apartado, incluído o compromiso previo de someter as discrepancias a unha arbitrase, nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será recorrible conforme ao procedemento e en base aos motivos establecidos no artigo 91.

A modificación das condicións establecidas nos convenios colectivos de sector só poderá referirse ás materias sinaladas nas letras b), c), d), e) e f) do apartado 1, e deberá ter un prazo máximo de vixencia que non poderá exceder da vixencia do convenio colectivo cuxa modificación se pretenda.

Catro. Engádesse un novo parágrafo tras o parágrafo primeiro do apartado 2 do artigo 51, coa seguinte redacción:

A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que teñan a representación maioritaria nos comités de empresa ou entre os delegados de persoal.

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

SECCIÓN II. GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO

Artigo 42. Subcontratación de obras e servizos.

1. Os empresarios que contraten ou subcontraten con outros a realización de obras ou servizos correspondentes á propia actividade daqueles deberán comprobar que estes contratistas estean á corrente no pagamento das cotas da Seguridade Social. Ao efecto, solicitarán por escrito, con identificación da empresa afectada, certificación negativa por descubertos na Tesouraría Xeral da Seguridade Social, que deberá librar inescusabelmente a devandita certificación no termo de trinta días improrrogábeis e nos termos que regulamentariamente se estableza. Transcorrido este prazo, quedará exonerado de responsabilidade o empresario solicitante.

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

Non haberá responsabilidade polos actos do contratista cando a actividade contratada se refira exclusivamente á construción ou reparación que poida contratar un cabeza de

familia respecto da súa vivenda, así como cando o propietario da obra ou industria non contrate a súa realización por razón dunha actividade empresarial.

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

4. Sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación á que se refire o artigo 64 desta Lei, cando a empresa concerte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar aos representantes legais dos seus traballadores sobre os seguintes extremos:

- a. Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.
- b. Obxecto e duración da contrata.
- c. Lugar de execución da contrata.
- d. No seu caso, número de traballadores que serán ocupados pola contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.
- e. Medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

Cando as empresas principal, contratista ou subcontratista compartan de forma continuada un mesmo centro de traballo, a primeira deberá dispor dun libro rexistro no que se reflicta a información anterior respecto de todas as empresas citadas. Este libro estará ao dispor dos representantes legais dos traballadores.

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

6. Os traballadores das empresas contratistas e subcontratistas, cando non teñan representación legal, terán dereito a formular aos representantes dos traballadores da empresa principal cuestións relativas ás condicións de execución da actividade laboral, mentres compartan centro de traballo e carezan de representación.

O disposto no parágrafo anterior non será de aplicación ás reclamacións do traballador respecto da empresa da que depende.

7. Os representantes legais dos traballadores da empresa principal e das empresas contratistas e subcontratistas, cando compartan de forma continuada centro de traballo, poderán reunirse a efectos de coordinación entre eles e en relación coas condicións de execución da actividade laboral nos termos previstos no artigo 81 desta Lei.

A capacidade de representación e ámbito de actuación dos representantes dos traballadores, así como o seu crédito horario, virán determinados pola lexislación vixente e, no seu caso, polos convenios colectivos de aplicación.

Artigo 43. Cesión de traballadores.

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

2. En todo caso, enténdese que se incorre na cesión ilegal de traballadores contemplada no presente artigo cando se produza algunha das seguintes circunstancias: que o obxecto dos contratos de servizos entre as empresas se limite a unha mera posta a

disposición dos traballadores da empresa cedente á empresa cesionaria, ou que a empresa cedente careza dunha actividade ou dunha organización propia e estábel, ou non conte cos medios necesarios para o desenvolvemento da súa actividade, ou non exerza as funcións inherentes á súa condición de empresario.

3. Os empresarios, cedente e cesionario, que infrinxan o sinalado nos apartados anteriores responderán solidariamente das obrigas contraídas cos traballadores e coa Seguridade Social, sen prexuízo das demais responsabilidades, mesmo penais, que procedan polos devanditos actos.

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

Artigo 44. A sucesión de empresa.

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

2. Aos efectos do previsto no presente artigo, considerarase que existe sucesión de empresa cando a transmisión afecte a unha entidade económica que manteña a súa identidade, entendida como un conxunto de medios organizados a fin de levar a cabo unha actividade económica, esencial ou accesorio.

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

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

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

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

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

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

- a. Data prevista da transmisión;
- b. Motivos da transmisión;
- c. Consecuencias xurídicas, económicas e sociais, para os traballadores, da transmisión, e
- d. Medidas previstas respecto dos traballadores.

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

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

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

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

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

SECCIÓN III. SUSPENSIÓN DO CONTRATO

Artigo 45. Causas e efectos da suspensión.

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

- a. Mutuo acordo das partes.
- b. As consignadas validamente no contrato.
- c. Incapacidade temporal dos traballadores.
- d. Maternidade, paternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural dun menor de nove meses e adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, de conformidade co Código Civil ou as leis civís das Comunidades Autónomas que o regulen, sempre que a súa duración non sexa inferior a un ano, aínda que estes sexan provisionais, de menores de seis anos ou de menores de idade que sexan maiores de seis anos cando se trate de menores discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes.
- e. Cumprimento do servizo militar ou da prestación social substitutoria.
- f. Exercicio de cargo público representativo.
- g. Privación de liberdade do traballador, mentres non exista sentenza condenatoria.
- h. Suspensión de soldo e emprego, por razóns disciplinarias.
- i. Forza maior temporal.
- j. Causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

- k. Excedencia forzosa.
- l. Polo exercicio do dereito de folga.
- m. Peche legal da empresa.
- n. Por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

2. A suspensión exonera das obrigas recíprocas de traballar e remunerar o traballo.

Artigo 46. Excedencias.

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

2. O traballador cunha antigüidade de polo menos un ano na empresa ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

3. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, agás que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atender o coidado dun familiar até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, no seu caso, viñese gozando.

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

No entanto, cando o traballador forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase até un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e até un máximo de 18 meses se se trata de categoría especial.

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

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

6. A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados, co réxime e os efectos que alí se prevexan.

Artigo 47. *(Redacción introducida pola Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo).* Suspensión do contrato ou redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior.

1. O contrato de traballo poderá ser suspendido a iniciativa do empresario por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, con arranxo ao procedemento establecido no artigo 51 desta Lei e nas súas normas de desenvolvemento, coas seguintes especialidades:

- a. O procedemento será aplicábel calquera que sexa o número de traballadores da empresa e do número de afectados pola suspensión.
- b. O prazo a que se refire o artigo 51.4, relativo á duración do período de consultas, reducirase á metade e a documentación será a estritamente necesaria nos termos que regulamentariamente se determine.
- c. A autorización desta medida procederá cando da documentación obrante no expediente se desprenda razoabelmente que tal medida temporal é necesaria para a superación dunha situación de carácter conxuntural da actividade da empresa.
- d. A autorización da medida non xerará dereito a indemnización algunha.

2. A xornada de traballo poderá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción con arranxo ao procedemento previsto no apartado anterior. A estes efectos, entenderase por redución de xornada a diminución temporal de entre un 10 e un 70 % da xornada de traballo computada sobre a base dunha xornada diaria, semanal, mensual ou anual. Durante o período de redución de xornada non poderán realizarse horas extraordinarias agás forza maior.

3. Igualmente, o contrato de traballo poderá ser suspendido por causa derivada de forza maior con arranxo ao procedemento establecido no artigo 51.12 desta Lei e normas regulamentarias de desenvolvemento.

4. Durante as suspensións de contratos ou as reducións de xornada, promoverase o desenvolvemento de accións formativas vinculadas á actividade profesional dos traballadores afectados cuxo obxecto sexa aumentar a súa polivalencia ou incrementar a súa empregabilidade.

Artigo 48. Suspensión con reserva de posto de traballo.

1. Ao cesar as causas legais de suspensión, o traballador terá dereito á reincorporación ao posto de traballo reservado, en todos os supostos a que se refire o apartado 1 do artigo 45 agás nos sinalados nos parágrafos a e b do mesmo apartado e artigo, en que se estará ao pactado.

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

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

4. No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliábeis no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicítase reincorporarse ao seu posto de traballo.

No entanto o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen a devandita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que correspondese á nai, o que será compatíbel co exercicio do dereito recoñecido no artigo seguinte.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai, ou na súa falta, do outro proxenitor, a partir da data do alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e naqueloutros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nado se atope hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

Nos supostos de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d desta Lei, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliábel no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. A devandita suspensión producirá os seus efectos, a elección do traballador, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitivo, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

No caso de que ambos os proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

No suposto de discapacidade do fillo ou do menor adoptado ou acollido, a suspensión do contrato a que se refire este apartado terá unha duración adicional de dúas semanas. No caso de que ambos os proxenitores traballen, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Os períodos aos que se refire o presente apartado poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente apartado, poderá iniciarse até catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Os traballadores beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que se refire este apartado, así como nos previstos no seguinte apartado e no artigo 48 bis.

5. No suposto de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou o lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos os casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatíbel co seu estado.

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

Artigo 48 bis. Suspensión do contrato de traballo por paternidade.

Nos supostos de nacemento de fillo, adopción ou acollemento de acordo co artigo 45.1.d desta Lei, o traballador terá dereito á suspensión do contrato durante trece días ininterrompidos, ampliábeis no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo. Esta suspensión é independente do goce compartido dos períodos de descanso por maternidade regulados no artigo 48.4.

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor. Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito corresponderá só a un dos proxenitores, a elección dos interesados; no entanto, cando o período de descanso regulado no artigo 48.4 sexa gozado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

O traballador que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento de fillo, previsto legal ou convencionalmente, ou desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, até que finalice a suspensión do contrato regulada no artigo 48.4 ou inmediatamente despois da finalización da devandita suspensión.

A suspensión do contrato a que se refire este artigo poderá gozarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do 50 %, previo acordo entre o empresario e o traballador, e conforme se determine regulamentariamente.

O traballador deberá comunicar ao empresario, coa debida antelación, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, no seu caso, nos convenios colectivos.

SECCIÓN IV. EXTINCIÓN DO CONTRATO

Artigo 49. Extinción do contrato.

1. O contrato de traballo extinguirase:

a. Por mutuo acordo das partes.

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

c. *(Redacción segundo a Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo).* Por expiración do tempo convido ou realización da obra ou servizo obxecto do contrato. Á finalización do contrato, excepto nos casos do contrato de interinidade e dos contratos formativos, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de abonar doce días de salario por cada ano de servizo, ou a establecida, no seu caso, na normativa específica que sexa de aplicación.

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

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

Se o contrato de traballo de duración determinada é superior a un ano, a parte do contrato que formule a denuncia está obrigada a notificar á outra a terminación do mesmo cunha antelación mínima de quince días.

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

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

f. Por xubilación do traballador.

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

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

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

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

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

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

k. Por despedimento do traballador.

l. Por causas obxectivas legalmente procedentes.

m. Por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitiva-mente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

2. O empresario, con ocasión da extinción do contrato, ao comunicar aos traballadores a denuncia, ou, no seu caso, o preaviso da extinción do mesmo, deberá acompañar unha proposta do documento de liquidación das cantidades debidas.

O traballador poderá solicitar a presenza dun representante legal dos traballadores no momento de proceder á sinatura do recibo da liquidación, facéndose constar no mesmo o feito da súa sinatura en presenza dun representante legal dos traballadores, ou ben que o traballador non fixo uso desta posibilidade. Se o empresario impedise a presenza do representante no momento da sinatura, o traballador poderá facelo constar no propio recibo, aos efectos oportunos.

Artigo 50. Extinción por vontade do traballador.

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

- a. As modificacións substanciais nas condicións de traballo que redunden en prexuízo da súa formación profesional ou en menoscabo da súa dignidade.
- b. A falta de pagamento ou atrasos continuados no aboamento do salario pactado.
- c. Calquera outro incumprimento grave das súas obrigacións por parte do empresario, agás os supostos de forza maior, así como a negativa do mesmo a reintegrar o traballador nas súas anteriores condicións de traballo nos supostos previstos nos artigos 40 e 41 da presente Lei, cando unha sentenza xudicial declarara os mesmos inxustificadas.

2. En tales casos, o traballador terá dereito ás indemnizacións sinaladas para o despedimento improcedente.

Artigo 51. Despedimento colectivo.

1. *(Redacción segundo a Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo).* A efectos disposto na presente Lei, entenderase por despedimento colectivo a extinción de contratos de traballo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción cando, nun período de noventa días, a extinción afecte polo menos a:

- a. Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
- b. O 10 % do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- c. Trinta traballadores nas empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores.

Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos, que poidan afectar á súa viabilidade ou á súa capacidade de manter o volume de emprego. A estes efectos, a empresa terá que acreditar os resultados alegados e xustificar que dos mesmos se deduce a razoabilidade da decisión extintiva para preservar ou favorecer a súa posición competitiva no mercado.

Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas, cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal e causas produtivas, cando se produzan cambios, entre outros, na demanda

dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado. A estes efectos, a empresa deberá acreditar a concorrencia dalgunha das causas sinaladas e xustificar que das mesmas se deduce a razoabilidade da decisión extintiva para contribuír a previr unha evolución negativa da empresa ou a mellorar a situación da mesma a través dunha máis adecuada organización dos recursos, que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás esixencias da demanda.

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

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

Cando en períodos sucesivos de noventa días, e co obxecto de eludir as previsións contidas no presente artigo, a empresa realice extincións de contratos ao amparo do disposto no artigo 52.c) desta Lei nun número inferior aos limiares sinalados, e sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, estas novas extincións consideraranse efectuadas en fraude de Lei, e serán declaradas nulas e sen efecto.

2. *(Redacción segundo a Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo).* O empresario que teña a intención de efectuar un despedimento colectivo deberá solicitar autorización para a extinción dos contratos de traballo conforme ao procedemento de regulación de emprego previsto nesta Lei e nas súas normas de desenvolvemento regulamentario. O procedemento iniciarase mediante a solicitude á autoridade laboral competente e a apertura simultánea dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores.

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

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

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, estes poderán atribuír a súa representación para o período de consultas e a conclusión dun acordo a unha comisión designada conforme ao disposto no artigo 41.4.

3. Recibida a solicitude, a autoridade laboral comprobará que a mesma reúne os requisitos esixidos, requirindo, en caso contrario, a súa subsanación polo empresario nun prazo de dez días, coa advertencia de que, se así non o fixer, se terá por desistida a súa petición, co arquivo das actuacións.

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

Se, durante a tramitación do expediente, a autoridade laboral tivese coñecemento de que por parte do empresario están a adoptarse medidas que puidesen facer ineficaz o

resultado de calquera pronunciamento, aquela poderá solicitar do empresario e das autoridades competentes a inmediata paralización das mesmas.

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

4. *(Redacción segundo a Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo).* A consulta cos representantes legais dos traballadores, quen ostentarán a condición de parte interesada na tramitación do expediente de regulación de emprego, terá unha duración non superior a trinta días naturais, ou de quince no caso de empresas de menos de cincuenta traballadores, e deberá versar sobre as causas motivadoras do expediente e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados, tales como medidas de recolocación que poderán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas ou accións de formación ou reciclaxe profesional para a mellora da empregabilidade, e para posibilitar a continuidade e a viabilidade do proxecto empresarial.

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

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

O devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do comité ou comités de empresa, dos delegados de persoal no seu caso, ou de representacións sindicais, se as houber que, no seu conxunto, representen a maioría daqueles.

Á finalización do período de consultas, o empresario comunicará á autoridade laboral o resultado do mesmo, así como o contido definitivo das medidas ou do plan sinalados anteriormente.

O empresario e a representación dos traballadores poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas polo procedemento de mediación ou arbitraje que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que deberá desenvolverse dentro do prazo máximo sinalado para o devandito período.

5. *(Redacción segundo a Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo).* Cando o período de consultas conclúa con acordo entre as partes, a autoridade laboral procederá a ditar resolución no prazo de sete días naturais autorizando a extinción das relacións laborais e dando traslado da mesma á Inspección de Traballo e Seguridade Social e á entidade xestora da prestación por desemprego. Se transcorrido o devandito prazo non recaese pronunciamento expreso, entenderase autorizada a medida extintiva nos termos contemplados no acordo.

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

6. *(Redacción segundo a Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo).* Cando o período de consultas conclúa sen acordo, a autoridade laboral ditará resolución estimando ou desestimando, en todo ou en parte,

a solicitude empresarial. A resolución ditarase no prazo de quince días naturais a partir da comunicación á autoridade laboral da conclusión do período de consultas; se transcorrido o devandito prazo non recaese pronunciamento expreso, entenderase autorizada a medida extintiva nos termos da solicitude.

A resolución da autoridade laboral será motivada e congruente coa solicitude empresarial. A autorización procederá cando da documentación obrante no expediente se desprenda que concorre a causa alegada polo empresario e a razoabilidade da medida nos termos sinalados no apartado 1 deste artigo.

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

8. Os traballadores cuxos contratos se extingan de conformidade co disposto no presente artigo terán dereito a unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, cun máximo de doce mensualidades.

9. Os traballadores, a través dos seus representantes, poderán solicitar igualmente a incoación do expediente a que se refire o presente artigo, se racionalmente se presume que a non incoación do mesmo polo empresario puidese ocasionarlles prexuízos de imposible ou difícil reparación.

En tal caso, a autoridade laboral competente determinará as actuacións e os informes que sexan precisos para a resolución do expediente, respectando os prazos previstos no presente artigo.

10. *(Derogado por Lei 22/2003, de 9 de xullo, Concursal).*

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

Se, no entanto a concurrencia do suposto anterior, o novo empresario decide non continuar ou suspende a actividade do anterior, deberá fundamentalo en expediente de regulación de emprego incoado ao efecto.

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

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

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

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

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

Todas as actuacións a seguir e as notificacións que deban efectuarse aos traballadores practicaranse cos representantes legais dos mesmos.

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

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

Artigo 52. Extinción do contrato por causas obxectivas.

O contrato poderá extinguirse:

- a. Por ineptitude do traballador coñecida ou sobrevinda con posterioridade á súa colocación efectiva na empresa. A ineptitude existente con anterioridade ao cumprimento dun período de proba non poderá alegarse con posterioridade ao devandito cumprimento.
- b. Por falta de adaptación do traballador ás modificacións técnicas operadas no seu posto de traballo, cando estes cambios sexan razoábeis e transcorran como mínimo dous meses desde que se introduciu a modificación. O contrato quedará en suspenso polo tempo necesario e até o máximo de tres meses, cando a empresa ofrezca un curso de reconversión ou de perfeccionamento profesional a cargo do organismo oficial ou propio competente, que o capacite para a adaptación requirida. Durante o curso aboarase ao traballador o equivalente ao salario medio que viñer percibindo.
- c. *(Redacción segundo a Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo).* Cando concorran algunha das causas previstas no artigo 51.1 desta Lei e a extinción afecte a un número inferior ao establecido no mesmo. Os representantes dos traballadores terán prioridade de permanencia na empresa no suposto ao que se refire este apartado.
- d. *(Redacción segundo a Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo).* Por faltas de asistencia ao traballo, aínda xustificadas pero intermitentes, que alcancen o 20 % das xornadas hábiles en dous meses consecutivos, ou o 25 % en catro meses descontinuos dentro dun período de doce meses, sempre que o índice de absentismo total do persoal do centro de traballo supere o 2,5 % nos mesmos períodos de tempo.

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

e. No caso de contratos por tempo indefinido concertados directamente polas Administracións públicas ou por entidades sen ánimo de lucro para a execución de plans e programas públicos determinados, sen dotación económica estábel e financiados mediante consignacións orzamentarias ou extra orzamentarias

anuais consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, pola insuficiencia da correspondente consignación para o mantemento do contrato de traballo de que se trate.

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

Artigo 53. Forma e efectos da extinción por causas obxectivas.

1. A adopción do acordo de extinción ao amparo do previsto no artigo anterior esixe a observancia dos requisitos seguintes:

a. Comunicación escrita ao traballador expresando a causa.

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

Cando a decisión extintiva se fundase no artigo 52.c desta Lei, con alegación de causa económica, e como consecuencia de tal situación económica non se puidese pór a disposición do traballador a indemnización a que se refire o parágrafo anterior, o empresario, facéndoo constar na comunicación escrita, poderá deixar de facelo, sen prexuízo do dereito do traballador de esixir daquel o seu aboamento cando teña efectividade a decisión extintiva.

c. *(Redacción segundo a Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo)*. Concesión dun prazo de preaviso de quince días, computado desde a entrega da comunicación persoal ao traballador até a extinción do contrato de traballo. No suposto contemplado no artigo 52.c), do escrito de preaviso darase copia á representación legal dos traballadores para o seu coñecemento.

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

3. Contra a decisión extintiva poderá recorrer coma se se tratar de despedimento disciplinario.

4. *(Redacción segundo a Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo)*. Cando a decisión extintiva do empresario tivese como móbil algunhas das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na Lei ou ben se producise con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador, a decisión extintiva será nula, debendo a autoridade xudicial facer tal declaración de oficio.

Será tamén nula a decisión extintiva nos seguintes supostos:

a. A dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, adopción ou acollemento ou paternidade ao que se refire a letra d) do apartado 1 do artigo 45, ou o notificado nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro do devandito período.

b. A das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo até o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a), e a dos traballadores que soliciten un dos permisos aos que se refiren os apartados 4, 4 bis e 5 do artigo 37, ou estean gozando deles, ou soliciten ou estean gozando a excedencia prevista no apartado 3 do artigo 46; e a das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de

centro de traballo ou de suspensión da relación laboral nos termos e condicións recoñecidos nesta Lei.

- c. A dos traballadores logo de terse reintegrado ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non transcorresen máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

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

A decisión extintiva considerarase improcedente cando non se acredite a concorrencia da causa en que se fundamentou a decisión extintiva ou cando non se cumpriron os requisitos establecidos no apartado 1 deste artigo.

No entanto, a non concesión do preaviso ou o erro escusábel no cálculo da indemnización non determinará a improcedencia do despedimento, sen prexuízo da obriga do empresario de aboar os salarios correspondentes ao devandito período ou ao pagamento da indemnización na contía correcta, con independencia dos demais efectos que procedan.

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

a. En caso de procedencia, o traballador terá dereito á indemnización prevista no apartado 1 deste artigo, consolidándoa de tela xa recibido, e entenderase en situación de desemprego por causa a el non imputábel.

b. Se a extinción se declarase improcedente e o empresario procede á readmisión, o traballador terá que reintegrarlle a indemnización percibida. En caso de substitución da readmisión por compensación económica, deducirase desta o importe da devandita indemnización.

Artigo 54. Despedimento disciplinario.

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

2. Consideraranse incumprimentos contractuais:

- a. As faltas repetidas e inxustificadas de asistencia ou puntualidade ao traballo.
- b. A indisciplina ou desobediencia no traballo.
- c. As ofensas verbais ou físicas ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa ou aos familiares que convivan con eles.
- d. A transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.
- e. A diminución continuada e voluntaria no rendemento de traballo normal ou pactado.
- f. A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.
- g. O acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso sexual ou por razón de sexo ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa.

Artigo 55. Forma e efectos do despedimento disciplinario.

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

Por convenio colectivo poderán establecerse outras esixencias formais para o despedimento.

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

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

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

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

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

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

Será tamén nulo o despedimento nos seguintes supostos:

a. O dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, adopción ou acollemento ou paternidade ao que se refire a letra d do apartado 1 do artigo 45, ou o notificado nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro do devandito período.

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

c. O dos traballadores despois de reintegrárense ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non transcorresen máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

O establecido nas letras anteriores será de aplicación, agás que, neses casos, se declare a procedencia do despedimento por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.

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

7. O despedimento procedente convalidará a extinción do contrato de traballo que con aquel se produciu, sen dereito a indemnización nin a salarios de tramitación.

Artigo 56. Despedimento improcedente.

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

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

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

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

Cando o traballador acepte a indemnización ou cando non a acepte e o despedimento sexa declarado improcedente, a cantidade a que se refire o parágrafo b do apartado anterior quedará limitada aos salarios devengados desde a data do despedimento até a do depósito, agás cando o depósito se realice nas corenta e oito horas seguintes ao despedimento, nese caso non se devengará cantidade algunha.

A estes efectos, o recoñecemento da improcedencia poderá ser realizado polo empresario desde a data do despedimento até a da conciliación.

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

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

Artigo 57. Pagamento polo Estado.

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

2. Nos casos de despedimento en que, con arranxo ao presente artigo, sexan por conta do Estado os salarios de tramitación, serán con cargo ao mesmo as cotas da Seguridade Social correspondentes aos devanditos salarios.

SECCIÓN V. PROCEDEMENTO CONCURSAL

Artigo 57 bis. Procedemento concursal.

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

CAPÍTULO IV. FALTAS E SANCIÓN DOS TRABALLADORES

Artigo 58. Faltas e sancións dos traballadores.

1. Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección das empresas en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa gradación de faltas e sancións que se establezan nas disposicións legais ou no convenio colectivo que sexa aplicábel.
2. A valoración das faltas e as correspondentes sancións impostas pola dirección da empresa serán sempre revisábeis perante a xurisdición competente. A sanción das faltas graves e moi graves requirirá comunicación escrita ao traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivan.
3. Non se poderán impor sancións que consistan na redución da duración das vacacións ou outra minoración dos dereitos ao descanso do traballador ou multa de haber.

CAPÍTULO V. PRAZOS DE PRESCRICIÓN

SECCIÓN I. PRESCRICIÓN DE ACCIÓNS DERIVADAS DO CONTRATO.

