

# MINISTERI DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL

**7730** REIAL DECRET LEGISLATIU 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. («BOE» 75, de 29-3-1995.)

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

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

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

DISPOSO:

Article únic.

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

Disposició final única.

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

Madrid, 24 de març de 1995.

JUAN CARLOS R.

El ministre de Treball i Seguretat Social,  
JOSÉ ANTONIO GRIÑÁN MARTÍNEZ

## ANNEX

### Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors

#### ÍNDEX

#### TÍTOL I

### De la relació individual de treball

#### CAPÍTOL I

#### Disposicions generals

##### SECCIÓ 1a ÀMBIT I FONTS

- Article 1. Àmbit d'aplicació.
- Article 2. Relacions laborals de caràcter especial.
- Article 3. Fonts de la relació laboral.

##### SECCIÓ 2a DRETS I DEURES LABORALS BÀSICS

- Article 4. Drets laborals.
- Article 5. Deures laborals.

##### SECCIÓ 3a ELEMENTS I EFICÀCIA DEL CONTRACTE DE TREBALL

- Article 6. Treball dels menors.
- Article 7. Capacitat per contractar.
- Article 8. Forma del contracte.
- Article 9. Validesa del contracte.

##### SECCIÓ 4a MODALITATS DEL CONTRACTE DE TREBALL

- Article 10. Treball en comú i contracte de grup.
- Article 11. Contractes formatius.
- Article 12. Contracte a temps parcial i contracte de relleu.
- Article 13. Contracte de treball a domicili.

## CAPÍTOL II

### Contingut del contracte de treball

##### SECCIÓ 1a DURADA DEL CONTRACTE

- Article 14. Període de prova.
- Article 15. Durada del contracte.
- Article 16. Ingress al treball.

##### SECCIÓ 2a DRETS I DEURES DERIVATS DEL CONTRACTE

- Article 17. No-discriminació en les relacions laborals.
- Article 18. Inviolabilitat de la persona del treballador.
- Article 19. Seguretat i higiene.
- Article 20. Direcció i control de l'activitat laboral.
- Article 21. Pacte de no-concurrencia i de permanència en l'empresa.

##### SECCIÓ 3a CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I PROMOCIÓ EN EL TREBALL

- Article 22. Sistema de classificació professional.
- Article 23. Promoció i formació professional en el treball.
- Article 24. Ascensos.
- Article 25. Promoció econòmica.

##### SECCIÓ 4a SALARIS I GARANTIES SALARIALS

- Article 26. Del salari.
- Article 27. Salari mínim interprofessional.
- Article 28. Igualtat de remuneració per motiu de sexe.
- Article 29. Liquidació i pagament.
- Article 30. Impossibilitat de la prestació.
- Article 31. Gratificacions extraordinàries.
- Article 32. Garanties del salari.
- Article 33. El Fons de Garantia Salarial.

##### SECCIÓ 5a TEMPS DE TREBALL

- Article 34. Jornada.
- Article 35. Hores extraordinàries.
- Article 36. Treball nocturn, treball a torns i ritme de treball.
- Article 37. Descans setmanal, festes i permisos.
- Article 38. Vacances anuals.

**CAPÍTOL III****Modificació, suspensió i extinció del contracte de treball****SECCIÓ 1a MOBILITAT FUNCIONAL I GEOGRÀFICA**

- Article 39. Mobilitat funcional.
- Article 40. Mobilitat geogràfica.
- Article 41. Modificacions substancials de les condicions de treball.

**SECCIÓ 2a GARANTIES PER CANVI D'EMPRESARI**

- Article 42. Responsabilitat empresarial en cas de subcontracta d'obres o serveis.
- Article 43. Cessió de treballadors.
- Article 44. La successió d'empresa.

**SECCIÓ 3a SUSPENSÍO DEL CONTRACTE**

- Article 45. Causes i efectes de la suspensió.
- Article 46. Excedències.
- Article 47. Suspensió del contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major.
- Article 48. Suspensió amb reserva de lloc de treball.

**SECCIÓ 4a EXTINCIÓ DEL CONTRACTE**

- Article 49. Extinció del contracte.
- Article 50. Extinció per voluntat del treballador.
- Article 51. Acomiadament col·lectiu.
- Article 52. Extinció del contracte per causes objectives.
- Article 53. Forma i efectes de l'extinció per causes objectives.
- Article 54. Acomiadament disciplinari.
- Article 55. Forma i efectes de l'acomiadament disciplinari.
- Article 56. Acomiadament improcedent.
- Article 57. Pagament per part de l'Estat.

**CAPÍTOL IV****Faltes i sancions dels treballadors**

- Article 58. Faltes i sancions dels treballadors.

**CAPÍTOL V****Terminis de prescripció****SECCIÓ 1a PRESCRIPCIÓ D'ACCIONS DERIVADES DEL CONTRACTE**

- Article 59. Prescripció i caducitat.

**SECCIÓ 2a PRESCRIPCIÓ DE LES INFRACCIONS I FALTES**

- Article 60. Prescripció.

**TÍTOL II****Dels drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors a l'empresa****CAPÍTOL I****Del dret de representació col·lectiva**

- Article 61. Participació.

**SECCIÓ 1a ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ**

- Article 62. Delegats de personal.
- Article 63. Comitès d'empresa.
- Article 64. Competències.

- Article 65. Capacitat i secret professional.
- Article 66. Composició.
- Article 67. Promoció d'eleccions i mandat electoral.
- Article 68. Garanties.

**SECCIÓ 2a PROCEDIMENT ELECTORAL**

- Article 69. Elecció.
- Article 70. Votació per a delegats.
- Article 71. Elecció per al comitè d'empresa.
- Article 72. Representants dels qui presten serveis en treballs fixos discontinus i de treballadors no fixos.
- Article 73. Mesa electoral.
- Article 74. Funcions de la mesa.
- Article 75. Votació per a delegats i comitès d'empresa.
- Article 76. Reclamacions en matèria electoral.

**CAPÍTOL II****Del dret de reunió**

- Article 77. Les assemblees de treballadors.
- Article 78. Lloc de reunió.
- Article 79. Convocatòria.
- Article 80. Votacions.
- Article 81. Locals i tauler d'anuncis.

**TÍTOL III****De la negociació i dels convenis col·lectius****CAPÍTOL I****Disposicions generals****SECCIÓ 1a NATURALESA I EFECTES DELS CONVENIS**

- Article 82. Concepte i eficàcia.
- Article 83. Unitats de negociació.
- Article 84. Concurrencia.
- Article 85. Contingut.
- Article 86. Vigència.

**SECCIÓ 2a LEGITIMACIÓ**

- Article 87. Legitimació.
- Article 88. Comissió negociadora.

**CAPÍTOL II****Procediment****SECCIÓ 1a TRAMITACIÓ, APLICACIÓ I INTERPRETACIÓ**

- Article 89. Tramitació.
- Article 90. Validesa.
- Article 91. Aplicació i interpretació.

**SECCIÓ 2a ADHESIÓ I EXTENSIÓ**

- Article 92. Adhesió i extensió.

**TÍTOL IV****Infraccions laborals****CAPÍTOL I****Disposicions generals**

- Article 93. Concepte.
- Article 94. Infraccions lleus.
- Article 95. Infraccions greus.
- Article 96. Infraccions molt greus.

## CAPÍTOL II

**Dret supletori**

## Article 97. Sancions.

Disposició addicional primera. Foment de la contractació indefinida dels contractes en pràctiques i d'aprenentatge.

Disposició addicional segona. Contractes formatius subscrits amb treballadors minusvàlids.

Disposició addicional tercera. Programes de foment de l'ocupació.

Disposició addicional quarta. Conceptes retributius.

Disposició addicional cinquena. Personal d'alta direcció.

Disposició addicional sisena. Representació institucional dels empresaris.

Disposició addicional setena. Regulació de condicions per branca d'activitat.

Disposició addicional vuitena. Codi de treball.

Disposició addicional novena. Bestretes reintegrables.

Disposició addicional desena. Límit màxim d'edat per treballar.

Disposició addicional onzena. Acreditació de la capacitat representativa.

Disposició addicional dotzena. Preavisos.

Disposició addicional tretzena. Solució no judicial de conflictes.

Disposició addicional catorzena. Substitució de treballadors excedents per tenir cura d'un fill.

Disposició transitòria primera. Contractes d'aprenentatge.

Disposició transitòria segona. Contractes subscrits abans del 8 de desembre de 1993.

Disposició transitòria tercera. Contractes subscrits abans del 24 de maig de 1994.

Disposició transitòria quarta. Vigència de disposicions reglamentàries.

Disposició transitòria cinquena. Vigència de normes sobre jornades i descansos.

Disposició transitòria sisena. Ordenances de treball.

Disposició transitòria setena. Extincions anteriors al 12 de juny de 1994.

Disposició transitòria vuitena. Eleccions a representants dels treballadors.

Disposició transitòria novena. Participació institucional.

Disposició transitòria desena. Incapacitat laboral transitòria i invalidesa provisional.

Disposició transitòria onzena. Excedències per tenir cura d'un fill anteriors al dia 13 d'abril de 1995.

Disposició derogatòria única.

Disposició final primera. Treball per compte propi.

Disposició final segona. Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius.

Disposició final tercera. Normes d'aplicació del títol II.

Disposició final quarta. Tipus de cotització al Fons de Garantia Salarial.

Disposició final cinquena. Disposicions de desplegament.

## TÍTOL I

**De la relació individual de treball**

## CAPÍTOL I

**Disposicions generals**

## SECCIÓ 1a ÀMBIT I FONTS

## Article 1. Àmbit d'aplicació.

1. Aquesta Llei és aplicable als treballadors que voluntàriament prestin serveis retribuïts per compte d'al-

tri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, anomenada ocupador o empresari.

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

3. S'exclouen de l'àmbit que regula aquesta Llei:

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

b) Les prestacions personals obligatòries.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2. *Relacions laborals de caràcter especial.*

1. Es consideren relacions laborals de caràcter especial:

a) La del personal d'alta direcció no inclòs a l'article 1.3c).

b) La del servei de la llar familiar.

c) La dels condemnats en les institucions penitenciàries.

d) La dels esportistes professionals.

- e) La dels artistes en espectacles públics.
- f) La de les persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un empresari o més, sense que n'assumeixin el risc i ventura.
- g) La dels treballadors minusvàlids que presten serveis en els centres especials d'ocupació.
- h) La dels estibadors portuaris que presten serveis a través de societats estatals o dels subjectes que exerceixen les mateixes funcions en els ports gestionats per les comunitats autònomes.
- i) Qualsevol altra feina que sigui declarada expressament relació laboral de caràcter especial per una llei.

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

### Article 3. *Fonts de la relació laboral.*

1. Els drets i obligacions concernents a la relació laboral es regulen:

- a) Per les disposicions legals i reglamentàries de l'Estat.
- b) Pels convenis col·lectius.
- c) Per la voluntat de les parts, manifestada en el contracte de treball, si el seu objectiu és lícit, sense que en cap cas es puguin establir, en perjudici del treballador, condicions menys favorables o contràries a les disposicions legals i convenis col·lectius esmentats abans.
- d) Pels usos i costums locals i professionals.