Artigo 59. Prescrición e caducidade.

1. As accións derivadas do contrato de traballo que non teñan sinalado prazo especial prescribirán ao ano da súa terminación.

A estes efectos, considerarase terminado o contrato:

- a. O día en que expire o tempo de duración convido ou fixado por disposición legal ou convenio colectivo.
- b. O día en que termine a prestación de servizos continuados, cando se deu esta continuidade por virtude de prórroga expresa ou tácita.

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

3. O exercicio da acción contra o despedimento ou resolución de contratos temporais caducará aos vinte días seguintes daquel en que se produciu. Os días serán hábiles e o prazo de caducidade para todos os efectos.

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

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

SECCIÓN II. PRESCRICIÓN DAS INFRACCIÓNS E FALTAS

Artigo 60. Prescrición.

1. As infraccións cometidas polo empresario prescribirán aos tres anos, agás en materia de Seguridade Social.
2. Respecto dos traballadores, as faltas leves prescribirán aos dez días; as graves, aos vinte días, e as moi graves, aos sesenta días a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de terse cometido.

TÍTULO II. DOS DEREITOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA E DE REUNIÓN DOS TRABALLADORES NA EMPRESA

CAPÍTULO I. DO DEREITO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artigo 61. Participación.

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

SECCIÓN I. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artigo 62. Delegados de persoal.

1. A representación dos traballadores na empresa ou centro de traballo que teñan menos de 50 e máis de 10 traballadores corresponde aos delegados de persoal. Igualmente, poderá haber un delegado de persoal naquelas empresas ou centros que contén entre seis e dez traballadores, se así o decidisen estes por maioría.

Os traballadores elixirán, mediante sufraxio libre, persoal, secreto e directo os delegados de persoal na contía seguinte: até 30 traballadores, un; de 31 a 49, tres.

2. Os delegados de persoal exercerán mancomunadamente perante o empresario a representación para a que foron elixidos, e terán as mesmas competencias establecidas para os comités de empresa.

Os delegados de persoal observarán as normas que sobre sivilo profesional están establecidas para os membros de comités de empresa no artigo 65 desta Lei.

Artigo 63. Comités de empresa.

1. O comité de empresa é o órgano representativo e colexiado do conxunto dos traballadores na empresa ou centro de traballo para a defensa dos seus intereses, constituíndose en cada centro de traballo cuxo censo sexa de 50 ou máis traballadores.

2. Na empresa que teña na mesma provincia, ou en municipios limítrofes, dous ou máis centros de traballo cuxos censos non alcancen os 50 traballadores, pero que no seu conxunto o sumen, constituirase un comité de empresa conxunto.

Cando uns centros teñan 50 traballadores e outros da mesma provincia non, nos primeiros constituiranse comités de empresa propios e con todos os segundos constituirase outro.

3. Só por convenio colectivo poderá pactarse a constitución e funcionamento dun comité intercentros cun máximo de 13 membros, que serán designados de entre os compoñentes dos distintos comités de centro.

Na constitución do comité intercentros gardarase a proporcionalidade dos sindicatos segundo os resultados electorais considerados globalmente.

Tales comités intercentros non poderán arrogarse outras funcións que as que expresamente se lles conceda no convenio colectivo en que se acorde a súa creación.

Artigo 64. Dereitos de información e consulta e competencias.

1. O comité de empresa terá dereito a ser informado e consultado polo empresario sobre aquelas cuestións que poidan afectar os traballadores, así como sobre a situación da empresa e a evolución do emprego na mesma, nos termos previstos neste artigo.

Enténdese por información a transmisión de datos polo empresario ao comité de empresa, a fin de que este teña coñecemento dunha cuestión determinada e poida proceder ao seu exame. Por consulta enténdese o intercambio de opinións e a apertura dun diálogo entre o empresario e o comité de empresa sobre unha cuestión determinada, incluíndo, no seu caso, a emisión de informe previo por parte do mesmo.

Na definición ou aplicación dos procedementos de información e consulta, o empresario e o comité de empresa actuarán con espírito de cooperación, en cumprimento

dos seus dereitos e obrigacións recíprocas, tendo en conta tanto os intereses da empresa como os dos traballadores.

2. O comité de empresa terá dereito a ser informado trimestralmente:

- a.** Sobre a evolución xeral do sector económico a que pertence a empresa.
- b.** Sobre a situación económica da empresa e a evolución recente e probábel das súas actividades, incluídas as actuacións ambientais que teñan repercusión directa no emprego, así como sobre a produción e vendas, incluído o programa de produción.
- c.** Sobre as previsións do empresario de celebración de novos contratos, con indicación do número destes e das modalidades e tipos que serán utilizados, incluídos os contratos a tempo parcial, a realización de horas complementarias polos traballadores contratados a tempo parcial e dos supostos de subcontratación.
- d.** Das estatísticas sobre o índice de absentismo e as causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os estudos periódicos ou especiais do medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilicen.

3. Tamén terá dereito a recibir información, polo menos anualmente, relativa á aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, entre a que se incluírán datos sobre a proporción de mulleres e homes nos diferentes niveis profesionais, así como, no seu caso, sobre as medidas que se adoptaron para fomentar a igualdade entre mulleres e homes na empresa e, de terse establecido un plan de igualdade, sobre a aplicación do mesmo.

4. O comité de empresa, coa periodicidade que proceda en cada caso, terá dereito a:

- a.** Coñecer o balance, a conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa adopte a forma de sociedade por accións ou participacións, os demais documentos que se dean a coñecer aos socios, e nas mesmas condicións que a estes.
- b.** Coñecer os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa así como os documentos relativos á terminación da relación laboral.
- c.** Ser informado de todas as sancións impostas por faltas moi graves.

Así mesmo, o comité de empresa terá dereito a recibir a copia básica dos contratos e a notificación das prórrogas e das denuncias correspondentes aos mesmos no prazo de dez días seguintes a que tivesen lugar.

5. O comité de empresa terá dereito a ser informado e consultado sobre a situación e estrutura do emprego na empresa ou no centro de traballo, así como a ser informado trimestralmente sobre a evolución probábel do mesmo, incluíndo a consulta cando se prevexan cambios respecto diso.

Así mesmo, terá dereito a ser informado e consultado sobre todas as decisións da empresa que puidesen provocar cambios relevantes en canto á organización do traballo e aos contratos de traballo na empresa. Igualmente terá dereito a ser informado e consultado sobre a adopción de eventuais medidas preventivas, especialmente en caso de risco para o emprego.

O comité de empresa terá dereito a emitir informe, con carácter previo á execución por parte do empresario das decisións adoptadas por este, sobre as seguintes cuestións:

- a.** As reestruturacións dos cadros de persoal e os cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais, daqueles.
- b.** As reducións de xornada.
- c.** O traslado total ou parcial das instalacións.

- d. Os procesos de fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa que impliquen calquera incidencia que poida afectar o volume de emprego.
- e. Os plans de formación profesional na empresa.
- f. A implantación e revisión de sistemas de organización e control do traballo, estudos de tempos, establecemento de sistemas de primas e incentivos e valoración de postos de traballo.

6. A información deberase facilitar polo empresario ao comité de empresa, sen prexuízo do establecido especificamente en cada caso, nun momento, dunha maneira e cun contido apropiados, que permitan aos representantes dos traballadores proceder ao seu exame adecuado e preparar, no seu caso, a consulta e o informe.

A consulta deberá realizarse, agás que expresamente estea establecida outra cousa, nun momento e cun contido apropiados, no nivel de dirección e representación correspondente da empresa, e de tal maneira que permita aos representantes dos traballadores, sobre a base da información recibida, reunirse co empresario, obter unha resposta xustificada ao seu eventual informe e poder contrastar os seus puntos de vista ou opinións con obxecto, no seu caso, de poder chegar a un acordo sobre as cuestións indicadas no apartado 4, e iso sen prexuízo das facultades que se recoñecen ao empresario respecto diso en relación con cada unha das devanditas cuestións. En todo caso, a consulta deberá permitir que o criterio do comité poida ser coñecido polo empresario á hora de adoptar ou de executar as decisións.

Os informes que deba emitir o comité de empresa deberán elaborarse no prazo máximo de quince días desde que sexan solicitados e remitidas as informacións correspondentes.

7. O comité de empresa terá tamén as seguintes competencias:

a. Exercer un labor:

De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de seguridade social e de emprego, así como do resto dos pactos, condicións e usos de empresa en vigor, formulando, no seu caso, as accións legais oportunas perante o empresario e os organismos ou tribunais competentes.

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

De vixilancia do respecto e aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes.

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

c. Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade, así como a sustentabilidade ambiental da empresa, se así está pactado nos convenios colectivos.

d. Colaborar coa dirección da empresa no establecemento e posta en marcha de medidas de conciliación.

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

8. O disposto no presente artigo entenderase sen prexuízo das disposicións específicas previstas noutros artigos desta Lei ou noutras normas legais ou regulamentarias.

9. Respectando o establecido legal ou regulamentariamente, nos convenios colectivos poderanse establecer disposicións específicas relativas ao contido e ás modali-

dades de exercicio dos dereitos de información e consulta previstos neste artigo, así como ao nivel de representación máis adecuado para exercelos.

Artigo 65. Capacidade e sixilo profesional.

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

2. Os membros do comité de empresa e este no seu conxunto, así como, no seu caso, os expertos que os asistan, deberán observar o deber de sixilo con respecto a aquela información que, en lexítimo e obxectivo interese da empresa ou do centro de traballo, lles for expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado pola empresa ao comité poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito daquela nin para fins distintos dos que motivaron a súa entrega.

O deber de sixilo subsistirá mesmo após a expiración do seu mandato e independentemente do lugar en que se atopen.

4. Excepcionalmente, a empresa non estará obrigada a comunicar aquelas informacións específicas relacionadas con segredos industriais, financeiros ou comerciais cuxa divulgación puidese, segundo criterios obxectivos, obstaculizar o funcionamento da empresa ou do centro de traballo ou ocasionar graves prexuizos na súa estabilidade económica.

Esta excepción non abarca aqueles datos que teñan relación co volume de emprego na empresa.

5. A impugnación das decisións da empresa de atribuír carácter reservado ou de non comunicar determinadas informacións aos representantes dos traballadores tramitarase consonte o proceso de conflitos colectivos regulado no Capítulo VIII do Título II do Libro II da Lei de Procedemento Laboral, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Así mesmo, tramitaranse conforme a este proceso os litixios relativos ao cumprimento polos representantes dos traballadores e polos expertos que os asistan da súa obriga de sixilo.

O disposto neste apartado enténdese sen prexuízo do previsto no Texto Refundido da Lei de Infraccións e Sancións na Orde Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para os casos de negativa inustificada da información a que teñen dereito os representantes dos traballadores.

Artigo 66. Composición.

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

- a. De cincuenta a cen traballadores, cinco.
- b. De cento un a douscentos cincuenta traballadores, nove.
- c. De douscentos cincuenta e un a cincocentos traballadores, trece.
- d. De cincocentos un a setecentos cincuenta traballadores, dezasete.
- e. De setecentos cincuenta e un a mil traballadores, vinte e un.
- f. De mil en diante, dous por cada mil ou fracción, co máximo de setenta e cinco.

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

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

Artigo 67. Promoción de eleccións e mandato electoral.

1. Poderán promover eleccións a delegados de persoal e membros de comités de empresa as organizacións sindicais máis representativas, as que contén cun mínimo dun 10% de representantes na empresa ou os traballadores do centro de traballo por acordo maioritario. Os sindicatos con capacidade de promoción de eleccións terán dereito a acceder aos rexistros das Administracións Públicas que conteñan datos relativos á inscrición de empresas e altas de traballadores, na medida necesaria para levar a cabo tal promoción nos seus respectivos ámbitos.

Os promotores comunicarán á empresa e á oficina pública dependente da autoridade laboral o seu propósito de celebrar eleccións cun prazo mínimo de, polo menos, un mes de antelación ao comezo do proceso electoral. Na devandita comunicación, os promotores deberán identificar con precisión a empresa e o centro de traballo desta en que se desexa celebrar o proceso electoral e a data de inicio deste, que será a de constitución da mesa electoral e que, en todo caso, non poderá comezar antes dun mes nin máis aló de tres meses contabilizados a partir do rexistro da comunicación na oficina pública dependente da autoridade laboral. Esta oficina pública, dentro do seguinte día hábil, exporá no taboleiro de anuncios os preavisos presentados, facilitando copia dos mesmos aos sindicatos que así o soliciten.

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

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

Poderán promoverse eleccións parciais por dimisións, revogacións ou axustes da representación por incremento de persoal. Os convenios colectivos poderán prever o necesario para acomodar a representación dos traballadores ás diminucións significativas de persoal que poidan ter lugar na empresa. Na súa falta, dita acomodación deberá realizarse por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores.