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

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

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

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

### SECCIÓ 2a DRETS I DEURES LABORALS BÀSICS

#### Article 4. *Drets laborals.*

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

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

2. En la relació de treball, els treballadors tenen dret:

- a) A l'ocupació efectiva.

- b) A la promoció i formació professional en el treball.
- c) A no ser discriminats per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, per l'edat dins dels límits que marca aquesta llei, raça, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.

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

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

e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

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

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

h) A tots els altres que derivin específicament del contracte de treball.

### Article 5. *Deures laborals.*

Els treballadors tenen com a deures bàsics:

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

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

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

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

e) Contribuir a la millora de la productivitat.

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

### SECCIÓ 3a ELEMENTS I EFICÀCIA DEL CONTRACTE DE TREBALL

#### Article 6. *Treball dels menors.*

1. Es prohibeix l'admissió al treball dels menors de setze anys.

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

3. Es prohibeix fer hores extraordinàries als menors de divuit anys.

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

#### Article 7. *Capacitat per contractar.*

Poden contractar la prestació del seu treball:

a) Els qui tinguin capacitat d'obrar plena d'acord amb el que disposa el Codi civil.

b) Els menors de divuit i majors de setze anys, que visquin de forma independent, amb el consentiment dels pares o tutors, o amb l'autorització de la persona o institució que els tingui al seu càrrec.

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

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

#### Article 8. *Forma del contracte.*

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

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

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

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

L'empresari, en un termini no superior a 10 dies a comptar de la formalització del contracte, ha de lliurar la còpia bàsica als representants legals dels treballadors, els quals l'han de signar per acreditar que s'ha produït el lliurament. Posteriorment, aquesta còpia bàsica s'ha de trametre a l'oficina d'ocupació. Si no hi ha una representació legal dels treballadors, també se n'ha de formalitzar una còpia bàsica i remetre-la a l'oficina d'ocupació.

En els contractes subjectes a l'obligació de registre a l'Institut Nacional d'Ocupació, la còpia bàsica s'ha de remetre, juntament amb el contracte, a l'oficina d'ocupació. En els altres casos, s'hi ha de remetre exclusivament la còpia bàsica.

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

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

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

#### Article 9. *Validesa del contracte.*

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

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

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

#### SECCIÓ 4a MODALITATS DEL CONTRACTE DE TREBALL

#### Article 10. *Treball en comú i contracte de grup.*

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

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

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

#### Article 11. *Contractes formatius.*

1. El contracte de treball en pràctiques es pot subscriure amb qui tingui títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels quatre anys immediatament següents a l'acabament dels estudis corresponents, d'acord amb les regles següents:

a) El lloc de treball ha de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats.

b) La durada del contracte no pot ser inferior a sis mesos ni excedir els dos anys, i dins d'aquests límits els convenis col·lectius d'àmbit sectorial poden determinar la durada del contracte, atenent les característiques del sector i de les pràctiques a realitzar.

c) Cap treballador pot estar contractat en pràctiques a la mateixa empresa o en una de diferent per un temps superior a dos anys en virtut de la mateixa titulació.

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

e) La retribució del treballador ha de ser la que fixi el conveni col·lectiu per als treballadors en pràctiques, i, si no n'hi ha, no pot ser inferior al 60 o al 75 per 100 durant el primer o el segon any de vigència del contracte, respectivament, del salari fixat en conveni per a un treballador que ocupi el mateix lloc de treball o un d'equivalent.

f) Si, en finalitzar el contracte, el treballador s'incorpora sense solució de continuïtat a l'empresa, no es pot concertar un altre període de prova, i la durada de les

pràctiques s'ha de computar a l'efecte de l'antiguitat a l'empresa.

2. El contracte d'aprenentatge té com a finalitat l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per exercir adequadament un ofici o ocupar un lloc de treball qualificat i es regeix per les regles següents:

a) Es pot subscriure amb treballadors de més de setze anys i de menys de vint-i-cinc anys que no tinguin la titulació requerida per formalitzar contracte en pràctiques. No s'ha d'aplicar el límit màxim d'edat quan el contracte es concerta amb un treballador minusvàlid.

b) S'ha de determinar per reglament el nombre màxim d'aprenents que les empreses poden contractar en funció de la plantilla.

c) La durada del contracte no pot ser inferior a sis mesos ni superior a tres anys, llevat que per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial es fixin durades diferents, atenent les peculiaritats del sector i dels llocs de treball a ocupar.

d) Expirada la durada màxima del contracte d'aprenentatge, cap treballador pot ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa empresa o per una empresa diferent.

No es poden subscriure contractes d'aprenentatge que tinguin per objecte la qualificació per a un lloc de treball que hagi estat ocupat amb anterioritat pel treballador a la mateixa empresa per un temps superior a dotze mesos.

e) Els temps dedicats a formació teòrica s'han d'alternar amb els de treball efectiu, o s'han de concentrar en els termes que s'estableixin en el conveni col·lectiu corresponent o, si no, en el contracte de treball, sense que el temps global corresponent a aquella pugui ser inferior a un 15 per 100 de la jornada màxima prevista en conveni col·lectiu.

Quan l'aprenent no hagi finalitzat els cicles educatius compresos en l'escolaritat obligatòria, la formació teòrica ha de tenir per objecte immediat completar aquesta educació.

El treball efectiu que presti el treballador en l'empresa ha d'estar relacionat amb les tasques pròpies del nivell ocupacional o ofici objecte de l'aprenentatge.

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

Les empreses que incompleixin les seves obligacions en relació amb la formació teòrica han d'abonar al treballador, en concepte d'indemnització, una quantitat igual a la diferència que hi hagi entre el salari percebut pel treballador, en virtut del temps de formació teòrica pactada en el contracte, i el salari mínim interprofessional o el pactat en conveni col·lectiu, sense perjudici de la sanció que sigui procedent d'acord amb el que preveu l'article 95 apartat 6 d'aquesta Llei.

f) La retribució de l'aprenent ha de ser la fixada en conveni col·lectiu i, si no n'hi ha, no pot ser inferior al 70, al 80 o al 90 per 100 del salari mínim interprofessional durant, respectivament, el primer, el segon o el tercer any de vigència del contracte, llevat del que es disposi per reglament en virtut del temps dedicat a formació teòrica. No obstant això, la retribució dels aprenents de menys de divuit anys no pot ser inferior al 85 per 100 del salari mínim interprofessional corresponent a la seva edat.

g) La protecció social de l'aprenent només inclou les contingències d'accident de treball i malalties professionals, assistència sanitària per contingències comunes, prestació econòmica corresponent als períodes de descans per maternitat, pensions i Fons de Garantia Salarial.

h) En el supòsit d'incorporació de l'interessat a l'empresa sense solució de continuïtat, cal atènyer-se al que estableix l'apartat 1, paràgraf f), d'aquest article.

Article 12. *Contracte a temps parcial i contracte de relleu.*

1. El treballador s'entén contractat a temps parcial si presta serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior al considerat com a habitual en l'activitat de què es tracti en els esmentats períodes de temps.

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

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

3. La base de cotització a la Seguretat Social i altres aportacions que es recaptin conjuntament amb aquella està constituïda per les retribucions efectivament percebudes en funció de les hores treballades.

Per determinar els períodes de cotització i de càlcul de la base reguladora de les prestacions de Seguretat Social, inclosa la de protecció per desocupació, s'han de computar exclusivament les hores treballades. S'ha de determinar per reglament la forma de calcular els dies de cotització exigibles, equivalents a la jornada habitual diària en l'activitat de què es tracti, així com els períodes en què aquests hagin d'estar compresos.

Tenen la consideració d'hores extraordinàries a tots els efectes, inclosos els de Seguretat Social, cada hora de treball que es realitzi sobre la jornada de treball pactada en el contracte de treball.

En el supòsit de treballadors la prestació de serveis dels quals sigui inferior a dotze hores a la setmana o quaranta-vuit hores al mes, en el còmput de les quals s'ha de tenir en compte tots els ocupadors per als quals el treballador presti serveis a temps parcial amb jornades inferiors a les esmentades, els drets de protecció social només inclouen les contingències d'accidents de treball i malalties professionals, assistència sanitària per contingències comunes, la prestació econòmica corresponent als períodes de descans per maternitat i Fons de Garantia Salarial.

A l'efecte de càlcul d'aquest límit setmanal o mensual, en els supòsits en què s'hagi pactat la distribució irregular de la jornada de treball, excepte per als treballs fixos discontinus, per al càlcul de les dotze hores a la setmana o quaranta-vuit hores al mes cal atènyer-se al que proporcionalment resulti, tenint en compte la jornada anual, o la corresponent al temps de durada del contracte si aquesta durada és inferior a un any, en l'activitat de què es tracti.

4. Així mateix, s'entén com a contracte a temps parcial el subscrit pel treballador que concerta amb la seva empresa, en les condicions que estableix aquest article, una reducció de la jornada de treball i del seu salari del 50 per 100, quan reuneixi les condicions generals exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social amb excepció de l'edat, que ha de ser inferior a tres anys, com a màxim, a l'exigida. Per poder subscriure aquest contracte, l'empresa ha de concertar simultàniament un contracte de treball amb un altre tre-

ballador en situació de desocupació i està obligada a mantenir coberta, com a mínim, la jornada de treball substituïda fins a la data de jubilació que preveu el paràgraf següent. En el contracte de treball pel qual se substitueix la jornada que deixa vacant el treballador que redueix la jornada se l'anomena contracte de relleu.

L'execució del contracte de treball a temps parcial a què es refereix aquest apartat, i la seva retribució, són compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconguí al treballador fins que compleixi l'edat establerta amb caràcter general pel sistema de la Seguretat Social per causar dret a la pensió de jubilació, i s'extingeix la relació laboral en assolir l'edat esmentada.

#### Article 13. *Contracte de treball a domicili.*

1. Té la consideració de contracte de treball a domicili aquell en què la prestació de l'activitat laboral es realitza en el domicili del treballador o en el lloc lliurement elegit per aquest i sense vigilància de l'empresari.

2. El contracte s'ha de formalitzar per escrit amb el visat de l'oficina d'ocupació, on n'ha de quedar dipositat un exemplar, en el qual consti el lloc en què es realitza la prestació laboral, a fi que es puguin exigir les mesures necessàries d'higiene i seguretat que es determinin.

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

4. Qualsevol empresari que ocupi treballadors a domicili ha de posar a disposició d'aquests un document de control de l'activitat laboral que realitzin, en el qual s'ha de consignar el nom del treballador, la classe i quantitat de treball, la quantitat de primeres matèries lliurades, les tarifes acordades per a la fixació del salari, el lliurament i recepció d'objectes elaborats i tots els altres aspectes de la relació laboral que interessin les parts.

5. Els treballadors a domicili poden exercir els drets de representació col·lectiva de conformitat amb el que preveu aquesta Llei, llevat que es tracti d'un grup familiar.

## CAPÍTOL II

### Contingut del contracte de treball

#### SECCIÓ 1a DURADA DEL CONTRACTE

#### Article 14. *Període de prova.*

1. Es pot concertar per escrit un període de prova, amb subjecció als límits de durada que, si s'escau, estableixin els convenis col·lectius. En cas de manca de pacte en conveni, la durada del període de prova no pot excedir els sis mesos per als tècnics titulats, ni els dos mesos per als altres treballadors. En les empreses de menys de vint-i-cinc treballadors el període de prova no pot excedir els tres mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats.

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

És nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador hagi desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

2. Durant el període de prova, el treballador té els drets i les obligacions corresponents al lloc de treball que exerceixi com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que es pot produir a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

3. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produeix plens efectes, i el temps dels serveis prestats s'ha de computar en l'antiguitat del treballador a l'empresa.

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

#### Article 15. *Durada del contracte.*

1. El contracte de treball es pot concertar per temps indefinit o per una durada determinada.

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

a) Quan es contracti el treballador per fer una obra o servei determinats. Els convenis col·lectius poden identificar els treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa que es poden cobrir amb contractes d'aquesta naturalesa.

b) Quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes ho exigeixin, fins i tot si es tracta de l'activitat normal de l'empresa. En aquests casos els contractes poden tenir una durada màxima de sis mesos, dins d'un període de dotze mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes. Per conveni col·lectiu sectorial es pot modificar la durada màxima d'aquests contractes o el període dins del qual es poden realitzar en atenció al caràcter estacional de l'activitat en què aquestes circumstàncies es poden produir.

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

d) Quan es tracti del llançament d'una nova activitat. En aquest cas la durada dels contractes no pot excedir els tres anys, i es poden prorrogar per acord entre les parts per períodes no inferiors als mínims que, si s'escau, s'estableixin.

2. Adquireixen la condició de treballadors fixos, sigui quina sigui la modalitat de la seva contractació, els qui no hagin estat donats d'alta en la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al que legalment hauria pogut fixar per al període de prova, llevat que de la mateixa naturalesa de les activitats o dels serveis contractats es dedueixi clarament la durada temporal d'aquests, tot això sense perjudici de les altres responsabilitats que pertocuin en dret.

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

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

5. S'autoritza el Govern per desplegar per reglament el que preveu aquest article.

#### Article 16. *Ingrés al treball.*

1. Els empresaris estan obligats a registrar a l'oficina pública d'ocupació, en el termini dels deu dies següents a la seva concertació, els contractes que s'hagin de subscriure per escrit o a comunicar, en el mateix termini, les contractacions efectuades, encara que no hi hagi obligació legal de formalitzar-les per escrit.

2. Es prohibeix l'existència d'agències de col·locació amb fins lucratius. El Servei Públic d'Ocupació pot autoritzar, en les condicions que es determinin en el corresponent conveni de col·laboració i amb l'informe previ del Consell General de l'Institut Nacional d'Ocupació, l'existència d'agències de col·locació sense fins lucratius, sem-

pre que la remuneració que rebin de l'empresari o del treballador es limiti exclusivament a les despeses ocasionades pels serveis prestats. Les agències han de garantir, en el seu àmbit d'actuació, el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació i no poden establir cap discriminació basada en motius de raça, sexe, edat, estat civil, religió, opinió política, afiliació sindical, origen, condició social i llengua dins de l'Estat.

#### SECCIÓ 2a DRETS I DEURES DERIVATS DEL CONTRACTE

##### Article 17. *No-discriminació en les relacions laborals.*

1. S'entenen nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions desfavorables per raó d'edat o quan continguin discriminacions favorables o adverses en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball per circumstàncies de sexe, origen, estat civil, raça, condició social, idees religioses o polítiques, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors en l'empresa i llengua dins de l'Estat espanyol.

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

3. No obstant el que disposa l'apartat anterior, el Govern pot regular les mesures de reserva, durada o preferència en l'ocupació que tinguin per objecte facilitar la col·locació de treballadors demandants d'ocupació.

Quan s'utilitzi la contractació temporal com a mesura de foment a l'ocupació la durada del contracte no pot excedir els tres anys. La terminació d'aquests contractes dona dret a la compensació econòmica que s'estableixi per reglament.

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

##### Article 18. *Inviolabilitat de la persona del treballador.*

Només es poden realitzar registres sobre la persona del treballador, en les seves taquilles i efectes particulars, quan siguin necessaris per a la protecció del patrimoni empresarial i del dels altres treballadors de l'empresa, dins del centre de treball i en hores de feina. En la seva realització s'ha de respectar al màxim la dignitat i intimitat del treballador i s'ha de comptar amb l'assistència d'un representant legal dels treballadors o, en la seva absència del centre de treball, d'un altre treballador de l'empresa, sempre que això sigui possible.

##### Article 19. *Seguretat i higiene.*

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

2. El treballador està obligat a observar en la seva feina les mesures legals i reglamentàries de seguretat i higiene.

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

4. L'empresari està obligat a facilitar una formació pràctica i adequada en matèria de seguretat i higiene als treballadors que contracta, o quan canviïn de lloc de tre-

ball o hagin d'aplicar una nova tècnica que pugui ocasionar riscos greus per al mateix treballador o per als seus companys o tercers, ja sigui amb serveis propis, ja sigui amb la intervenció dels serveis oficials corresponents. El treballador està obligat a seguir els ensenyaments i a realitzar les pràctiques quan es facin dins de la jornada de treball o en altres hores, però amb el descompte en aquella del temps invertit en aquestes.

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

Si el risc d'accident és imminent, la paralització de les activitats pot ser acordada per decisió dels òrgans competents de l'empresa en matèria de seguretat o pel setanta-cinc per 100 dels representants dels treballadors en empreses amb processos discontinus i de la totalitat d'aquests en aquelles el procés de les quals sigui continu; l'acord ha de ser comunicat immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, en vint-i-quatre hores, ha d'anul·lar o ratificar la paralització acordada.

##### Article 20. *Direcció i control de l'activitat laboral.*

1. El treballador està obligat a realitzar el treball convingut sota la direcció de l'empresari o de la persona en qui aquest delegui.

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

3. L'empresari pot adoptar les mesures que consideri més oportunes de vigilància i control per verificar el compliment pel treballador de les seves obligacions i deures laborals, i ha de guardar en la seva adopció i aplicació la consideració deguda a la seva dignitat humana i tenint en compte la capacitat real dels treballadors disminuïts, si s'escau.

4. L'empresari pot verificar l'estat de malaltia o accident del treballador que l'al·legui per justificar les faltes d'assistència al treball, mitjançant un reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador a aquests reconeixements pot determinar la suspensió dels drets econòmics que hi pugui haver a càrrec de l'empresari per aquestes situacions.

##### Article 21. *Pacte de no-concurrencia i de permanència a l'empresa.*

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

2. El pacte de no-competència quan s'ha extingit el contracte de treball, que no pot tenir una durada superior



a dos anys per als tècnics i de sis mesos per als altres treballadors, només és vàlid si hi concorren els requisits següents:

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

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

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

#### SECCIÓ 3a CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I PROMOCIÓ EN EL TREBALL

##### Article 22. *Sistema de classificació professional.*

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

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

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

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

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

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

##### Article 23. *Promoció i formació professional en el treball.*

1. El treballador té dret:

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

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

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

##### Article 24. *Ascensos.*

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

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

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

##### Article 25. *Promoció econòmica.*

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

2. El que disposa el número anterior s'entén sense perjudici dels drets adquirits o en curs d'adquisició en el tram temporal corresponent.

#### SECCIÓ 4a SALARIS I GARANTIES SALARIALS

##### Article 26. *Del salari.*

1. Es consideren salari totes les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, tant si retribueixen el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de remuneració, com els períodes de descans computables com de treball. En cap cas el salari en espècie pot superar el 30 per 100 de les percepcions salarials del treballador.

2. No tenen la consideració de salari les quantitats percebudes pel treballador en concepte d'indemnitzacions o de despeses per les despeses efectuades com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

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

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

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

##### Article 27. *Salari mínim interprofessional.*

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

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

## d) La conjuntura econòmica general.

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

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

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

Article 28. *Igualtat de remuneració per motiu de sexe.*

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball del mateix valor el mateix salari, tant per salari base com pels complementos salarials, sense cap discriminació per motiu de sexe.

Article 29. *Liquidació i pagament.*

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

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

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

La liquidació dels salaris que corresponguin als qui presten serveis en treballs que tenen el caràcter de fixos discontinus, en els supòsits de conclusió de cada període d'activitat, s'ha de portar a terme amb subjecció als tràmits i les garanties que estableix l'apartat 2 de l'article 49.

2. El dret al salari a comissió neix en el moment en què es fa i es paga el negoci, la col·locació o la venda en què ha intervingut el treballador, i s'ha de liquidar i pagar, llevat que s'hagi pactat una altra cosa, quan s'acabi l'any. El treballador i els seus representants legals poden demanar en qualsevol moment comunicacions de la part dels llibres referents a aquestes meritacions.

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

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

Article 30. *Impossibilitat de la prestació.*

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

Article 31. *Gratificacions extraordinàries.*

El treballador té dret a rebre dues gratificacions extraordinàries l'any, l'una amb ocasió de les festes de Nadal i

l'altra en el mes que es fixi per conveni col·lectiu o per acord entre l'empresari i els representants legals dels treballadors. Igualment, s'ha de fixar per conveni col·lectiu la quantia d'aquestes gratificacions.

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

Article 32. *Garanties del salari.*

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

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

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

4. Les preferències reconegudes en els números precedents són aplicables tant en el supòsit que l'empresari hagi iniciat un procediment concursal, com en qualsevol altre en el qual concorri amb un altre o altres crèdits sobre béns de l'empresari.

5. Les accions que puguin exercir els treballadors per al cobrament dels crèdits als quals es refereix aquest article no queden en suspens per la tramitació d'un procediment concursal.

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

Article 33. *El Fons de Garantia Salarial.*

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

A aquest efecte, es considera salari la quantitat reconeguda com a tal en acte de conciliació o en resolució judicial per tots els conceptes a què es refereix l'article 26.1, i també la indemnització complementària per salaris de tramitació que, si s'escau, acordi la jurisdicció competent, sense que el Fons pugui abonar, per un o altre concepte, conjuntament o separatament, un import superior a la quantitat que resulti de multiplicar el doble del salari mínim interprofessional diari pel nombre de dies de salari pendents de pagament, amb un màxim de cent vint dies.

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

L'import de la indemnització, a l'únic efecte del pagament per part del Fons de Garantia Salarial per als casos

d'acomiadament o extinció dels contractes d'acord amb l'article 50 d'aquesta Llei, s'ha de calcular sobre la base de 25 dies per any de servei, amb el límit que fixa el paràgraf anterior.

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

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

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

5. El Fons de Garantia Salarial es finança amb les aportacions fetes per tots els empresaris a què es refereix l'apartat 2 de l'article 1 d'aquesta Llei, tant si són públics com privats.

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

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

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

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

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

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

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

#### SECCIÓ 5a TEMPS DE TREBALL

##### Article 34. *Jornada.*

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

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

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

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

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

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

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

En el cas dels treballadors de menys de divuit anys, el període de descans ha de tenir una durada mínima de trenta minuts i s'ha d'establir sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi les quatre hores i trenta minuts.

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

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

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

##### Article 35. *Hores extraordinàries.*

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

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

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

El Govern pot suprimir o reduir el nombre màxim d'hores extraordinàries per temps determinat, amb caràc-

ter general o per a determinades branques d'activitat o àmbits territorials, per incrementar les oportunitats de col·locació dels treballadors en atur forçós.