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

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

En caso de concorrencia de promotores para a realización de eleccións nunha empresa ou centro de traballo considerarase válida, a efectos de iniciación do proceso electoral, a primeira convocatoria rexistrada, agás nos supostos nos que a maioría sindical da empresa ou centro de traballo con comité de empresa presenten outra data distinta, nese caso prevalecerá esta última, a condición de que as devanditas convocatorias cumpran cos requisitos establecidos. Neste último suposto, a promoción deberá acompañarse dunha comunicación fidedigna da devandita promoción de eleccións aos que realizasen outra ou outras con anterioridade.

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

Soamente poderán ser revogados os delegados de persoal e membros do comité durante o seu mandato, por decisión dos traballadores que os elixiron, mediante asemblea convocada ao efecto a instancia dun terzo, como mínimo, dos electores e por maioría absoluta destes, mediante sufraxio persoal, libre, directo e secreto. No entanto, esta revogación non poderá efectuarse durante a tramitación dun convenio colectivo, nin reformularse até transcorridos, polo menos, seis meses.

4. No caso de producirse vacante por calquera causa nos comités de empresa ou de centros de traballo, aquela cubrirase automaticamente polo traballador seguinte na listaxe á que pertenza o substituído. Cando a vacante se refira aos delegados de persoal, cubrirase automaticamente polo traballador que obtivese na votación un número de votos inmediatamente inferior ao último dos elixidos. O substituto serao polo tempo que reste do mandato.

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

Artigo 68. Garantías.

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

a. Apertura de expediente contradictorio no suposto de sancións por faltas graves ou moi graves, no que serán oídos, ademais do interesado, o comité de empresa ou restantes delegados de persoal.

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

c. Non ser despedido nin sancionado durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte á expiración do seu mandato, agás no caso de que esta prodúzase por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou sanción for baseado na acción do traballador no exercicio da súa representación, sen prexuízo, por tanto, do establecido no artigo 54. Así mesmo, non poderá ser discriminado na súa promoción económica ou profesional en razón, precisamente, do desempeño da súa representación.

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

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

Até cen traballadores, quince horas.

De cento un a douscentos cincuenta traballadores, vinte horas.

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

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

De setecentos cincuenta e un en diante, corenta horas.

Poderá pactarse en convenio colectivo a acumulación de horas dos distintos membros do comité de empresa e, no seu caso, dos delegados

de persoal, nun ou varios dos seus compoñentes, sen pasar o máximo total, podendo quedar relevado ou relevados do traballo, sen prexuízo da súa remuneración.

SECCIÓN II. PROCEDEMENTO ELECTORAL

Artigo 69. Elección.

1. Os delegados de persoal e os membros do comité de empresa elixíranse por todos os traballadores mediante sufraxio persoal, directo, libre e secreto, que poderá emitirse por correo na forma que establezan as disposicións de desenvolvemento desta Lei.

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

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

3. Poderanse presentar candidatos para as eleccións de delegados de persoal e membros do comité de empresa polos sindicatos de traballadores legalmente constituídos ou polas coalicións formadas por dúas ou máis deles, que deberán ter unha denominación concreta atribuíndose os seus resultados á coalición.

Igualmente, poderán presentarse os traballadores que avalen a súa candidatura cun número de firmas de electores do seu mesmo centro e colexio, no seu caso, equivalente polo menos a tres veces o número de postos a cubrir.

Artigo 70. Votación para delegados.

Na elección para delegados de persoal, cada elector poderá dar o seu voto a un número máximo de aspirantes equivalente ao de postos a cubrir entre os candidatos proclamados. Resultarán elixidos os que obteñan o maior número de votos. En caso de empate, resultará elixido o traballador de maior antigüidade na empresa.

Artigo 71. Elección para o comité de empresa.

1. Nas empresas de máis de 50 traballadores, o censo de electores e elixíbeis distribuirase en dous colexios, un integrado polos técnicos e administrativos e outro polos traballadores especialistas e non cualificados.

Por convenio colectivo, e en función da composición profesional do sector de actividade produtiva ou da empresa, poderá establecerse un novo colexio que se adapte á devandita composición. En tal caso, as normas electorais do presente Título adaptaranse ao devandito número de colexios. Os postos do comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa segundo o número de traballadores que formen os colexios electorais mencionados. Se na división resultaren cocientes con fraccións, adxudicarase a unidade fraccionaria ao grupo ao que correspondería a fracción máis alta; se fosen iguais, a adxudicación será por sorteo.

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

- a. Cada elector poderá dar o seu voto a unha soa das listaxes presentadas para as do comité que corresponda ao seu colexio. Estas listaxes deberán conter, como mínimo, tantos nomes como postos a cubrir. No entanto, a renuncia de calquera candidato presentado nalgunhas das listaxes para as eleccións antes da data da votación non implicará a suspensión do proceso electoral nin a anulación da devandita candidatura aínda cando sexa incom-

pleta, a condición de que a listaxe afectada permaneza cun número de candidatos, polo menos, do 60% dos postos a cubrir. En cada listaxe deberán figurar as siglas do sindicato ou grupo de traballadores que a presenten.

b. Non terán dereito á atribución de representantes no comité de empresa aquelas listaxes que non obteñan como mínimo o 5% dos votos por cada colexio.

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

c. Dentro de cada listaxe resultarán elixidos os candidatos pola orde en que figuren na candidatura.

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

Artigo 72. Representantes de quen presten servizos en traballos fixos descontínuos e de traballadores non fixos.

1. Quen presten servizos en traballos fixos descontínuos e os traballadores vinculados por contrato de duración determinada estarán representados polos órganos que se establecen neste Título conxuntamente cos traballadores fixos de persoal.

2. Por tanto, a efectos de determinar o número de representantes, estarase ao seguinte:

a. Quen presten servizos en traballos fixos descontínuos e os traballadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un ano computaranse como traballadores fixos de persoal.

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

Artigo 73. Mesa electoral.

1. Na empresa ou centro de traballo constituirase unha Mesa por cada colexio de douscentos cincuenta traballadores electores ou fracción.

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

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

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

5. Cada candidato ou candidatura, no seu caso, poderá nomear un interventor por mesa. Así mesmo, o empresario poderá designar un representante seu que asista á votación e ao escrutinio.

Artigo 74. Funcións da mesa.

1. Comunicado á empresa o propósito de celebrar eleccións, esta, no termo de sete días, dará traslado da mesma aos traballadores que deban constituír a mesa, así como aos representantes dos traballadores, pódoo simultaneamente en coñecemento dos promotores.

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

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

A mesa electoral cumprirá as seguintes funcións:

- a. Fará público entre os traballadores o censo laboral con indicación de quen son electores.
- b. Fixará o número de representantes e a data tope para a presentación de candidaturas.
- c. Recibirá e proclamará as candidaturas que se presenten.
- d. Sinalará a data de votación.
- e. Redactará a acta de escrutinio nun prazo non superior a tres días naturais.

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

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

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

A mesa resolverá calquera incidencia ou reclamación relativa a inclusións, exclusións ou correccións que se presenten até vinte e catro horas despois de finalizar o prazo de exposición da listaxe. Publicará a listaxe definitiva dentro das vinte e catro horas seguintes. Deseguido, a Mesa, ou o conxunto delas, determinará o número de membros do comité que deban ser elixidos en aplicación do disposto no artigo 66.

As candidaturas presentaranse durante os nove días seguintes á publicación da listaxe definitiva de electores. A proclamación farase nos dous días laborábeis despois de concluído o devandito prazo, publicándose nos taboleiros referidos. Contra o acordo de proclamación poderase reclamar dentro do día laborábel seguinte, resolvendo a mesa no posterior día hábil.

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

Artigo 75. Votación para delegados e comités de empresa.

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

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

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

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

4. Do resultado do escrutinio levantarase acta segundo modelo normalizado na que se incluírán as incidencias e protestas habidas no seu caso. Unha vez redactada a acta, será asinada polos compoñentes da Mesa, os interventores e o representante do empresario, se o houber. Acto seguido, as Mesas electorais dunha mesma empresa ou centro, en reunión conxunta, estenderán a acta do resultado global da votación.

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

O resultado da votación publicarase nos taboleiros de anuncios.

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

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

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

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

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

Artigo 76. Reclamacións en materia electoral.

1. As impugnacións en materia electoral tramitaranse consonte o procedemento arbitral regulado neste artigo, con excepción das denegacións de inscrición, cuxas reclamacións poderán exporse directamente perante a xurisdición competente.

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

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

O árbitro ou árbitros serán designados, con arranxo aos principios de neutralidade e profesionalidade, entre licenciados en Dereito, graduados sociais, así como titulados equivalentes, por acordo unánime dos sindicatos máis representativos, a nivel estatal ou de Comunidades Autónomas segundo proceda e dos que ostenten o 10% ou máis dos delegados e dos membros dos comités de empresa no ámbito provincial, funcional ou de empresa correspondente. Se non existise acordo unánime entre os sindicatos sinalados anteriormente, a autoridade laboral competente establecerá a forma de designación, atendendo aos principios de imparcialidade dos árbitros, posibilidade de seren recusados e participación dos sindicatos no seu nomeamento.

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

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

4. Os árbitros deberán absterse e, na súa falta, ser recusados, nos casos seguintes:

- a. Ter interese persoal no asunto de que se trate.
- b. Ser administrador de sociedade ou entidade interesada, ou ter cuestión litixiosa con algunha das partes.
- c. Ter parentesco de consanguinidade dentro do cuarto grao ou de afinidade dentro do segundo, con calquera dos interesados, cos administradores de entidades ou sociedades interesadas e tamén cos asesores, representantes legais ou mandatarios que interveñan na arbitrase, así como compartir despacho profesional ou estar asociado con estes para o asesoramento, a representación ou o mandato.
- d. Ter amizade íntima ou inimidade manifesta con algunha das persoas mencionadas no apartado anterior.
- e. Ter relación de servizo con persoa natural ou xurídica interesada directamente no asunto ou terlle prestado nos últimos dous anos servizos profesionais de calquera tipo e en calquera circunstancia ou lugar.

5. O procedemento arbitral iniciarase mediante escrito dirixido á oficina pública dependente da autoridade laboral a quen promoveu as eleccións e, no seu caso, a quen presenten candidatos ás eleccións obxecto de impugnación. Este escrito, no que

figurarán os feitos que se tratan de impugnar, deberá presentarse nun prazo de tres días hábiles, contados desde o seguinte a aquel en que se produciron os feitos ou se resolveu a reclamación pola Mesa; no caso de impugnacións promovidas por sindicatos que non presentasen candidaturas no centro de traballo no que se celebrou a elección, os tres días computaranse desde o día en que se coñeza o feito impugnábel. Se se impugnasen actos do día da votación ou posteriores ao mesmo, o prazo será de dez días hábiles, contados a partir da entrada das actas na oficina pública dependente da autoridade laboral.

Até que non finalice o procedemento arbitral e, no seu caso, a posterior impugnación xudicial, quedará paralizada a tramitación dun novo procedemento arbitral. A formulación da arbitrase interromperá os prazos de prescrición.

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

Ás vinte e catro horas seguintes, o árbitro convocará as partes interesadas a que comparezan perante el, o que terá lugar nos tres días hábiles seguintes. Se as partes, antes de comparecer perante o árbitro designado de conformidade ao establecido no apartado 3 deste artigo, se puxesen de acordo e designasen un distinto, notificarano á oficina pública dependente da autoridade laboral para que dea traslado a este árbitro do expediente administrativo electoral, continuando co mesmo o resto do procedemento.

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

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

CAPÍTULO II. DO DEREITO DE REUNIÓN

Artigo 77. As asembleas de traballadores.

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

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

2. Cando por existiren quendas de traballo, por insuficiencia dos locais ou por calquera outra circunstancia, non poida reunirse simultaneamente todo o persoal sen prexuízo ou alteración no normal desenvolvemento da produción, as diversas reunións parciais que se celebren consideraranse como unha soa e datadas no día da primeira.

Artigo 78. Lugar de reunión.

1. O lugar de reunión será o centro de traballo, se as condicións do mesmo o permiten, e a mesma terá lugar fóra das horas de traballo, agás acordo co empresario.
2. O empresario deberá facilitar o centro de traballo para a celebración da asemblea, agás nos seguintes casos:
 - a. Se non se cumpren as disposicións desta Lei.
 - b. Se transcorresen menos de dous meses desde a última reunión celebrada.
 - c. Se aínda non se resarcise ou se afianzase o resarcimento polos danos producidos en alteracións ocorridas nalgunha reunión anterior.
 - d. Peche legal da empresa.

As reunións informativas sobre convenios colectivos que lles sexan de aplicación non estarán afectadas o parágrafo b.

Artigo 79. Convocatoria.

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

Artigo 80. Votacións.

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

Artigo 81. Locais e taboleiro de anuncios.