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

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

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

#### Article 36. *Treball nocturn, treball a torns i ritme de treball.*

1. A l'efecte del que disposa aquesta Llei, es considera treball nocturn el que s'efectua entre les deu del vespre i les sis del matí. L'empresari que recorri regularment al treball nocturn n'ha d'informar l'autoritat laboral.

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

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

Es aplicable al que estableix el segon paràgraf el que disposa l'apartat 7 de l'article 34 d'aquesta Llei. Igualment, el Govern pot establir limitacions i garanties addicionals a les que preveu aquest article per a la realització de treball nocturn en determinades activitats o per a una determinada categoria de treballadors, en funció dels riscos que comportin per a la seva salut i seguretat.

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 37. *Descans setmanal, festes i permisos.*

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

És aplicable al descans setmanal el que disposa l'apartat 7 de l'article 34 quant a ampliacions i reduccions, i també per a la fixació de règims de descans alternatius per a activitats concretes.

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

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

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

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

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

- Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- Dos dies en els casos de naixement de fill o malaltia greu o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu el treballador ha de fer un desplaçament, el termini és de quatre dies.
- Un dia per trasllat del domicili habitual.
- Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu. Si en una norma legal o convencional figura un període determinat, cal atènyer-se al

que aquesta norma disposi pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Si el compliment del deure esmentat implica la impossibilitat de prestar el treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència que regula l'apartat 1 de l'article quaranta-sis d'aquesta Llei.

Si el treballador, pel compliment del deure o l'exercici del càrrec, percep una indemnització, se n'ha de descomptar l'import del salari a què té dret a l'empresa.

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

4. Les treballadores, per lactància d'un fill de menys de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal de mitja hora, amb la mateixa finalitat. Poden gaudir d'aquest permís indistintament la mare o el pare en cas que tots dos treballin.

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

#### Article 38. *Vacances anuals.*

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

2. El període o els períodes per gaudir-ne l'han de fixar de comú acord l'empresari i el treballador, de conformitat amb el que estableixen, si s'escau, els convenis col·lectius sobre planificació anual de les vacances.

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

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

### CAPÍTOL III

#### **Modificació, suspensió i extinció del contracte de treball**

##### SECCIÓ 1a MOBILITAT FUNCIONAL I GEOGRÀFICA

#### Article 39. *Mobilitat funcional.*

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

2. La mobilitat funcional per exercir funcions que no corresponen al grup professional o a categories equivalents només és possible si hi ha raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per atendre-les. En cas que s'encomanin funcions inferiors, s'ha de justificar per necessitats preemptòries o imprevi-

sibles de l'activitat productiva. L'empresari ha de comunicar aquesta situació als representants dels treballadors.

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

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

Mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir períodes diferents dels indicats en aquest article a l'efecte de reclamar la cobertura de les vacants.

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

#### Article 40. *Mobilitat geogràfica.*

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

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

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

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

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

de reconèixer el dret del treballador a ser reincorporat al centre de treball d'origen.

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

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

- a) Deu treballadors, en les empreses que ocupen menys de cent treballadors.
- b) El deu per cent del nombre de treballadors de l'empresa en les que ocupen entre cent i tres-cents treballadors.
- c) Trenta treballadors en les empreses que ocupen tres-cents treballadors o més.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 41. *Modificacions substancials de les condicions de treball.*

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

- a) Jornada laboral.
- b) Horari.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, si excedeixen els límits que preveu per a la mobilitat funcional l'article 39 d'aquesta Llei.

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

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

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

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

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

- a) Deu treballadors, en les empreses que ocupin menys de cent treballadors.
- b) El deu per cent del nombre de treballadors de l'empresa en les que ocupin entre cent i tres-cents treballadors.
- c) Trenta treballadors, en les empreses que ocupin tres-cents treballadors o més.

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

En els supòsits que preveuen els paràgrafs a), b) i c) de l'apartat 1 d'aquest article, i sens perjudici del que disposa l'article 50, apartat 1.a), si el treballador és perjudicat per la modificació substancial té dret a rescindir el seu contracte i a percebre una indemnització de vint dies de salari per any de servei; els períodes inferiors a un any s'han de prorratejar per mesos, i amb un màxim de nou mesos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### SECCIÓ 2a GARANTIES PER CANVI D'EMPRESARI

Article 42. *Responsabilitat empresarial en cas de subcontracta d'obres o serveis.*

1. Els empresaris que contractin o subcontractin amb altres la realització d'obres o serveis corresponents a la mateixa activitat que fan ells han de comprovar que aquests contractistes estan al corrent en el pagament de

les quotes de la Seguretat Social. A aquest efecte han de sol·licitar per escrit, amb la identificació de l'empresa afectada, una certificació negativa per descoberts a la Tresoreria General de la Seguretat Social, que ha de lliurar inexcusablement aquesta certificació en el termini de trenta dies improrrogables. Un cop transcorregut aquest termini, l'empresari sol·licitant queda exonerat de responsabilitat.

2. L'empresari principal, llevat que hagi transcorregut el termini abans assenyalat respecte de la Seguretat Social i durant l'any següent a la finalització del seu encàrrec, ha de respondre solidàriament de les obligacions de naturalesa salarial que hagin contret els subcontractistes amb els seus treballadors de les que es refereixen a la Seguretat Social durant el període de vigència del contracte amb el límit del que correspondria si s'hagués tractat del seu personal fix a la mateixa categoria o llocs de treball.

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

Article 43. *Cessió de treballadors.*

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

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

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

Article 44. *La successió d'empresa.*

1. El canvi de la titularitat de l'empresa, del centre de treball o d'una unitat productiva autònoma d'aquesta empresa no extingeix per si sol la relació laboral, i el nou empresari queda subrogat en els drets i les obligacions laborals i de Seguretat Social de l'anterior. Quan el canvi tingui lloc per actes entre vius, el cedent, i, si no, el cessionari, està obligat a notificar el canvi als representants legals dels treballadors de l'empresa cedida, i tots dos han de respondre solidàriament durant tres anys de les obligacions laborals nascudes amb anterioritat a la transmissió i que no hagin estat satisfetes.

2. El cedent i el cessionari també han de respondre solidàriament de les obligacions nascudes amb posterioritat a la transmissió, si la cessió és declarada delictiva.

#### SECCIÓ 3a SUSPENSIO DEL CONTRACTE

Article 45. *Causes i efectes de la suspensió.*

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

- Acord mutu de les parts.
- Causes consignades vàlidament en el contracte.
- Incapacitat temporal dels treballadors.

- d) Maternitat de la dona treballadora i adopció o acolliment de menors de cinc anys.
- e) Compliment del servei militar o de la prestació social substitutòria.
- f) Exercici de càrrec públic representatiu.
- g) Privació de llibertat del treballador, mentre no hi hagi sentència condemnatòria.
- h) Suspensió de sou i feina, per raons disciplinàries.
- i) Força major temporal.
- j) Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
- k) Excedència forçosa.
- l) Per l'exercici del dret de vaga.
- m) Tancament legal de l'empresa.

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

#### Article 46. *Excedències.*

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

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

3. Els treballadors tenen dret a gaudir un període d'excedència, no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, a comptar de la data de naixement del fill.

Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si s'escau, posa fi al que es gaudia. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells pot exercir aquest dret.

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

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

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

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

#### Article 47. *Suspensió del contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major.*

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

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

En aquest supòsit, el termini a què es refereix l'apartat 4 de l'article 51 d'aquesta Llei, relatiu a la durada del període de consultes, s'ha de reduir a la meitat i la documentació justificativa ha de ser l'estrictament necessària en els termes que es determinin per reglament.

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

#### Article 48. *Suspensió amb reserva de lloc de treball.*

1. Quan cessin les causes legals de suspensió, el treballador té dret a la reincorporació al lloc de treball reservat, en tots els supòsits a què es refereix l'apartat 1 de l'article 45 llevat dels que assenyalen els paràgrafs a) i b) del mateix apartat i article, en què cal atènyer-se al que s'ha pactat.

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

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

4. En el supòsit de part, la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple fins a divuit setmanes. El període de suspensió s'ha de distribuir a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, en pot fer ús el pare per tenir cura del fill.

No obstant això, en cas que la mare i el pare treballin, aquella, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi de fins a quatre de les últimes setmanes de suspensió, sempre que siguin ininterrompudes i al final d'aquest període, llevat que en el moment de la seva efectivitat la incorporació a la feina de la mare suposi un risc per a la seva salut.

En el supòsit d'adopció, si el fill adoptat té menys de nou mesos, la suspensió té una durada màxima de vuit setmanes comptades, a l'elecció del treballador, o bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, o bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Si el fill adoptat té més de nou mesos i menys de cinc anys, la suspensió té una durada màxima de sis setmanes. En cas que el pare i la mare treballin, només un d'ells pot exercir aquest dret.

#### SECCIÓ 4a EXTINCIÓ DEL CONTRACTE

#### Article 49. *Extinció del contracte.*

- 1. El contracte de treball s'extingeix:
  - a) Per acord mutu de les parts.



b) Per les causes consignades com a vàlides en el contracte llevat que constitueixin un abús de dret manifest per part de l'empresari.

c) Per l'expiració del temps acordat o per a la realització de l'obra o servei objecte del contracte.

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

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

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

d) Per dimissió del treballador; en aquest cas hi ha d'haver el preavis que assenyalin els convenis col·lectius o el costum del lloc.

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

f) Per jubilació del treballador.

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

En els casos de mort, jubilació o incapacitat de l'empresari, el treballador té dret a l'abonament d'una quantitat equivalent a un mes de salari.

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

h) Per força major que impossibiliti definitivament la prestació de treball sempre que la seva existència hagi estat degudament constatada de conformitat amb el que disposa l'apartat 12 de l'article 51 d'aquesta Llei.

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

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

k) Per acomiadament del treballador.

l) Per causes objectives legalment procedents.

2. L'empresari, en ocasió de l'extinció del contracte, en comunicar als treballadors la denúncia, o, si s'escau, el preavis de l'extinció, hi ha d'adjuntar una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes.

El treballador pot sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors en el moment de procedir a la signatura del rebut de la liquidació, i s'hi ha de fer constar el fet de la seva signatura en presència d'un representant legal dels treballadors, o bé que el treballador no ha fet ús d'aquesta possibilitat. Si l'empresari impedeix la presència del representant en el moment de la signatura, el treballador pot fer-ho constar en el mateix rebut, als efectes oportuns.

#### Article 50. *Extinció per voluntat del treballador.*

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

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

b) La manca de pagament o retards continuats en l'abonament del salari pactat.

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

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

#### Article 51. *Acomiadament col·lectiu.*

1. A l'efecte del que disposa aquesta Llei, s'entén per acomiadament col·lectiu l'extinció de contractes de treball fonamentada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, quan, en un període de noranta dies, l'extinció afecti com a mínim:

a) Deu treballadors, en les empreses que ocupin menys de cent treballadors.

b) El 10 per 100 del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupin entre cent i tres-cents treballadors.

c) Trenta treballadors en les empreses que ocupin tres-cents treballadors o més.

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

També s'entén com a acomiadament col·lectiu l'extinció dels contractes de treball que afectin la totalitat de la plantilla de l'empresa, sempre que el nombre de treballadors afectats sigui superior a cinc, quan aquell es produïxi com a conseqüència de la cessació total de la seva activitat empresarial fonamentada en les mateixes causes anteriorment assenyalades.

Per al còmput del nombre d'extincions de contractes a què es refereix el paràgraf primer d'aquest article, s'han de tenir en compte, així mateix, qualssevol altres produïdes en el període de referència per iniciativa de l'empresari en virtut d'altres motius no inherents a la persona del treballador diferents dels que preveu el paràgraf c) de l'apartat 1 de l'article 49 d'aquesta Llei, sempre que el seu nombre sigui, almenys, de cinc.

Quan en períodes successius de noranta dies i per eludir les previsions que conté aquest article, l'empresa realitzi extincions de contractes a l'empara del que disposa l'article 52, c) d'aquesta Llei en un nombre inferior als límits assenyalats, i sense que hi concorrin causes noves que justifiquin aquesta actuació, les noves extincions es consideren efectuades en frau de llei, i han de ser declarades nul·les i sense efecte.

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

La comunicació a l'autoritat laboral i als representants legals dels treballadors ha d'estar acompanyada de tota la documentació necessària per acreditar les causes motivadores de l'expedient i la justificació de les mesures adoptades, en els termes que es determinin per reglament.

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

3. Un cop rebuda la sol·licitud, l'autoritat laboral ha de comprovar que reuneix els requisits exigits, i, si no, ha de requerir que l'empresari ho esmeni en el termini de deu dies, amb l'avertiment que, si no ho fa, es considera que ha desistit de la seva petició, amb arxivament de les actuacions.

L'autoritat laboral ha de comunicar la iniciació de l'expedient a l'entitat gestora de la prestació per desocupació i ha de sol·licitar, amb caràcter preceptiu, l'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre les causes motivadores de l'expedient, i tots els altres que siguin necessaris per resoldre de manera fonamentada. Els informes han de ser evacuats en el termini improrrogable de deu dies i han d'estar en poder de l'autoritat laboral abans de la finalització del període de consultes a què es refereixen els apartats 2 i 4 d'aquest article, qui els ha d'incorporar a l'expedient una vegada conclòs aquell.

Si, durant la tramitació de l'expedient, l'autoritat laboral té coneixement que per part de l'empresari s'estan adoptant mesures que poden fer ineficaç el resultat de qualsevol pronunciament, aquella pot sol·licitar a l'empresari i a les autoritats competents la paralització immediata de les mesures.

Quan l'extinció afecti més del 50 per 100 dels treballadors, l'empresari ha de donar compte de la venda dels béns de l'empresa, excepte dels que constitueixen el tràfic normal de l'empresa, als representants legals dels treballadors i, també, a l'autoritat competent.

4. La consulta amb els representants legals dels treballadors, els quals tenen la condició de part interessada en la tramitació de l'expedient de regulació d'ocupació, ha de tenir una durada no inferior a trenta dies naturals, o de quinze en el cas d'empreses de menys de cinquanta treballadors, i ha de versar sobre les causes motivadores de l'expedient i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats i per possibilitar la continuïtat i viabilitat del projecte empresarial.

En tot cas, a les empreses de cinquanta treballadors o més, s'ha d'adjuntar a la documentació iniciadora de l'expedient un pla que prevegi les mesures anteriorment assenyalades.

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

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

A la finalització del període de consultes l'empresari ha de comunicar a l'autoritat laboral el resultat d'aquest.

5. Quan el període de consultes conclouï amb acord entre les parts, l'autoritat laboral ha de procedir a dictar resolució en el termini de quinze dies naturals autoritzant l'extinció de les relacions laborals. Si transcorregut aquest termini no s'ha dictat pronunciament exprés, s'entén autoritzada la mesura extintiva en els termes que prevegi l'acord.

No obstant el que disposa el paràgraf anterior, si l'autoritat laboral aprecia, d'ofici o a instància de part, l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la conclusió de l'acord, ho ha de remetre, amb suspensió del termini per dictar resolució, a l'autoritat judicial, als efectes de la seva possible declaració de nul·litat. De la mateixa manera ha d'actuar quan, d'ofici o a petició de l'entitat gestora de la prestació per desocupació, estimi que l'acord pot tenir per objecte l'obtenció indeguda de les prestacions per

part dels treballadors afectats per inexistència de la causa motivadora de la situació legal de desocupació.

6. Quan el període de consultes conclouï sense cap acord, l'autoritat laboral ha de dictar resolució en què estimi o desestimi, en tot o en part, la sol·licitud empresarial. La resolució s'ha de dictar en el termini de quinze dies naturals a partir de la comunicació a l'autoritat laboral de la conclusió del període de consultes; si transcorregut aquest termini no hi ha hagut un pronunciament exprés, s'ha d'entendre autoritzada la mesura extintiva en els termes de la sol·licitud.

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

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

8. Els treballadors els contractes dels quals s'extingeixin de conformitat amb el que disposa el present article tenen dret a una indemnització de vint dies de salari per any de servei, i s'han de prorratejar per mesos els períodes de temps inferiors a un any, amb un màxim de dotze mensualitats.

9. Els treballadors, a través dels seus representants, també poden sol·licitar la incoació de l'expedient a què es refereix el present article, si racionalment es presumeix que la seva no incoació per part de l'empresari els pot ocasionar perjudicis d'impossible o difícil reparació.

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

10. L'expedient de regulació d'ocupació per als supòsits de declaració de fallida, quan els síndics hagin acordat la no-continuïtat de l'activitat empresarial, o en altres supòsits de cessament de l'activitat de l'empresa en virtut d'una decisió judicial, s'ha de tramitar als únics efectes de l'accés dels treballadors afectats a la situació legal de desocupació. Tot això sense perjudici del que disposen els apartats 2 i 4 d'aquest article en matèria de període de consultes i del dret a la indemnització a què es refereix l'apartat 8.

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

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

12. L'existència de força major, com a causa motivadora de l'extinció dels contractes de treball, ha de ser constatada per l'autoritat laboral, sigui quin sigui el nombre dels treballadors afectats, previ expedient tramitat de conformitat amb el que disposa aquest apartat.

L'expedient s'inicia mitjançant la sol·licitud de l'empresa, acompanyada dels mitjans de prova que estimi necessaris i comunicació simultània als representants legals dels treballadors, els quals tenen la condició de part interessada en la totalitat de la tramitació de l'expedient.

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

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

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

Totes les actuacions que s'han de seguir i les notificacions que s'hagin d'efectuar als treballadors s'han de practicar amb els representants legals d'aquests.

14. Les obligacions d'informació i documentació que preveu aquest article s'han d'aplicar amb independència que la decisió relativa als acomiadaments col·lectius hagi estat presa per l'empresari o per l'empresa que exerceixi el control sobre aquest. Qualsevol justificació de l'empresari basada en el fet que l'empresa que va prendre la decisió no li ha facilitat la informació necessària no es pot tenir en compte a aquest efecte.

#### Article 52. *Extinció del contracte per causes objectives.*

El contracte es pot extingir:

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

b) Per falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques que hi hagi hagut en el seu lloc de treball, quan els canvis siguin raonables i hagin transcorregut com a mínim dos mesos des que es va introduir la modificació. El contracte queda en suspens pel temps necessari i fins al màxim de tres mesos, si l'empresa ofereix un curs de reconversió o de perfeccionament professional a càrrec de l'organisme oficial o propi competent, que el capaciti per a l'adaptació requerida. Durant el curs s'ha d'abonar al treballador l'equivalent al salari mitjà que percebi.

c) Quan hi hagi la necessitat objectivament acreditada d'amortitzar llocs de treball per alguna de les causes que preveu l'article 51.1 d'aquesta Llei i en un nombre inferior a l'establert en aquest. Els representants dels treballadors tenen prioritat de permanència a l'empresa en el cas a què es refereix aquest apartat.

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

No es computen com a faltes d'assistència, als efectes del paràgraf anterior, les absències degudes a vaga legal pel temps de durada de la vaga, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, accident de treball, maternitat, llicències i vacances, ni malaltia o accident no laboral, quan la baixa hagi estat acordada pels serveis sanitaris oficials i tingui una durada de més de vint dies consecutius.

#### Article 53. *Forma i efectes de l'extinció per causes objectives.*

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

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

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

Si la decisió d'extinció es fonamenta a l'article 52.c) d'aquesta Llei, amb l'al·legació de causa econòmica, i com

a conseqüència d'aquesta situació econòmica no es pot posar a disposició del treballador la indemnització a què es refereix el paràgraf anterior, l'empresari, fent-ho constar en la comunicació escrita, la pot deixar de pagar, sens perjudici del dret que té el treballador d'exigir-li el pagament si té efectivitat la decisió d'extinció.

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

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

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

4. Si l'empresari no compleix els requisits que estableix l'apartat 1 d'aquest article o la decisió d'extinció de l'empresari té com a mòbil alguna de les causes de discriminació que prohibeix la Constitució o la Llei, o bé es produeix amb la violació de drets fonamentals i de llibertats públiques del treballador, la decisió d'extinció és nul·la i l'autoritat judicial ha de fer aquesta declaració d'ofici. La no-concessió del preavis no anul·la l'extinció, si bé l'empresari, independentment dels altres efectes que siguin procedents, està obligat a pagar els salaris corresponents a aquest període. L'observança posterior per part de l'empresari dels requisits incomplets no representa, en cap cas, la reparació de l'acte d'extinció primitiu, sinó un acord d'extinció nou amb efectes des de la seva data.

5. La qualificació per l'autoritat judicial de la nul·litat, procedència o improcedència de la decisió extintiva produeix els mateixos efectes que els indicats per a l'acomiadament disciplinari, amb les modificacions següents:

a) En cas que sigui procedent, el treballador té dret a la indemnització que preveu l'apartat 1 d'aquest article, i a consolidar-la si l'ha rebut, i s'entén en situació de desocupació per una causa no imputable a ell.

b) Si l'extinció es declara improcedent i l'empresari procedeix a la readmissió, el treballador ha de reintegrar-lo la indemnització percebuda. En cas de substitució de la readmissió per compensació econòmica, se n'ha de deduir l'import de la indemnització esmentada.

#### Article 54. *Acomiadament disciplinari.*

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

2. Es consideren incompliments contractuals:

a) Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat a la feina.

b) La indisciplina o desobediència a la feina.

c) Les ofenses verbals o físiques a l'empresari, a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que hi conviuen.

d) La transgressió de la bona fe contractual i també l'abús de confiança en l'exercici de la feina.

e) La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.

f) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en la feina.

#### Article 55. *Forma i efectes de l'acomiadament disciplinari.*

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

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

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

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

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

3. L'acomiadament s'ha de qualificar com a procedent, improcedent o nul.

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

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

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

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

#### Article 56. *Acomiadament improcedent.*

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

a) Una indemnització de quaranta-cinc dies de salari per any de servei; els períodes de temps inferiors a un any s'han de prorratejar per mesos, i fins a un màxim de quaranta-dues mensualitats.

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

L'empresari ha de mantenir d'alta el treballador a la Seguretat Social durant el període corresponent als salaris a què es refereix el paràgraf anterior.