Nas empresas ou centros de traballo, sempre que as súas características o permitan, porase a disposición dos delegados de persoal ou do comité de empresa un local adecuado no que poidan desenvolver as súas actividades e comunicarse cos traballadores, así como un ou varios taboleiros de anuncios. A representación legal dos traballadores das empresas contratistas e subcontratistas que compartan de forma continuada centro de traballo poderán facer uso dos devanditos locais nos termos que acorden coa empresa. As posibles discrepancias resolveranse pola autoridade laboral, previo informe da Inspección de Traballo.

TÍTULO III. DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA E DOS CONVENIOS COLECTIVOS

CAPÍTULO I. DISPOSICIÓNS XERAIS

SECCIÓN I. NATUREZA E EFECTOS DOS CONVENIOS

Artigo 82. Concepto e eficacia.

1. Os convenios colectivos, como resultado da negociación desenvolvida polos representantes dos traballadores e dos empresarios, constitúen a expresión do acordo libremente adoptado por eles en virtude da súa autonomía colectiva.
2. Mediante os convenios colectivos, e no seu ámbito correspondente, os traballadores e empresarios regulan as condicións de traballo e de produtividade; igualmente poderán regular a paz laboral a través das obrigacións que se pacten.
3. *(Redacción introducida polo Real Decreto-lei 7/2011, de 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva).* Os convenios colectivos regulados por esta Lei obrigan todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia.

Sen prexuízo do anterior, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados para negociar un convenio colectivo conforme ao previsto no

artigo 87.1, poderase proceder, previo desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4, a inaplicar o réxime salarial previsto nos convenios colectivos de ámbito superior á empresa, cando esta teña unha diminución persistente do seu nivel de ingresos ou a súa situación e perspectivas económicas puidesen verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando as posibilidades de mantemento do emprego na mesma.

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, estes poderán atribuír a súa representación a unha comisión designada conforme ao disposto no artigo 41.4.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o parágrafo segundo, e só poderá ser impugnado ante a xurisdición competente pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá ser notificado á Comisión paritaria do convenio colectivo.

O acordo de inaplicación deberá determinar con exactitude a retribución a percibir polos traballadores da devandita empresa, establecendo, no seu caso e en atención á desaparición das causas que o determinaron, unha programación da progresiva converxencia cara á recuperación das condicións salariais establecidas no convenio colectivo de ámbito superior á empresa que lle sexa de aplicación, sen que en ningún caso dita inaplicación poida superar o período de vixencia do convenio nin, como máximo o tres anos de duración. O acordo de inaplicación e a programación da recuperación das condicións salariais non poderán supor o incumprimento das obrigacións establecidas en convenio relativas á eliminación das discriminacións retributivas por razóns de xénero.

En caso de desacordo durante o período de consultas, calquera das partes poderá someter a discrepancia á Comisión paritaria do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, a contar desde que a discrepancia fóselle exposta. Cando aquela non alcanzase un acordo, as partes poderán recorrer aos procedementos a que se refire o seguinte parágrafo.

Mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83 da presente Lei, deberanse establecer os procedementos de aplicación xeral e directa para liquidar de maneira efectiva as discrepancias na negociación dos acordos a que se refire este apartado, incluído o compromiso previo de someter as discrepancias a unha arbitraje vinculante, nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será recorrible conforme ao procedemento e en base aos motivos establecidos no artigo 91.

4. O convenio colectivo que sucede a un anterior pode dispor sobre os dereitos recoñecidos naquel. Neste suposto aplicarase, integramente, o regulado no novo convenio.

Artigo 83. Unidades de negociación.

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

2. *(Redacción introducida polo Real Decreto-lei 7/2011, de 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva).* As organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas, de carácter estatal ou de Comunidade Autónoma, poderán establecer, mediante acordos interprofesionais, cláusulas sobre a estrutura da negociación colectiva, fixando, no seu caso, as regras que han resolver os conflitos de concorrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas poderán igualmente pactarse en convenios ou acordos colectivos sectoriais, de ámbito estatal ou autonómico, por aqueles sindicatos e asociacións empresariais que contén coa lexitimación necesaria, de conformidade co establecido na presente Lei.

3. As devanditas organizacións de traballadores e empresarios poderán igualmente elaborar acordos sobre materias concretas. Estes acordos, así como os acordos inter-profesionais a que se refire o apartado 2 deste artigo, terán o tratamento desta Lei para os convenios colectivos.

Artigo 84. Concorrencia.

(Redacción introducida polo Real Decreto-lei 7/2011, de 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva). 1. Un convenio colectivo, durante a súa vixencia, non poderá ser afectado polo disposto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme ao disposto no artigo 83.2.

2. Salvo que un acordo ou convenio colectivo de ámbito estatal ou de Comunidade Autónoma negociado segundo o artigo 83.2 establecese regras distintas sobre estrutura da negociación colectiva ou concorrencia entre convenios, a regulación das condicións establecidas nun convenio de empresa terá prioridade aplicativa respecto do convenio sectorial estatal, autonómico ou de ámbito inferior nas seguintes materias:

a) A contía do salario base e dos complementos salariais, incluídos os vinculados á situación e resultados da empresa.

b) O abono ou a compensación das horas extraordinarias e a retribución específica do traballo a quendas.

c) O horario e a distribución do tempo de traballo, o réxime de traballo a quendas e a planificación anual das vacacións.

d) A adaptación ao ámbito da empresa do sistema de clasificación profesional dos traballadores.

e) A adaptación dos aspectos das modalidades de contratación que se atribúen pola presente Lei aos convenios de empresa.

f) As medidas para favorecer a conciliación entre a vida laboral, familiar e persoal. Igual prioridade aplicativa terán nestas materias os convenios colectivos para un grupo de empresas ou unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas a que se refire o artigo 87.1.

Os acordos e convenios colectivos a que se refire o artigo 83.2 poderán ampliar a relación de condicións de traballo anteriormente sinalada.

3. Salvo pacto en contrario negociado segundo o artigo 83.2, os sindicatos e as asociacións empresariais que reúnan os requisitos de lexitimación dos artigos 87 e 88 desta Lei poderán, no ámbito dunha Comunidade Autónoma, negociar acordos ou convenios que afecten ao disposto nos de ámbito estatal sempre que dita decisión obteña o apoio das maiorías esixidas para constituír a comisión negociadora na correspondente unidade de negociación.

4. No suposto previsto no apartado anterior, e salvo que resulte de aplicación un réxime distinto establecido mediante acordo ou convenio colectivo de ámbito estatal negociado segundo o artigo 83.2, consideraranse materias non negociables no ámbito dunha Comunidade Autónoma o período de proba, as modalidades de contratación, a clasificación profesional, a xornada máxima anual de traballo, o réxime disciplinario, as normas mínimas en materia de prevención de riscos laborais e a mobilidade xeográfica.

Artigo 85. Contido.

1. Dentro do respecto ás leis, os convenios colectivos poderán regular materias de índole económica, laboral, sindical e, en xeral, cantas outras afecten as condicións de emprego e o ámbito de relacións dos traballadores e as súas organizacións representativas co empresario e as asociacións empresariais, incluídos procede-

mentos para resolver as discrepancias xurdidas nos períodos de consulta previstos nos artigos 40, 41, 47 e 51 desta Lei; os laudos arbitrais que a estes efectos poidan ditarse terán a mesma eficacia e tramitación que os acordos no período de consultas, sendo susceptibles de impugnación nos mesmos termos que os laudos ditados para a solución das controversias derivadas da aplicación dos convenios.

Sen prexuízo da liberdade das partes para determinar o contido dos convenios colectivos, na negociación dos mesmos existirá, en todo caso, o deber de negociar medidas dirixidas a promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral ou, no seu caso, plans de igualdade co alcance e contido previsto no capítulo III do Título IV da Lei Orgánica para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

2. A través da negociación colectiva poderanse articular procedementos de información e seguimento dos despedimentos obxectivos, no ámbito correspondente.

Así mesmo, sen prexuízo da liberdade de contratación que se recoñece ás partes, a través da negociación colectiva articularase o deber de negociar plans de igualdade nas empresas de máis de douscentos cincuenta traballadores da seguinte forma:

a. Nos convenios colectivos de ámbito empresarial, o deber de negociar formalizarase no marco da negociación dos devanditos convenios.

b. Nos convenios colectivos de ámbito superior á empresa, o deber de negociar formalizarase a través da negociación colectiva que se desenvolva na empresa nos termos e condicións que se estableceron nos indicados convenios para cumprimentar dito deber de negociar a través das oportunas regras de complementariedade.

3. *(Redacción introducida polo Real Decreto-lei 7/2011, de 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva).* Sen prexuízo da liberdade de contratación a que se refire o parágrafo anterior, os convenios colectivos expresarán como contido mínimo o seguinte:

a) Determinación das partes que os concertan.

b) Ámbito persoal, funcional, territorial e temporal.

c) Procedementos para liquidar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir na negociación para a modificación substancial de condicións de traballo establecidas nos convenios colectivos de conformidade co establecido no artigo 41.6 e para a non aplicación do réxime salarial a que se refire o artigo 82.3, adaptando, no seu caso, os procedementos que se establezan a este respecto nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico conforme ao disposto en tales artigos.

d) Forma e condicións de denuncia do convenio, así como prazo mínimo para dita denuncia antes de finalizar a súa vixencia. Salvo pacto en contrario, o prazo mínimo para a denuncia dos convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar a súa vixencia.

e) Prazo máximo para o inicio da negociación dun novo convenio unha vez denunciado o anterior. Salvo pacto en contrario, o devandito prazo máximo será o establecido no artigo 89.2.

f) Prazo máximo para a negociación dun novo convenio que se determinará en función da duración da vixencia do convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este prazo será de oito meses cando a vixencia do convenio anterior fose inferior a dous anos ou de catorce meses nos restantes convenios, a contar desde a data de perda da súa vixencia.

g) A adhesión e o sometemento aos procedementos establecidos mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83 para liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes tras o transcurso do prazo máximo de

negociación sen alcanzarse un acordo, sempre que estes non fosen de aplicación directa.

h) Designación dunha comisión paritaria da representación das partes negociadoras para entender daquelas cuestións establecidas na lei e de cantas outras lle sexan atribuídas, en particular as seguintes:

1.º Os termos e condicións para o coñecemento e resolución das cuestións en materia de aplicación e interpretación dos convenios colectivos de acordo co establecido no artigo 91.

2.º O desenvolvemento de funcións de adaptación ou, no seu caso, modificación do convenio durante a súa vixencia. Neste caso, deberá incorporarse á comisión paritaria a totalidade dos suxeitos lexitimados para a negociación, aínda que non fosen asinantes do convenio, sendo esixible a concorrencia dos requisitos de lexitimación previstos nos artigos 87 e 88 desta Lei para que os acordos de modificación posúan eficacia xeral.

3.º Os termos e condicións para o coñecemento e resolución das discrepancias tras a finalización do período de consultas en materia de modificación substancial de condicións de traballo ou inaplicación do réxime salarial dos convenios colectivos, de acordo co establecido nos artigos 41.6 e 82.3, respectivamente.

4.º A intervención que se acorde nos supostos de modificación substancial de condicións de traballo ou inaplicación do réxime salarial dos convenios colectivos, cando non exista representación legal dos traballadores na empresa.

O convenio deberá establecer os procedementos e prazos de actuación da comisión paritaria para garantir a rapidez e efectividade da mesma e salvagárdala dos dereitos afectados. En particular, deberá establecer os procedementos para solucionar de maneira efectiva as discrepancias no seo da devandita comisión, incluído o seu sometemento aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83.

i) Medidas para contribuír á flexibilidade interna na empresa, que favorezan a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás esixencias da demanda e a estabilidade do emprego naquela, e, en particular, as seguintes:

1.º Unha porcentaxe máxima e mínimo da xornada de traballo que poderá distribuírse de maneira irregular ao longo do ano. Salvo pacto en contrario, esta porcentaxe será dun cinco por cento.

2.º Os procedementos e os períodos temporais e de referencia para a mobilidade funcional na empresa.

Artigo 86. Vixencia.

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

2. Salvo pacto en contrario, os convenios colectivos prorrogaranse de ano en ano se non mediase denuncia expresa das partes.

3. *(Redacción introducida polo Real Decreto-lei 7/2011, de 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva).* A vixencia dun convenio colectivo, unha vez denunciado e concluída a duración pactada, producirase nos termos que se estableceron no propio convenio.

Durante as negociacións para a renovación dun convenio colectivo, en defecto de pacto, manterase a súa vixencia, aínda que as cláusulas convencionais polas que se

renunciou á folga durante a vixencia dun convenio decaerán a partir da súa denuncia. As partes poderán adoptar acordos parciais para a modificación dalgún ou algúns dos seus contidos prorrogados co fin de adaptalos ás condicións nas que, tras a terminación da vixencia pactada, se desenvolva a actividade no sector ou na empresa. Estes acordos terán a vixencia que as partes determinen.

Mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83, deberanse establecer procedementos de aplicación xeral e directa para liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes tras o transcurso dos prazos máximos de negociación sen alcanzarse un acordo, incluído o compromiso previo de someter as discrepancias a unha arbitrase, nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia xurídica que os convenios colectivos e só será recorrible conforme ao procedemento e en base aos motivos establecidos no artigo 91. Os devanditos acordos interprofesionais deberán especificar os criterios e procedementos de desenvolvemento da arbitrase, expresando en particular para o caso de imposibilidade de acordo no seo da comisión negociadora o carácter obrigatorio ou voluntario do sometemento ao procedemento arbitral polas partes; en defecto de pacto específico sobre o carácter obrigatorio ou voluntario do sometemento ao procedemento arbitral, entenderase que a arbitrase ten carácter obrigatorio.

En defecto de pacto, cando transcorrese o prazo máximo de negociación sen alcanzarse un acordo e as partes do convenio non se someteron aos procedementos aos que se refire o parágrafo anterior ou estes non solucionasen a discrepancia, manterase a vixencia do convenio colectivo.

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

SECCIÓN II. LEXITIMACIÓN

Artigo 87. *(Redacción introducida polo Real Decreto-lei 7/2011, de 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva).*

Lexitimación.

Estarán lexitimados para negociar: _____

1. En representación dos traballadores estarán lexitimados para negociar nos convenios de empresa e de ámbito inferior, o comité de empresa, os delegados de persoal, no seu caso, ou as seccións sindicais se as houber que, no seu conxunto, sumen a maioría dos membros do comité.

A intervención na negociación corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que sumen a maioría dos membros do comité de empresa ou entre os delegados de persoal.

Cando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como nos convenios que afecten a unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas no seu ámbito de aplicación, a lexitimación para negociar en representación dos traballadores será a que se establece no apartado 2 deste artigo para a negociación dos convenios sectoriais.

Nos convenios dirixidos a un grupo de traballadores con perfil profesional específico, estarán lexitimados para negociar as seccións sindicais que fosen designadas maioritariamente polos seus representados a través de votación persoal, libre, directa e secreta.

2. Nos convenios sectoriais estarán lexitimados para negociar en representación dos traballadores:

a) Os sindicatos que teñan a consideración de máis representativos a nivel estatal, así como, nos seus respectivos ámbitos, as organizacións sindicais afiliadas, federadas ou confederadas aos mesmos.

b) Os sindicatos que teñan a consideración de máis representativos a nivel de Comunidade Autónoma respecto dos convenios que non transcendan do devandito ámbito territorial, así como, nos seus respectivos ámbitos, as organizacións sindicais afiliadas, federadas ou confederadas aos mesmos.

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

3. En representación dos empresarios estarán lexitimados para negociar:

a) Nos convenios de empresa ou ámbito inferior, o propio empresario.

b) Nos convenios de grupo de empresas e nos que afecten a unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas no seu ámbito de aplicación, a representación das devanditas empresas.

c) Nos convenios colectivos sectoriais, as asociacións empresariais que no ámbito xeográfico e funcional do convenio contén co 10 por cento dos empresarios, no sentido do artigo 1.2 desta Lei, e sempre que estas dean ocupación a igual porcentaxe dos traballadores afectados, así como aquelas asociacións empresariais que no devandito ámbito dean ocupación ao 15 por cento dos traballadores afectados.

Naqueles sectores nos que non existan asociacións empresariais que contén coa suficiente representatividade, segundo o previsto no parágrafo anterior, estarán lexitimadas para negociar os correspondentes convenios colectivos de sector as asociacións empresariais de ámbito estatal que contén co 10 por cento ou máis das empresas ou traballadores no ámbito estatal, así como as asociacións empresariais de Comunidade Autónoma que contén nesta cun mínimo do 15 por cento das empresas ou traballadores.

4. Así mesmo estarán lexitimados nos convenios de ámbito estatal os sindicatos de Comunidade Autónoma que teñan a consideración de máis representativos conforme ao previsto no artigo 7.1 da Lei Orgánica de Liberdade Sindical, e as asociacións empresariais da Comunidade Autónoma que reúnan os requisitos sinalados na disposición adicional sexta desta Lei.

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

Artigo 88. *(Redacción introducida polo Real Decreto-lei 7/2011, de 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva).*

Comisión negociadora.

1. A repartición de membros con voz e voto no seo da comisión negociadora efectuarase con respecto ao dereito de todos os lexitimados segundo o artigo anterior e en proporción á súa representatividade.

2. A comisión negociadora quedará validamente constituída cando os sindicatos, federacións ou confederacións e as asociacións empresariais a que se refire o artigo anterior representen como mínimo, respectivamente, á maioría absoluta dos membros dos comités de empresa e delegados de persoal, no seu caso, e a empresarios que ocupen á maioría dos traballadores afectados polo convenio.

Naqueles sectores nos que non existan órganos de representación dos traballadores, entenderase validamente constituída a comisión negociadora cando a mesma estea

integrada polas organizacións sindicais que ostenten a condición de máis representativas no ámbito estatal ou de Comunidade Autónoma.

Naqueles sectores nos que non existan asociacións empresariais que contén coa suficiente representatividade, entenderase validamente constituída a comisión negociadora cando a mesma estea integrada polas organizacións empresariais estatais ou autonómicas referidas no parágrafo segundo do artigo 87.3 c).

Nos supostos a que se refiren os dous parágrafos anteriores, a repartición dos membros da comisión negociadora efectuarase en proporción á representatividade que ostenten as organizacións sindicais ou empresariais no ámbito territorial da negociación.

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

4. Nos convenios sectoriais o número de membros en representación de cada parte non excederá de quince. No resto dos convenios non se superará o número de trece.

5. Se a comisión negociadora optase pola non elección dun presidente, as partes deberán consignar na acta da sesión constitutiva da comisión os procedementos a empregar para moderar as sesións e asinar as actas que correspondan ás mesmas un representante de cada unha delas, xunto co secretario.

CAPÍTULO II. PROCEDIMENTO

SECCIÓN I. TRAMITACIÓN, APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN

Artigo 89. Tramitación.

1. *(Redacción introducida polo Real Decreto-lei 7/2011, de 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva).* A representación dos traballadores, ou dos empresarios, que promova a negociación, comunicaráo á outra parte, expresando detalladamente na comunicación, que deberá facerse por escrito, a lexitimación que ostenta de conformidade cos artigos anteriores, os ámbitos do convenio e as materias obxecto de negociación. No caso de que a promoción sexa o resultado da denuncia dun convenio colectivo vixente, a comunicación deberá efectuarse simultaneamente co acto da denuncia. Desta comunicación enviarase copia, a efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente en función do ámbito territorial do convenio.

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

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

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

2. *(Redacción introducida polo Real Decreto-lei 7/2011, de 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva).*

Denunciado un convenio, en ausencia de regulación nos convenios colectivos de acordo co artigo 85.3, procederáse conforme ao disposto neste apartado.

No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación, procederáse a constituír a comisión negociadora; a parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación, debéndose iniciar esta en un prazo máximo de quince días a contar desde a constitución da comisión negociadora.

O prazo máximo para a negociación dun convenio colectivo será de oito meses cando a vixencia do convenio anterior fose inferior a dous anos ou de catorce meses nos restantes convenios, a contar desde a data de perda da súa vixencia.

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

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

Artigo 90. Validez.

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

2. Os convenios deberán ser presentados perante a autoridade laboral competente, ao só efecto de rexistro, dentro do prazo de quince días a partir do momento en que as partes negociadoras o asinen. Unha vez rexistrado, será remitido ao órgano público de mediación, arbitraje e conciliación competente para o seu depósito.

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

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

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

6. Sen prexuízo do establecido no apartado anterior, a autoridade laboral velará polo respecto ao principio de igualdade nos convenios colectivos que puidesen conter discriminacións, directas ou indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, poderá solicitar o asesoramento do Instituto da Muller ou dos Organismos de Igualdade das Comunidades Autónomas, segundo proceda polo seu ámbito territorial. Cando a autoridade laboral se dirixise á xurisdición competente por entender que o convenio colectivo puidese conter cláusulas discriminatorias, porao en coñecemento do Instituto da Muller ou dos Organismos de Igualdade das Comunidades Autónomas, segundo o seu ámbito territorial, sen prexuízo do establecido no apartado 3 do artigo 95 da Lei de Procedemento Laboral.

Artigo 91. *(Redacción introducida polo Real Decreto-lei 7/2011, de 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva).*

Aplicación e interpretación.

1. Sen prexuízo das competencias legalmente atribuídas á xurisdición competente, o coñecemento e resolución das cuestións derivadas da aplicación e interpretación dos convenios colectivos corresponderá á comisión paritaria dos mesmos.

2. Non obstante o establecido no apartado anterior, nos convenios colectivos e nos acordos a que se refire o artigo 83.2 e 3 desta Lei, poderanse establecer procedementos, como a mediación e a arbitrase, para a solución das controversias colectivas derivadas da aplicación e interpretación dos convenios colectivos. O acordo logrado a través da mediación e o laudo arbitral terán a eficacia xurídica e tramitación dos convenios colectivos regulados na presente Lei, sempre que quen adoptasen o acordo ou subscribisen o compromiso arbitral tivesen a lexitimación que lles permita acordar, no ámbito do conflito, un convenio colectivo conforme ao previsto nos artigos 87, 88 e 89 desta Lei.

Estes acordos e laudos serán susceptibles de impugnación polos motivos e conforme aos procedementos previstos para os convenios colectivos. Especificamente caberá o recurso contra o laudo arbitral no caso de que non se observasen no desenvolvemento da actuación arbitral os requisitos e formalidades establecidos ao efecto, ou cando o laudo resolverse sobre puntos non sometidos á súa decisión.

3. Nos supostos de conflito colectivo relativo á interpretación ou aplicación do convenio deberá intervir a comisión paritaria do mesmo con carácter previo á formulación formal do conflito no ámbito dos procedementos non xudiciais a que se refire o apartado anterior ou ante o órgano xudicial competente.

4. As resolucións da comisión paritaria sobre interpretación ou aplicación do convenio terán a mesma eficacia xurídica e tramitación que os convenios colectivos regulados na presente Lei.

5. Os procedementos de solución de conflitos a que se refire este artigo serán, así mesmo, de aplicación nas controversias de carácter individual, cando as partes expresamente sométanse a eles.

SECCIÓN II. ADHESIÓN E EXTENSIÓN

Artigo 92. Adhesión e extensión.

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

2. O Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, ou o órgano correspondente das Comunidades Autónomas con competencia na materia, poderán estender, cos efectos producidos no artigo 82.3 desta Lei, as disposicións dun convenio colectivo en vigor a unha pluralidade de empresas e traballadores ou a un sector ou subsector de actividade, polos prexuízos derivados para os mesmos da imposibilidade de subscribir no devandito ámbito un convenio colectivo dos previstos neste Título III, debida á ausencia de partes lexitimadas para iso.

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

Terán capacidade para iniciar o procedemento de extensión quen se achen lexitimados para promover a negociación colectiva no ámbito correspondente consonte o disposto nos artigos 87.2 e 3 desta Lei.

TÍTULO IV. INFRACCIÓN S LABORAIS

CAPÍTULO I. Disposición s XERAIS.

Artigo 93. Concepto. *(Derrogado polo Real Decreto Lexislativo 5/2000, de 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre Infracción s e Sanción s na Orde Social).*

Artigo 94. Infracción s leves. *(Derrogado polo Real Decreto Lexislativo 5/2000, de 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre Infracción s e Sanción s na Orde Social).*

Artigo 95. Infracción s graves. *(Derrogado polo Real Decreto Lexislativo 5/2000, de 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre Infracción s e Sanción s na Orde Social).*

Artigo 96. Infracción s moi graves. *(Derrogado polo Real Decreto Lexislativo 5/2000, de 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre Infracción s e Sanción s na Orde Social).*

CAPÍTULO II. DEREITO SUPLETORIO

Artigo 97. Sanción s. *(Derrogado polo Real Decreto Lexislativo 5/2000, de 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre Infracción s e Sanción s na Orde Social).*

DISPOSICIÓN S ADICIONAIS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA. Fomento da contratación indefinida dos contratos en prácticas e de aprendizaxe. *(Derrogada pola Lei 63/1997, de 26 de decembro, de Medidas Urxentes para a Mellora do Mercado de Traballo e o Fomento da Contratación Indefinida).*

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Contratos formativos celebrados con traballadores minusválidos.

1. As empresas que celebren contratos en prácticas con traballadores con discapacidade terán dereito a unha redución, durante a vixencia do contrato, do 50 % da cota empresarial da Seguridade Social correspondente a continxencias comúns.

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA. Programas de fomento do emprego. *(Derrogada pola Lei 63/1997, de 26 de decembro, de Medidas Urxentes para a Mellora do Mercado de Traballo e o Fomento da Contratación Indefinida).*

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Conceptos retributivos.

As modificacións introducidas pola presente Lei na regulación legal do salario non afectarán os conceptos retributivos que tivesen recoñecidos os traballadores até o 12

de xuño de 1994, data de entrada en vigor da Lei 11/1994, de 19 de maio, que se manterán nos mesmos termos que rexían nese momento até que por convenio colectivo se estableza un réxime salarial que leve a desaparición ou modificación dos devanditos conceptos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Persoal de alta dirección.

As retribucións do persoal de alta dirección gozarán das garantías do salario establecidas nos artigos 27.2, 29, 32 e 33 desta Lei.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Representación institucional dos empresarios.

A efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses xerais dos empresarios perante as Administracións Públicas e outras entidades ou organismos de carácter estatal ou de Comunidade Autónoma que a teñan prevista, entenderase que gozan desta capacidade representativa as asociacións empresariais que conten co 10% ou máis das empresas e traballadores no ámbito estatal.

Así mesmo, poderán tamén estar representadas as asociacións empresariais de Comunidade Autónoma que conten nesta cun mínimo do 15% dos empresarios e traballadores. Non estarán comprendidas neste suposto as asociacións empresariais que estean integradas en federacións ou confederacións de ámbito estatal.

As organizacións empresariais que teñan a condición de máis representativas con arranxo a esta disposición adicional gozarán de capacidade para obter cesións temporais do uso de inmobles patrimoniais públicos nos termos que se establezan legalmente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. Regulación de condicións por rama de actividade.

A regulación de condicións de traballo por rama de actividade para os sectores económicos da produción e demarcacións territoriais en que non exista convenio colectivo poderá realizarse polo Goberno, a proposta do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, previas as consultas que considere oportunas ás asociacións empresariais e organizacións sindicais, sen prexuízo do disposto no artigo 92 desta Lei, que será sempre procedemento prioritario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OITAVA. Código de Traballo.

O Goberno, a proposta do Ministerio de Traballo e Seguridade Social, recollerá nun texto único denominado Código de Traballo, as distintas leis orgánicas e ordinarias que, xunto coa presente, regulan as materias laborais, ordenándoas en Títulos separados, un por Lei, con numeración correlativa, respectando integramente o seu texto literal.

Así mesmo incorporaranse sucesiva e periodicamente ao devandito Código de Traballo todas as disposicións xerais laborais mediante o procedemento que se fixe polo Goberno en canto á técnica de incorporación, segundo o rango das normas incorporadas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. Anticipos reintegrábeis.

Os anticipos reintegrábeis sobre sentenzas recorridas, establecidos na Lei de 10 de novembro de 1942, poderán alcanzar até o 50% do importe da cantidade recoñecida na sentenza en favor do traballador.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. Cláusulas dos convenios colectivos referidas ao cumprimento da idade ordinaria de xubilación.

Nos convenios colectivos poderán establecerse cláusulas que posibiliten a extinción do contrato de traballo polo cumprimento por parte do traballador da idade ordinaria de xubilación fixada na normativa de Seguridade Social, sempre que se cumpran os seguintes requisitos:

a. Esta medida deberá vincularse a obxectivos coherentes coa política de emprego expresados no convenio colectivo, talles como a mellora da estabilidade no emprego, a transformación de contratos temporais en indefinidos, o sostemento do emprego, a contratación de novos traballadores ou calquera outros que se dirixan a favorecer a calidade do emprego.

b. O traballador afectado pola extinción do contrato de traballo deberá ter cuberto o período mínimo de cotización ou un maior se así se pactou no convenio colectivo, e cumprir os demais requisitos esixidos pola lexislación de Seguridade Social para ter dereito á pensión de xubilación na súa modalidade contributiva.

DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA. Acreditación da capacidade representativa.

Aos efectos de expedición das certificacións acreditativas da capacidade representativa no ámbito estatal prevista no artigo 75.7 desta Lei, as Comunidades Autónomas ás que sexa transferida a execución de funcións en materia de depósito de actas relativas ás eleccións de órganos representativos dos traballadores deberán remitir mensualmente copia das actas electorais rexistradas á oficina pública estatal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA. Preavisos.

O Goberno poderá reducir o prazo mínimo de preaviso dun mes previsto no parágrafo segundo do artigo 67.1 desta Lei, nos sectores de actividade con alta mobilidade do persoal, previa consulta coas organizacións sindicais que nese ámbito funcional ostenten, polo menos, o 10% dos representantes dos traballadores, e coas asociacións empresariais que contén co 10% dos empresarios e dos traballadores afectados polo mesmo ámbito funcional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL Décimo terceira. Solución non xudicial de conflitos.

No caso de que, aínda non téndose pactado no convenio colectivo aplicábel un procedemento para resolver as discrepancias nos períodos de consultas, se tivesen establecido, consonte o artigo 83 desta Lei, órganos ou procedementos non xudiciais de solución de conflitos no ámbito territorial correspondente, quen sexan parte, nos devanditos períodos de consulta, poderán someter de común acordo a súa controversia aos devanditos órganos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL Décimo cuarta. Substitución de traballadores excedentes por coidado de familiares.

Os contratos de interinidade que se celebren para substituír o traballador que estea na situación de excedencia a que se refire o artigo 46.3 desta Lei, terán dereito a unha redución nas cotizacións empresariais á Seguridade Social por continxencias comúns nas contías que se especifican a continuación, cando os devanditos contratos se celebren con beneficiarios de prestacións por desemprego, de nivel contributivo ou asistencial, que leven máis dun ano como perceptores:

- a. 95% durante o primeiro ano de excedencia do traballador que se substitúe.
- b. 60% durante o segundo ano de excedencia do traballador que se substitúe.
- c. 50% durante o terceiro ano de excedencia do traballador que se substitúe.

Os citados beneficios non serán de aplicación ás contratacións que afecten o cónxuxe, ascendentes, descendentes e demais parentes por consanguinidade ou afinidade, até o segundo grao inclusive, do empresario ou de quen ostente cargos de dirección ou sexa membros dos órganos de administración das empresas que revistan a forma xurídica de sociedade e as que se produzan con estes últimos.

As contratacións realizadas ao amparo do establecido nesta disposición rexeranse polo disposto no artigo 15.1.c desta Lei e as súas normas de desenvolvemento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL Décimo quinta. Aplicación dos límites de duración do contrato por obra ou servizo determinados e ao encadeamento de contratos nas

Administracións públicas. (*Redacción segundo a Lei 35/2010, de 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo*).

1. O disposto no artigo 15.1.a) en materia de duración máxima do contrato por obra ou servizo determinados e no artigo 15.5 sobre límites ao encadeamento de contratos desta Lei surtirán efectos no ámbito das Administracións públicas e os seus organismos públicos vinculados ou dependentes, sen prexuízo da aplicación dos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade no acceso ao emprego público, polo que non será obstáculo para a obriga de proceder á cobertura dos postos de traballo de que se trate a través dos procedementos ordinarios, de acordo co establecido na normativa aplicábel.
2. En cumprimento desta previsión, o traballador continuará desempeñando o posto que viña ocupando até que se proceda á súa cobertura polos procedementos antes indicados, momento no que se producirá a extinción da relación laboral, salvo que o mencionado traballador acceda a emprego público, superando o correspondente proceso selectivo.
3. No entanto o previsto no apartado anterior, o disposto no artigo 15.1.a) en materia de duración máxima do contrato por obra ou servizo determinados non será de aplicación aos contratos celebrados polas Administracións Públicas e os seus organismos públicos vinculados ou dependentes, nin ás modalidades particulares de contrato de traballo contempladas na Lei Orgánica 6/2001, de 21 de decembro, de Universidades ou en calquera outras normas con rango de Lei cando estean vinculados a un proxecto específico de investigación ou de investimento de duración superior a tres anos.
4. Para a aplicación do límite ao encadeamento de contratos previsto no artigo 15.5, só se terán en conta os contratos celebrados no ámbito de cada unha das Administracións Públicas sen que formen parte delas, a estes efectos, os organismos públicos, axencias e demais entidades de dereito público con personalidade xurídica propia vinculadas ou dependentes das mesmas. En todo caso, o disposto no devandito artigo 15.5 non será de aplicación respecto das modalidades particulares de contrato de traballo contempladas na Lei Orgánica 6/2001, de 21 de decembro, de Universidades ou en calquera outras normas con rango de Lei.

DISPOSICIÓN ADICIONAL Décimo sexta. (*Derrogada pola Lei 43/2006, de 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego*).

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSÉPTIMA. Discrepancias en materia de conciliación.

As discrepancias que xurdan entre empresarios e traballadores en relación co exercicio dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral recoñecidos legal ou convencionalmente resolveranse pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de Procedemento Laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL Décimo oitava. Cálculo de indemnizacións en determinados supostos de xornada reducida.

1. Nos supostos de redución de xornada contemplados no artigo 37, apartados 4 bis, 5 e 7, o salario a ter en conta a efectos do cálculo das indemnizacións previstas nesta Lei, será o que correspondese ao traballador sen considerar a redución de xornada efectuada, a condición de que non transcorrese o prazo máximo legalmente establecido para a devandita redución.
2. Igualmente, será de aplicación o disposto no parágrafo anterior nos supostos de exercicio a tempo parcial dos dereitos establecidos no parágrafo décimo do artigo 48.4 e no artigo 48 bis.

DISPOSICIÓN TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA. Contratos de aprendizaxe.

No entanto o disposto no artigo 11.2, parágrafo d, os traballadores que estivesen vinculados á empresa por un contrato para a formación que non esgotasen o prazo máximo de tres anos só poderán ser contratados novamente pola mesma empresa cun contrato de aprendizaxe polo tempo que reste até os tres anos, computándose a duración do contrato de formación a efectos de determinar a retribución que corresponde ao aprendiz.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. Contratos celebrados antes do 8 de decembro de 1993.

Os contratos en prácticas, para a formación, a tempo parcial e de traballadores fixos discontinuos, celebrados con anterioridade ao día 8 de decembro de 1993, data de entrada en vigor do Real Decreto-lei 18/1993, de 3 de decembro, continuarán rexéndose pola normativa a cuxo amparo se concertaron.

Será de aplicación o disposto na presente Lei aos contratos celebrados ao amparo do Real Decreto-lei 18/1993, de 3 de decembro, agás o disposto no segundo parágrafo d do apartado 2 do artigo 11.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA.

Os contratos temporais de fomento do emprego celebrados ao amparo do Real Decreto 1989/1984, de 17 de outubro, concertados con anterioridade ao 24 de maio de 1994, data de entrada en vigor do a Lei 10/1994, de 19 de maio, sobre medidas urxentes de fomento da ocupación, continuarán rexéndose pola normativa a cuxo amparo se concertaron.

Os contratos temporais cuxa duración máxima de tres anos expírase entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de 1994 e que sexan obxecto dunha prórroga inferior a dezoito meses, poderán ser obxecto dunha segunda prórroga até completar o devandito prazo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. Vixencia de disposicións regulamentarias.

En todo o que non se opoña ao establecido na presente Lei, o contrato de remuda e a xubilación parcial continuarán rexéndose polo disposto nos artigos 7 a 9 e 11 a 14 do Real Decreto 1991/1984, de 31 de outubro, polo que se regula o contrato a tempo parcial, o contrato de remuda e a xubilación parcial.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA. Vixencia de normas sobre xornada e descansos.

Quedan vixentes até o 12 de xuño de 1995 as normas sobre xornada e descansos contidas no Real Decreto 2001/1983, sen prexuízo da súa adecuación polo Goberno, previa consulta ás organizacións empresariais e sindicais afectadas, ás previsións contidas nos artigos 34 ao 38.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA. Ordenanzas de Traballo.

As Ordenanzas de Traballo actualmente en vigor, agás que por un acordo dos previstos no artigo 83.2 e 3 desta Lei se estableza outra cousa en canto á súa vixencia, continuarán sendo de aplicación como dereito dispositivo, en tanto non se substitúan por convenio colectivo, até o 31 de decembro de 1994.

Sen prexuízo do disposto no parágrafo anterior, autorízase o Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais para derrogar total ou parcialmente, de forma anticipada, as Regulamentacións de Traballo e Ordenanzas Laborais, ou para prorrogar até o 31 de decembro de 1995 a vixencia das Ordenanzas correspondentes a sectores que presenten problemas de cobertura, con arranxo ao procedemento previsto no parágrafo seguinte.

A derogación levarase a cabo polo Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, previo informe da Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos relativo á cobertura do contido da Ordenanza pola negociación colectiva. A tales efectos valorarase se no ámbito da correspondente Ordenanza existe negociación colectiva que proporcione unha regulación suficiente sobre as materias nas que a presente Lei se remite á negociación colectiva.