2. En el supòsit que l'opció entre readmissió o indemnització correspongui a l'empresari, la quantitat a què es refereix el paràgraf b) de l'apartat anterior queda limitada als salaris meritats des de la data de l'acomiadament fins a la de la conciliació prèvia, si en l'acte esmentat l'empresari reconeix el caràcter improcedent de l'acomiadament i ofereix la indemnització que preveu el paràgraf a) de l'apartat anterior, i s'ha de dipositar en el jutjat social a disposició del treballador en el termini de quaranta-vuit hores següents a la celebració de l'acte de conciliació.

3. En el supòsit que l'empresari no opti per la readmissió o la indemnització, s'entén que és procedent la primera.

4. Si l'acomiadat és un representant legal dels treballadors o un delegat sindical, l'opció correspon sempre a aquest. Si no s'efectua l'opció, s'entén que ho fa per la readmissió. Quan l'opció, expressa o presumpta, sigui a favor de la readmissió, aquesta és obligada.

#### Article 57. *Pagament per part de l'Estat.*

1. Si la sentència que declara la improcedència de l'acomiadament es dicta quan han transcorregut més de 60 dies hàbils des de la data en què es va presentar la demanda, l'empresari pot reclamar de l'Estat el pagament de la percepció econòmica a què es refereix el paràgraf b) de l'apartat 1 de l'article 56 satisfeta al treballador, corresponent al temps que excedeixi d'aquests seixanta dies.

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

### CAPÍTOL IV

#### Faltes i sancions dels treballadors

#### Article 58. *Faltes i sancions dels treballadors.*

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

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

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

### CAPÍTOL V

#### Terminis de prescripció

##### SECCIÓ 1a PRESCRIPCIÓ D'ACCIONS DERIVADES DEL CONTRACTE

#### Article 59. *Prescripció i caducitat.*

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

A aquest efecte, es considera acabat el contracte:

a) El dia en què expira el temps de durada convingut o fixat per disposició legal o conveni col·lectiu.

b) El dia en què acaba la prestació de serveis continus, si s'ha produït aquesta continuïtat per virtut d'una pròrroga expressa o tàcita.

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

3. L'exercici de l'acció contra l'acomiadament o resolució de contractes temporals caduca al cap de vint dies a comptar de l'endemà del dia en què ha tingut lloc. Els dies

han de ser hàbils i el termini de caducitat a tots els efectes.

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

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

#### SECCIÓ 2a PRESCRIPCIÓ DE LES INFRACCIONS I FALTES

##### Article 60. *Prescripció.*

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

2. Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies; les greus, al cap de vint dies, i les molt greus, al cap de seixanta dies a comptar de la data en què l'empresa va tenir coneixement que s'havien comès i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-se comès.

## TÍTOL II

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

#### CAPÍTOL I

##### Del dret de representació col·lectiva

##### Article 61. *Participació.*

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

#### SECCIÓ 1a ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ

##### Article 62. *Delegats de personal.*

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

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

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

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

##### Article 63. *Comitès d'empresa.*

1. El comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors a l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos, i s'ha de

constituir en cada centre de treball que tingui un cens de 50 treballadors o més.

2. Si l'empresa té en la mateixa província, o en municipis limítrofs, dos centres de treball o més els censos dels quals no assoleixen els 50 treballadors però que en conjunt els sumen, s'hi ha de constituir un comitè d'empresa conjunt. Si uns centres tenen 50 treballadors i uns altres de la mateixa província no, en els primers s'han de constituir comitès d'empresa propis i amb tots els segons se n'ha de constituir un altre.

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

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

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

##### Article 64. *Competències.*

1. El comitè d'empresa té les competències següents:

1r Rebre informació, que se li ha de facilitar trimestralment, almenys, sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre la situació de la producció i les vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i l'evolució probable de l'ocupació a l'empresa, i també sobre les previsions de l'empresari quant a la subscripció de contractes nous, amb indicació del nombre i de les modalitats i el tipus de contractes que han de ser utilitzats i dels supòsits de subcontractació.

2n Rebre la còpia bàsica dels contractes a què es refereix el paràgraf a) de l'apartat 3 de l'article 8 i la notificació de les pròrrogues i de les denúncies corresponents als contractes, en el termini dels deu dies següents al dia en què tinguin lloc.

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

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

- a) Reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals de plantilla.
- b) Reduccions de la jornada i trasllat total o parcial de les instal·lacions.
- c) Plans de formació professional de l'empresa.
- d) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball.
- e) Estudi de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

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

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

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

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

9è Exercir una tasca:

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

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

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

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

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

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

#### Article 65. *Capacitat i secret professional.*

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

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

#### Article 66. *Composició.*

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

- a) De cinquanta a cent treballadors, cinc.
- b) De cent un a dos-cents cinquanta treballadors, nou.
- c) De dos-cents cinquanta-un a cinc-cents treballadors, tretze.
- d) De cinc-cents un a set-cents cinquanta treballadors, disset.
- e) De set-cents cinquanta-un a mil treballadors, vint-i-un.
- f) De mil en endavant, dos per cada mil o fracció, amb el màxim de setanta-cinc.

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

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

#### Article 67. *Promoció d'eleccions i mandat electoral.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 68. *Garanties.*

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

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

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

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

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

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

1r Fins a cent treballadors, quinze hores.

2n De cent un a dos-cents cinquanta treballadors, vint hores.

3r De dos-cents cinquanta-un a cinc-cents treballadors, trenta hores.

4t De cinc-cents un a set-cents cinquanta treballadors, trenta-cinc hores.

5è De set-cents cinquanta-un en endavant, quaranta hores.

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

#### SECCIÓ 2a PROCEDIMENT ELECTORAL

#### Article 69. *Elecció.*

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

2. Són electors tots els treballadors de l'empresa o centre de treball més grans de setze anys i amb una antiguitat a l'empresa d'almenys un mes, i són elegibles els treballadors que tinguin divuit anys complerts i una antiguitat a l'empresa d'almenys sis mesos, llevat d'aquelles activitats en què, per mobilitat de personal, es pacti en el conveni col·lectiu un termini inferior, amb el límit mínim de tres mesos d'antiguitat.

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

3. Es poden presentar candidats per a les eleccions de delegats de personal i membres del comitè d'empresa pels sindicats de treballadors legalment constituïts o per les coalicions formades per 2 treballadors o més, que han de tenir una denominació concreta i que han d'atribuir els resultats a la coalició. Igualment, es poden presentar els treballadors que avalin la seva candidatura amb un nombre de signatures d'electors del seu mateix centre i col·legi, si s'escau, equivalent almenys a tres vegades el nombre de llocs que s'han de cobrir.

#### Article 70. *Votació per a delegats.*

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

#### Article 71. *Elecció per al comitè d'empresa.*

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

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

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

a) Cada elector pot donar el vot a una sola de les llistes presentades per als del comitè que correspongui al seu col·legi. Aquestes llistes han de contenir, com a mínim, tants noms com llocs que s'hagin de cobrir. No obstant això, la renúncia de qualsevol candidat presentat a alguna de les llistes per a les eleccions abans de la data de la

votació no implica la suspensió del procés electoral ni l'anul·lació d'aquesta candidatura fins i tot si és incompleta, sempre que la llista afectada romangui amb un nombre de candidats, almenys, del 60% dels llocs que s'han de cobrir. A cada llista han de figurar les sigles del sindicat o grup de treballadors que la presentin.

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

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

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

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

#### Article 72. *Representants dels qui presten serveis en treballs fixos discontinus i de treballadors no fixos.*

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

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

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

b) Els contractats per un termini de fins a 1 any s'han de computar segons el nombre de dies treballats en el període d'1 any anterior a la convocatòria de l'elecció. Cada 200 dies treballats o fracció s'ha de computar com un treballador més.

#### Article 73. *Mesa electoral.*

1. A l'empresa o al centre de treball s'ha de constituir una mesa per cada col·legi de dos-cents cinquanta treballadors electors o fracció.

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

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

4. Cap dels components de la mesa no pot ser candidat i, si ho és, el suplent l'ha de substituir a la mesa.

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

#### Article 74. *Funcions de la mesa.*

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

La mesa electoral s'ha de constituir, formalment, mitjançant una acta atorgada a aquest efecte, en la data que

fixin els promotors en la seva comunicació del propòsit de celebrar eleccions, que ha de ser la data d'inici del procés electoral.

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

La mesa electoral ha de complir les funcions següents:

a) Ha de fer públic entre els treballadors el cens laboral amb indicació dels qui són electors.

b) Ha de fixar el nombre de representants i la data límit per a la presentació de candidatures.

c) Ha de rebre i proclamar les candidatures que es presentin.

d) Ha d'assenyalar la data de votació.

e) Ha de redactar l'acta de l'escrutini en un termini no superior a tres dies naturals.

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

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

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

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

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

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

#### Article 75. *Votació per a delegats i comitès d'empresa.*

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

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

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

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



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

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

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

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

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

La denegació del registre d'una acta per l'oficina pública que depèn de l'autoritat laboral només es pot fer si es tracta d'actes que no estan esteses en el model oficial normalitzat, per falta de comunicació de la promoció electoral a l'oficina pública, per falta de la signatura del president de la mesa electoral i per omissió o il·legibilitat en les actes d'alguna de les dades que impedeixi fer el còmput electoral.

En aquests supòsits, l'oficina pública que depèn de l'autoritat laboral ha de requerir, dins el dia hàbil següent, el president de la mesa electoral perquè en el termini de deu dies hàbils procedeixi a fer l'esmena corresponent. Aquest requeriment s'ha de comunicar als sindicats que han obtingut representació i a la resta de les candidatures. Una vegada efectuada l'esmena, aquesta oficina pública ha de procedir al registre de l'acta electoral corresponent. Transcorregut aquest termini sense que s'hagi efectuat l'esmena o no s'hagi fet en la forma escaient, l'oficina pública que depèn de l'autoritat laboral ha de procedir, en el termini de deu dies hàbils, a denegar el registre, cosa que ha de comunicar als sindicats que hagin obtingut representació i al president de la mesa. En cas que la denegació del registre es degui a l'absència de comunicació de la promoció electoral a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral, no es pot presentar cap requeriment d'esmena, per la qual cosa, comprovada la falta per l'oficina pública, aquesta ha de procedir sense cap altre tràmit a la denegació del registre, cosa que ha de comunicar al president de la mesa electoral, als sindicats que hagin obtingut representació i a la resta de les candidatures.

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

#### Article 76. *Reclamacions en matèria electoral.*

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

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

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

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

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

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

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

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

5. El procediment arbitral s'inicia mitjançant un escrit adreçat a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral a qui va promoure les eleccions i, si s'escau, als qui han presentat candidats a les eleccions objecte d'impugnació.

Aquest escrit, en què han de figurar els fets que es volen impugnar, s'ha de presentar en un termini de tres dies hàbils a comptar de l'endemà del dia en què s'hagin produït els fets o la mesa hagi resolt la reclamació; en cas d'impugnacions promogudes per sindicats que no han presentat candidatura en el centre de treball en què s'ha celebrat l'elecció, els tres dies s'han de computar des del dia en què es conegui el fet impugnable. Si s'impugnen actes del dia de la votació o posteriors a aquest dia, el termini és de deu dies hàbils a comptar de l'entrada de les actes a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral.

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

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

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

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

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

## CAPÍTOL II

### Del dret de reunió

#### Article 77. *Les assemblees de treballadors.*

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

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

2. Si pel fet de treballar per torns, per insuficiència de locals o per qualsevol altra circumstància, no es pot reunir simultàniament tota la plantilla sens perjudici o alteració del desenvolupament normal de la producció,

les diverses reunions parcials que s'hagin de fer es consideren una de sola i han de portar la data de la primera.

#### Article 78. *Lloc de reunió.*

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

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

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

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

#### Article 79. *Convocatòria.*

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

#### Article 80. *Votacions.*

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

#### Article 81. *Locals i tauler d'anuncis.*

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

## TÍTOL III

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

#### CAPÍTOL I

#### Disposicions generals

##### SECCIÓ 1a NATURALES I EFECTES DELS CONVENIS

#### Article 82. *Concepte i eficàcia.*

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

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

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

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

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

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

#### Article 83. *Unitats de negociació.*

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

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

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

#### Article 84. *Concurrència.*

Un conveni col·lectiu, durant la seva vigència, no pot ser afectat pel que disposen convenis d'àmbit diferent, llevat que hi hagi un pacte en contra, d'acord amb el que disposa l'apartat 2 de l'article 83 i llevat del que preveu l'apartat següent.

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

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

#### Article 85. *Contingut.*

1. Dins del respecte a les lleis, els convenis col·lectius poden regular matèries d'índole econòmica, laboral, sindi-

cal i, en general, totes les que afecten les condicions d'ocupació i l'àmbit de les relacions dels treballadors i les seves organitzacions representatives amb l'empresari i les associacions empresarials, inclosos els procediments per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51 d'aquesta Llei; els laudes arbitral que es puguin dictar a aquests efectes tenen la mateixa eficàcia i tramitació que els acords en el període de consultes, i són susceptibles d'impugnació en els mateixos termes que els laudes dictats per solucionar les controvèrsies derivades de l'aplicació dels convenis.

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

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

#### Article 86. *Vigència.*

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

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

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

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

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

### SECCIÓ 2a LEGITIMITAT

#### Article 87. *Legitimitat.*

Estan legitimats per negociar:

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

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

En tots els casos ambdues parts s'han de reconèixer com a interlocutores.

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 88. *Comissió negociadora.*

1. En els convenis d'àmbit empresarial o inferior, la comissió negociadora està constituïda, d'una banda, per l'empresari o els seus representants i, de l'altra, pels representants dels treballadors, segons el que disposa l'article 87, apartat 1.

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

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

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

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

## CAPÍTOL II

### Procediment

#### SECCIÓ 1a TRAMITACIÓ, APLICACIÓ I INTERPRETACIÓ

#### Article 89. *Tramitació.*

1. La representació dels treballadors, o dels empresaris, que promogui la negociació ho ha de comunicar a l'altra part, i ha d'expressar detalladament en la comunicació, que s'ha de fer per escrit, la legitimació que té de conformitat amb els articles anteriors, els àmbits del con-

veni i les matèries objecte de negociació. D'aquesta comunicació, se n'ha d'enviar una còpia, a l'efecte de registre, a l'autoritat laboral corresponent en funció de l'àmbit territorial del conveni.

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

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

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

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

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

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

#### Article 90. *Validesa.*

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

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

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

4. El conveni ha d'entrar en vigor en la data en què acordin les parts.

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

#### Article 91. *Aplicació i interpretació.*

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

No obstant això, en els convenis col·lectius i en els acords a què es refereix l'article 83.2 i 3 d'aquesta Llei, es poden establir procediments, com ara la mediació i l'arbitratge, per solucionar les controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i la interpretació dels convenis col·lectius.

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

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

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

#### SECCIÓ 2a ADHESIÓ I EXTENSIÓ

##### Article 92. *Adhesió i extensió.*

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

2. El Ministeri de Treball i Seguretat Social pot estendre les disposicions d'un conveni col·lectiu en vigor a determinades empreses i treballadors sempre que hi hagi una dificultat especial per a la negociació, o es donin circumstàncies socials i econòmiques de notòria importància en l'àmbit afectat.

Per a això és necessari l'informe previ d'una comissió paritària formada per representants de les associacions empresarials i organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit d'aplicació.

## TÍTOL IV

### Infraccions laborals

#### CAPÍTOL I

##### Disposicions generals

##### Article 93. *Concepte.*

Són infraccions laborals les accions o omissions dels empresaris contràries a les normes legals, reglamentàries i clàusules normatives dels convenis col·lectius en matèria laboral, tipificades i sancionades de conformitat a aquesta Llei.

##### Article 94. *Infraccions lleus.*

Són infraccions lleus:

1. La falta del llibre de visites de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en el centre de treball.

2. No exposar en un lloc visible del centre de treball el calendari laboral vigent.

3. No lliurar al treballador puntualment el rebut de salaris o utilitzar sense autorització prèvia rebuts de salaris diferents del model oficial.

4. No posar a disposició dels treballadors a domicili el document de control de l'activitat laboral que realitzin.

5. No informar per escrit el treballador sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions d'execució de la prestació laboral, en els termes i terminis establerts per reglament.

6. Qualsevol altres que afectin obligacions merament formals o documentals.

##### Article 95. *Infraccions greus.*

Són infraccions greus:

1. No formalitzar per escrit el contracte de treball quan aquest requisit sigui exigible o quan ho hagi sol·licitat el treballador.

2. No consignar en el rebut de salaris les quantitats realment abonades al treballador.

3. L'incompliment de les obligacions establertes en matèria de tramitació dels rebuts de liquidació.

4. La transgressió de les normes i els límits legals o pactats en matèria de jornada, treball nocturn, hores extraordinàries, descansos, vacances, permisos i, en general, el temps de treball a què es refereixen els articles 23 i 34 a 38 d'aquesta Llei.

5. La modificació de les condicions substancials de treball imposada unilateralment per l'empresari segons el que estableix l'article 41 d'aquesta Llei.

6. La transgressió de la normativa sobre modalitats contractuals, contractes de durada determinada i temporals, mitjançant la seva utilització en frau de llei o respecte a persones, finalitats, supòsits i límits temporals diferents dels previstos legalment, reglamentàriament o mitjançant conveni col·lectiu quan aquests aspectes puguin ser determinats per la negociació col·lectiva.

7. La transgressió dels drets d'informació, audiència i consulta dels representants dels treballadors i dels delegats sindicals, en els termes en què legalment o convencionalment estiguin establerts.

8. La transgressió dels drets dels representants dels treballadors i de les seccions sindicals en matèria de crèdit d'hores retribuïdes i locals adequats per a l'exercici de les seves activitats, així com de taulers d'anuncis, en els termes en què legalment o convencionalment estiguin establerts.

9. La vulneració dels drets de les seccions sindicals a fi de la recaptació de quotes, distribució i recepció d'informació sindical, en els termes en què legalment o convencionalment estiguin establerts.

10. Establir condicions de treball inferiors a les reconegudes legalment o per conveni col·lectiu, així com els actes o omissions que siguin contraris als drets dels treballadors reconeguts a l'article 4 d'aquesta Llei, llevat que sigui procedent la seva qualificació com a molt greus, d'acord amb l'article següent.

##### Article 96. *Infraccions molt greus.*

Són infraccions molt greus:

1. L'impagament i els retards reiterats en el pagament del salari degut.

2. La cessió de treballadors en els termes prohibits per la legislació vigent.

3. El tancament d'empresa o el cessament d'activitats, temporal o definitiu, sense l'autorització de l'autoritat laboral, quan sigui preceptiva.

4. La transgressió de les normes sobre treball de menors que preveu aquesta Llei.

5. Les accions o omissions que impedeixin l'exercici del dret de reunió dels treballadors, dels seus representants i de les seccions sindicals, en els termes en què legalment o convencionalment estiguin establerts.

6. La vulneració del dret d'assistència i accés als centres de treball, en els termes que estableix l'article 9.1, c), de la Llei orgànica de llibertat sindical, dels qui tinguin càrrecs electius d'àmbit provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives.

7. La transgressió dels deures materials de col·laboració que imposin a l'empresari les normes reguladores dels processos electorals a representants dels treballadors.

8. La transgressió de les clàusules normatives sobre matèria sindical establertes en els convenis col·lectius.

9. La negativa de l'empresari a la reobertura del centre de treball en el termini establert, quan sigui requerida per l'autoritat laboral competent en els casos de tancament patronal.

10. Els actes de l'empresari lesius del dret de vaga dels treballadors consistents en la substitució dels treballadors en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i altres condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, estat civil, raça, condició social, idees religioses o polítiques, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors en l'empresa i llengua dins de l'Estat espanyol.

11. Els actes de l'empresari que siguin contraris al respecte de la intimitat i consideració deguda a la dignitat dels treballadors.

12. Les decisions unilaterals de l'empresari que impliquin discriminacions desfavorables per raó d'edat o quan continguin discriminacions favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i altres condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, estat civil, raça, condició social, idees religioses o polítiques, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors en l'empresa i llengua dins de l'Estat espanyol.

13. L'incompliment per l'empresari de la paralització de l'efectivitat del trasllat, en els casos d'ampliació del termini d'incorporació ordenada per l'autoritat laboral a què es refereix l'article 40.2 d'aquesta Llei.

## CAPÍTOL II

### Dret supletori

#### Article 97. Sancions.

Les sancions i els criteris de la seva graduació, així com l'autoritat competent per imposar-les i el procediment sancionador, es regeixen pel que estableix la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social.

Disposició addicional primera. *Foment de la contractació indefinida dels contractes en pràctiques i d'aprenentatge.*

Els beneficis i condicions que estableix la Llei 22/1992, de 30 de juliol, de mesures urgents sobre foment de l'ocupació i protecció per desocupació, per a la transformació en indefinits dels contractes en pràctiques i per a la formació, s'apliquen a la conversió en indefinits dels contractes formatius que regula l'article 11 d'aquesta Llei.

Disposició addicional segona. *Contractes formatius subscrits amb treballadors minusvàlids.*

1. Les empreses que subscriguin contractes en pràctiques a temps complet amb treballadors minusvàlids tenen dret a una reducció, durant la durada del contracte, del 50 per 100 de la quota empresarial de la Seguretat Social corresponent a les contingències comunes.

2. Els treballadors minusvàlids contractats en aprenentatge no es computen per determinar el nombre màxim d'aprenents que les empreses poden contractar en funció de la seva plantilla.

3. Les empreses que subscriguin contractes d'aprenentatge amb treballadors minusvàlids tenen dret a una reducció del 50 per 100 en les quotes empresarials de Seguretat Social previstes per als contractes d'aprenentatge.

4. Les peculiaritats que per als contractes de formació estableix l'article 7 del Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin en els centres especials d'ocupació, continuen sent aplicables als contractes d'aprenentatge que se subscriguin amb els treballadors minusvàlids.

Disposició addicional tercera. *Programes de foment de l'ocupació.*

S'han d'establir programes que fomentin la contractació per petites empreses de treballadors perceptors de prestacions per desocupació. Anualment, la Llei de pressupostos generals de l'Estat ha de determinar els programes i col·lectius de perceptors per desocupació a què aquells es destinin.