Se a comisión informase negativamente sobre a cobertura, e existisen partes lexitimadas para a negociación colectiva no ámbito da Ordenanza, a comisión poderá convocar para negociar un convenio colectivo ou acordo sobre materias concretas que elimine os defectos de cobertura. En caso de falta de acordo na devandita negociación, a comisión poderá acordar someter a solución da controversia a unha arbitrase.

A concorrencia dos convenios ou acordos de substitución das Ordenanzas cos convenios colectivos que estivesen vixentes nos correspondentes ámbitos, rexerá polo disposto no artigo 84 desta Lei.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA. Extincións anteriores ao 12 de xuño de 1994.

Toda extinción da relación laboral producida con anterioridade ao 12 de xuño de 1994, data de entrada en vigor da Lei 11/1994, de 19 de maio, rexerá nos seus aspectos substantivo e procesal polas normas vixentes na data en que aquela tivese lugar.

Aos procedementos iniciados con anterioridade ao 12 de xuño de 1994 ao amparo do disposto nos artigos 40, 41 e 51 desta Lei segundo a anterior redacción, seralles de aplicación a normativa vixente na data da súa iniciación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OITAVA. Eleccións a representantes dos traballadores.

1. As eleccións para renovar a representación dos traballadores, elixida no último período de cómputo anterior á entrada en vigor desta Lei, poderán celebrarse durante quince meses contados a partir do 15 de setembro de 1994, prorrogándose os correspondentes mandatos até a celebración das novas eleccións para todos os efectos, sen que sexa aplicábel durante este período o establecido no artigo 12 da Lei 9/1987, de 12 de xuño, de órganos de representación, determinación das condicións de traballo e participación do persoal ao servizo das Administracións Públicas.

2. Por acordo maioritario dos sindicatos máis representativos poderá establecerse un calendario de celebración de eleccións ao longo do período indicado no parágrafo anterior nos correspondentes ámbitos funcionais e territoriais.

Estes calendarios serán comunicados á oficina pública cunha antelación mínima de dous meses á iniciación dos respectivos procesos electorais. A oficina pública dará publicidade aos calendarios, sen prexuízo da tramitación consonte o artigo 67.1 da presente Lei dos escritos de promoción de eleccións correspondentes a aqueles. A comunicación destes calendarios non estará suxeita ao disposto no parágrafo cuarto do artigo 67.1 desta Lei.

As eleccións celebraranse nos distintos centros de traballo conforme ás previsións do calendario e os seus correspondentes preavisos, salvo naqueles centros nos que os traballadores optasen, mediante acordo maioritario, por promover as eleccións en data distinta, sempre que o correspondente escrito de promoción se remitise á oficina pública nos quince días seguintes ao depósito do calendario.

As eleccións promovidas con anterioridade ao depósito do calendario prevalecerán sobre o mesmo no caso de que fosen promovidas con posterioridade ao 12 de xuño de 1994 sempre que fosen formuladas polos traballadores do correspondente centro de traballo ou por acordo dos sindicatos que ostenten a maioría dos representantes no centro de traballo ou, no seu caso, na empresa. Esta mesma regra aplicarase ás

eleccións promovidas con anterioridade ao día indicado, no caso de que en dita data non conclúise o proceso electoral.

3. A prórroga das funcións dos delegados de persoal e membros de comités de empresa, así como os efectos da mesma, aplicarase plenamente cando transcorra na súa totalidade o prazo sinalado no número 1 desta disposición transitoria.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA. Participación institucional.

O prazo de tres anos para solicitar a presenza dun sindicato ou dunha organización empresarial nun órgano de participación institucional, ao que se refire a disposición adicional primeira da Lei Orgánica de Liberdade Sindical, empezará a contarse a partir do día 1 de xaneiro de 1995.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA. Incapacidade laboral transitoria e invalidez provisional.

A quen a 1 de xaneiro de 1995 se achar nas situacións de incapacidade laboral transitoria ou invalidez provisional, calquera que fose a continxencia da que derivasen, seralles de aplicación a lexislación precedente até que se produza a extinción daquelas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA. Excedencias por coidado de fillos anteriores ao día 13 de abril de 1995.

As situacións de excedencia por coidado de fillos, vixentes o 13 de abril de 1995, data de entrada en vigor da Lei 4/1995, de 23 de marzo, ao amparo do disposto na Lei 3/1989, de 3 de marzo, rexeranse polo disposto nesta Lei, sempre que na citada data de entrada en vigor o traballador excedente se atope dentro do primeiro ano do período de excedencia ou daquel período superior ao ano ao que se estendeu, por pacto colectivo ou individual, o dereito á reserva do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade.

En caso contrario, a excedencia rexerase polas normas vixentes no momento do comezo do seu goce, até a súa terminación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DUODÉCIMA. Réxime transitorio do contrato a tempo parcial por xubilación parcial e do contrato de remuda.

O novo réxime legal do contrato a tempo parcial por xubilación parcial e do contrato de remuda establecida nos apartados 6 e 7 do artigo 12 da Lei do Estatuto dos Traballadores, na redacción dada pola Lei de Medidas en materia de Seguridade Social, aplicarase gradualmente de acordo co previsto na disposición transitoria decimosétima da Lei Xeral da Seguridade Social.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMO TERCEIRA. *(Engadida polo Real Decreto-lei 10/2010, de 16 de xuño).* Indemnización por finalización de contrato temporal.

A indemnización prevista á finalización do contrato temporal establecida no artigo 49.1 c) desta Lei aplicarase de modo gradual conforme o seguinte calendario:

- Oito días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren até o 31 de decembro de 2011.
- Nove días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2012.
- Dez días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2013.
- Once días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2014.
- Doce días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais que se celebren a partir do 1 de xaneiro de 2015.

DISPOSICIÓN DERROGATORIA ÚNICA

Quedan derogadas cantas disposicións se opoñan ao disposto nesta Lei, e expresamente:

- a. Lei 8/1980, de 10 de marzo, do Estatuto dos Traballadores.
- b. Lei 4/1983, de 29 de xuño, de fixación da xornada máxima legal en corenta horas, e das vacacións anuais mínimas en trinta días.
- c. Lei 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artigos da Lei 8/1980, de 10 de marzo, do Estatuto dos Traballadores.
- d. Da Lei 8/1988, de 7 de abril, sobre infraccións e sancións na orde social, os artigos 6, 7 e 8.
- e. Da Lei 3/1989, de 3 de marzo, polo que se amplía a dezaseis semanas o permiso por maternidade e se establecen medidas para favorecer a igualdade de trato da muller no traballo, o artigo primeiro.
- f. Da Lei 4/1990, de 29 de xuño, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 1990, a disposición adicional segunda.
- g. Lei 2/1991, de 7 de xaneiro, sobre Dereitos de Información dos representantes dos traballadores en materia de contratación.
- h. Da Lei 8/1992, de 30 de abril, de modificación do réxime de permisos concedidos polas Leis 8/1980, do Estatuto dos Traballadores, e 30/1984, de medidas para a reforma da función pública, aos adoptantes dun menor de cinco anos, o artigo 1.
- i. Lei 36/1992, de 28 de decembro, sobre modificación do Estatuto dos Traballadores en materia de indemnización nos supostos de extinción contractual por xubilación do empresario.
- j. Lei 10/1994, de 19 de maio, sobre Medidas urxentes de fomento da ocupación, agás as disposicións adicionais cuarta, quinta, sexta e sétima.
- k. Da Lei 11/1994, de 19 de maio, pola que se modifican determinados artigos do Estatuto dos Traballadores, do texto articulado da Lei de Procedemento Laboral e da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social, o capítulo I, os artigos vixésimo e vixésimo primeiro do capítulo III, as disposicións adicionais primeira, segunda e terceira, as disposicións transitorias primeira, segunda e terceira, e as disposicións finais, terceira, cuarta e sétima.
- l. Da Lei 42/1994, de 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e de orde social, os artigos 36, 40, 41, 42 e 43 e a disposición adicional décimo sexta.
- m. Da Lei 4/1995, de 23 de marzo, de regulación do permiso parental e por maternidade, os artigos 1 e 3, a disposición adicional única e o parágrafo primeiro e o inciso primeiro do parágrafo segundo da disposición transitoria única.

DISPOSICIÓN FINAIS

DISPOSICIÓN FINAL PRIMEIRA. Traballo por conta propia.

O traballo realizado por conta propia non estará sometido á lexislación laboral, agás naqueles aspectos en que, por precepto legal, se dispoña expresamente.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. *(Redacción introducida polo Real Decreto-lei 7/2011, de 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva).*

Consello de Relacións Laborais e de Negociación Colectiva.

1. Créase o Consello de Relacións Laborais e de Negociación Colectiva como órgano colexiado de consulta e asesoramento, adscrito ao Ministerio de Traballo e Inmigración, de carácter tripartito e paritario e integrado por representantes da

Administración Xeral do Estado, así como das organizacións empresariais e sindicais máis representativas.

2. O Consello de Relacións Laborais e de Negociación Colectiva desenvolverá as seguintes funcións:

a) Coñecer anualmente o programa de actuación en materia de relacións laborais a desenvolver polo Ministerio de Traballo e Inmigración.

b) As funcións de relación entre o Ministerio de Traballo e Inmigración e a Fundación Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitraje, que, en todo caso, manterá o seu carácter bipartito segundo o establecido no IV Acordo de Solución Extraxudicial de Conflitos do 10 de febreiro de 2009 ou os que o substitúan.

c) O asesoramento e consulta nas cuestións referentes á formulación e determinación dos ámbitos funcionais dos convenios colectivos e o ditame preceptivo no procedemento administrativo de extensión de convenios colectivos, nos termos establecidos regulamentariamente.

d) A elaboración dun informe anual sobre negociación colectiva, salarios e competitividade, a partir da análise e estudo da información estatística dispoñible e dos indicadores públicos sobre os datos e previsións da actividade económica xeral e sectorial, a nivel nacional e de Comunidade Autónoma, utilizando información comparable coa doutros países, particularmente da Unión Europea.

e) O estudo, información e elaboración de documentación sobre a negociación colectiva, así como a difusión da mesma, mediante un Observatorio da Negociación Colectiva, integrado no propio Consello de Relacións Laborais e de Negociación Colectiva, e que desenvolverá, entre outros, os seguintes labores:

1.º A realización e o mantemento dun Mapa da Negociación Colectiva, que reflicta de forma sistemática, ordenada e detallada a totalidade de convenios colectivos existentes en España, coa finalidade de obter información útil e actualizada, de acceso público, sobre a súa vixencia e efectos.

2.º A realización de informes anuais, de carácter xeral ou sectorial, sobre a situación da negociación colectiva en España desde unha perspectiva xurídica e económica que, sen prexuízo da autonomía colectiva, poidan resultar de utilidade para os interlocutores sociais para determinar os contidos da negociación colectiva.

f) Calquera outras que lle sexan atribuídas mediante norma con rango legal ou regulamentario.

3. Con anterioridade ao 31 de decembro de 2011 e previa consulta e negociación coas organizacións empresariais e sindicais máis representativas, o Goberno adoptará as disposicións regulamentarias necesarias para regular a constitución, organización e funcionamento do Consello de Relacións Laborais e de Negociación Colectiva.

DISPOSICIÓN FINAL TERCEIRA. Normas de aplicación do Título II.

O Goberno, previas as consultas que considere oportunas ás asociacións empresariais e organizacións sindicais, ditará as normas necesarias para a aplicación do Título II da presente Lei naquelas empresas pertencentes a sectores de actividade nas que sexa relevante o número de traballadores non fixos ou o de traballadores menores de dezoito anos, así como aos colectivos nos que, pola natureza das súas actividades, se ocasione unha mobilidade permanente, unha acusada dispersión ou uns desprazamentos de localidade, ligados ao exercicio normal das súas actividades, e nos que concorran outras circunstancias que fagan aconsellábel a súa inclusión no ámbito de aplicación do Título II citado. En todo caso, estas normas respectarán o contido básico deses procedementos de representación na empresa.

Con arranxo ás directrices que fixe o órgano estatal de mediación, arbitraje e conciliación, ao que corresponderá tamén a súa custodia, o Instituto Nacional de

Estatística elaborará, manterá ao día e fará público o censo de empresas e de poboación activa ocupada.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA. Tipo de cotización do Fondo de Garantía Salarial.

O tipo de cotización para o financiamento do Fondo de Garantía Salarial poderá revísarse polo Goberno en función das necesidades do Fondo.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA. Disposicións de desenvolvemento.

O Goberno ditará as disposicións que sexan precisas para o desenvolvemento desta Lei.

(As disposicións sobre axencias de colocación establecidas no Capítulo IV do Real Decreto-lei 10/2010, de 16 de xuño, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo, que afectan a esta Lei, non serán de aplicación mentres non entre en vigor a normativa de desenvolvemento a que se refire a disposición final sétima, apartado 3 do mesmo).



www.cigservizos.org