Queden expressament excloses les contractacions portades a terme pel cònjuge o familiars per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament, de l'empresari o dels qui tinguin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les empreses que revesteixin la forma jurídica de societat, així com les que es produeixin amb aquests últims.

Disposició addicional quarta. *Conceptes retributius.*

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

Disposició addicional cinquena. *Personal d'alta direcció.*

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

Disposició addicional sisena. *Representació institucional dels empresaris.*

A l'efecte de tenir representació institucional en defensa d'interessos generals dels empresaris davant les administracions públiques i altres entitats o organismes de caràcter estatal o de comunitat autònoma que la tinguin prevista, s'entén que gaudeixen d'aquesta capacitat representativa les associacions empresarials que tinguin el 10 per 100 o més de les empreses i treballadors en l'àmbit estatal.

Així mateix, també hi poden estar representades les associacions empresarials de comunitat autònoma que hi tinguin un mínim del 15 per 100 dels empresaris i treballadors. No estan compreses en aquest supòsit les associacions empresarials que estiguin integrades en federacions o confederacions d'àmbit estatal.

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

Disposició addicional setena. *Regulació de condicions per branca d'activitat.*

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

**Disposició addicional vuitena. *Codi de treball.***

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

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

**Disposició addicional novena. *Bestretes reintegrables.***

Les bestretes reintegrables sobre sentències recorregudes, que estableix la Llei de 10 de novembre de 1942, poden assolir fins al 50 per 100 de l'import de la quantitat reconeguda a la sentència a favor del treballador.

**Disposició addicional desena. *Límit màxim d'edat per treballar.***

Dins dels límits i condicions que fixa aquest precepte, la jubilació forçosa pot ser utilitzada com a instrument per realitzar una política d'ocupació.

La capacitat per treballar, així com l'extinció dels contractes de treball, té el límit màxim d'edat que fixa el Govern en funció de les disponibilitats de la Seguretat Social i del mercat de treball, sense perjudici que es puguin completar els períodes de carència per a la jubilació.

En la negociació col·lectiva es poden pactar lliurement edats de jubilació sense perjudici del que es disposa en matèria de Seguretat Social a aquests efectes.

**Disposició addicional onzena. *Acreditació de la capacitat representativa.***

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

**Disposició addicional dotzena. *Preavisos.***

El Govern pot reduir el termini mínim de preavis d'un mes que preveu el paràgraf segon de l'article 67.1 d'aquesta Llei, en els sectors d'activitat amb alta mobilitat del personal, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals que en aquest àmbit funcional tinguin, com a mínim, el 10 per 100 dels representants dels treballadors, i amb les associacions empresarials que disposin del 10 per 100 dels empresaris i dels treballadors afectats pel mateix àmbit funcional.

**Disposició addicional tretzena. *Solució no judicial de conflictes.***

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

**Disposició addicional catorzena. *Substitució de treballadors excedents per tenir cura d'un fill.***

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

- a) 95 per 100 durant el primer any d'excedència del treballador que se substitueix.
- b) 60 per 100 durant el segon any d'excedència del treballador que se substitueix.
- c) 50 per 100 durant el tercer any d'excedència del treballador que se substitueix.

Els beneficis no són aplicables a les contractacions que afectin el cònjuge, ascendents, descendents i altres parents per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament, de l'empresari o dels qui tinguin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les empreses que revesteixin la forma jurídica de societat i les que es produeixin amb aquests últims.

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

**Disposició transitòria primera. *Contractes d'aprenentatge.***

No obstant el que disposa l'article 11.2, paràgraf d), els treballadors que hagin estat vinculats a l'empresa per un contracte per a la formació que no hagi exhaurit el termini màxim de tres anys només poden tornar a ser contractats per la mateixa empresa amb un contracte d'aprenentatge pel temps que resti fins als tres anys; la durada del contracte de formació es computa als efectes de determinar la retribució que correspon a l'aprenent.

**Disposició transitòria segona. *Contractes subscrits abans del 8 de desembre de 1993.***

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

És aplicable el que disposa aquesta Llei als contractes subscrits a l'empara del Reial decret llei 18/1993, de 3 de desembre, excepte el que disposa el segon paràgraf d) de l'apartat 2 de l'article 11.

**Disposició transitòria tercera. *Contractes subscrits abans del 24 de maig de 1994.***

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

Els contractes temporals la durada màxima de tres anys dels quals hagi expirat entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 1994 i que hagin estat objecte d'una pròrroga inferior a divuit mesos, poden ser objecte d'una segona pròrroga fins a completar aquest termini.

Disposició transitòria quarta. *Vigència de disposicions reglamentàries.*

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

Disposició transitòria cinquena. *Vigència de normes sobre jornades i descansos.*

Queden vigents fins al 12 de juny de 1995 les normes sobre jornada i descansos que conté el Reial decret 2001/1983, sense perjudici de la seva adequació pel Govern, amb la consulta prèvia a les organitzacions empresarials i sindicals afectades, a les previsions que contenen els articles 34 al 38.

Disposició transitòria sisena. *Ordenances de treball.*

Les ordenances de treball actualment en vigor, llevat que per un acord dels que preveu l'article 83.2 i 3 d'aquesta Llei s'estableixi una altra cosa quant a la seva vigència, continuen sent aplicables com a dret dispositiu, mentre no se substitueixin per conveni col·lectiu, fins al 31 de desembre de 1994.

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

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

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

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

Disposició transitòria setena. *Extincions anteriors al 12 de juny de 1994.*

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

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

Disposició transitòria vuitena. *Eleccions a representants dels treballadors.*

1. Les eleccions per renovar la representació dels treballadors, elegida en l'últim període de còmput anterior a l'entrada en vigor d'aquesta Llei, es poden celebrar durant quinze mesos comptats a partir del 15 de setembre de 1994, i els mandats corresponents s'han de prorrogar fins a la celebració de les noves eleccions a tots els efectes, sense que sigui aplicable durant aquest període el que estableix l'article 12 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

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

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

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

Les eleccions promogudes amb anterioritat al dipòsit del calendari prevalen sobre aquest en cas que hagin estat promogudes amb posterioritat al 12 de juny de 1994 sempre que hagin estat formulades pels treballadors del corresponent centre de treball o per acord dels sindicats que tinguin la majoria dels representants en el centre de treball o, si s'escau, a l'empresa. Aquesta mateixa regla s'aplica a les eleccions promogudes amb anterioritat al dia indicat, en cas que en aquesta data no hagi finalitzat el procés electoral.

3. La pròrroga de les funcions dels delegats de personal i membres de comitès d'empresa, així com els efectes d'aquesta, s'ha d'aplicar plenament quan hagi transcorregut en la seva totalitat el termini assenyalat al número 1 d'aquesta disposició transitòria.

Disposició transitòria novena. *Participació institucional.*

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

Disposició transitòria desena. *Incapacitat laboral transitòria i invalidesa provisional.*

Als qui l'1 de gener de 1995 estiguin en les situacions d'incapacitat laboral transitòria o invalidesa provisional, sigui quina sigui la contingència de la qual derivin, els és aplicable la legislació precedent fins que es produeixi l'extinció d'aquelles.

Disposició transitòria onzena. *Excedències per tenir cura d'un fill anteriors al dia 13 d'abril de 1995.*

Les situacions d'excedència per tenir cura d'un fill, vigents el 13 d'abril de 1995, data d'entrada en vigor de la Llei 4/1995, de 23 de març, a l'empara del que disposa la



Llei 3/1989, de 3 de març, es regeixen pel que disposa aquesta Llei, sempre que en aquesta data d'entrada en vigor el treballador excedent estigui dins del primer any del període d'excedència o d'aquell període superior a l'any al qual s'hagi estès, per pacte col·lectiu o individual, el dret a la reserva del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat.

En cas contrari, l'excedència es regeix per les normes vigents en el moment del començament del seu gaudi, fins que finalitzi.

Disposició derogatòria única.

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

a) Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors.

b) Llei 4/1983, de 29 de juny, de fixació de la jornada màxima legal en quaranta hores, i de les vacances anuals mínimes en trenta dies.

c) Llei 32/1984, de 2 d'agost, sobre modificació de determinats articles de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors.

d) De la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions en l'ordre social, els articles 6, 7 i 8.

e) De la Llei 3/1989, de 3 de març, per la qual s'amplia a setze setmanes el permís per maternitat i s'estableixen mesures per afavorir la igualtat de tracte de la dona en el treball, l'article primer.

f) De la Llei 4/1990, de 29 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 1990, la disposició addicional segona.

g) Llei 2/1991, de 7 de gener, sobre drets d'informació dels representants dels treballadors en matèria de contractació.

h) De la Llei 8/1992, de 30 d'abril, de modificació del règim de permisos concedits per les lleis 8/1980, de l'Estatut dels treballadors, i 30/1984, de mesures per a la reforma de la funció pública, als adoptants d'un menor de cinc anys, l'article 1.

i) Llei 36/1992, de 28 de desembre, sobre modificació de l'Estatut dels treballadors en matèria d'indemnització en els supòsits d'extinció contractual per jubilació de l'empresari.

j) Llei 10/1994, de 19 de maig, sobre mesures urgents de foment de l'ocupació, excepte les disposicions addicionals quarta, cinquena, sisena i setena.

k) De la Llei 11/1994, de 19 de maig, per la qual es modifiquen determinats articles de l'Estatut dels treballadors, del text articulat de la Llei de procediment laboral i de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, el capítol I, els articles vintè i vint-i-unè del capítol III, les disposicions addicionals primera, segona i tercera, les disposicions transitòries primera, segona i tercera, i les disposicions finals, tercera, quarta i setena.

l) De la Llei 42/1994, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, els articles 36, 40, 41, 42 i 43 i la disposició addicional setzena.

m) De la Llei 4/1995, de 23 de març, de regulació del permís parental i per maternitat, els articles 1 i 3, la disposició addicional única i el paràgraf primer i l'incís primer del paràgraf segon de la disposició transitòria única.

Disposició final primera. *Treball per compte propi.*

El treball realitzat per compte propi no està sotmès a la legislació laboral, excepte en els aspectes que per precepte legal es disposi expressament.

Disposició final segona. *Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius.*

Es crea una comissió consultiva nacional que té com a funció l'assessorament i consulta a les parts de les negociacions col·lectives de treball amb vista al plantejament i la determinació dels àmbits funcionals dels convenis. El Ministeri de Treball i Seguretat Social ha de dictar les disposicions oportunes per a la seva constitució i funcionament, autònom o connectat amb alguna una altra institució existent de funcions anàlogues. La comissió ha de funcionar sempre a nivell tripartit i ha de procedir a elaborar i mantenir al dia un catàleg d'activitats que pugui servir d'indicador per a les determinacions dels àmbits funcionals de la negociació col·lectiva. El funcionament i les decisions d'aquesta comissió s'entenen sempre sense perjudici de les atribucions que corresponguin a la jurisdicció i l'autoritat laboral en els termes establerts per les lleis.

Disposició final tercera. *Normes d'aplicació del títol II.*

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

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

Disposició final quarta. *Tipus de cotització al Fons de Garantia Salarial.*

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

Disposició final cinquena. *Disposicions de desplegament.*

El Govern ha de dictar les disposicions que siguin necessàries per al desplegament d'aquesta Llei.