



Estatut dels treballadors

Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (BOE núm. 75, de 29 de març)

Llei publicada a la pàgina web del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i anotada pel Servei Lingüístic de l'Àmbit Judicial. Està actualitzada fins a la darrera modificació normativa, feta per la Llei 22/2013, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2014 (BOE núm. 309, de 26 de desembre, i suplement en català de la mateixa data). En el futur s'hi incorporarà la modificació feta per la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acolliment (BOE núm. 242, de 7 d'octubre, i [suplement en català de la mateixa data](#)), que encara no ha entrat en vigor. Aquesta edició recull literalment el text en català publicat en els suplementes en llengua catalana del BOE.

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

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

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

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

DISPOSO:

Article únic

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

DISPOSICIÓ FINAL ÚNICA

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

Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors

TÍTOL I

De la relació individual de treball

CAPÍTOL I

Disposicions generals

SECCIÓ PRIMERA

Àmbit i fonts

Article 1

Àmbit d'aplicació

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

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

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

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

b) Les prestacions personals obligatòries.

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

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

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

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

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

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

4. La legislació laboral espanyola és aplicable al treball que prestin els treballadors espanyols contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger, sens

perjudici de les normes d'ordre públic aplicables en el lloc de treball. Aquests treballadors tenen, almenys, els drets econòmics que els correspondria si treballessin en territori espanyol.

5. A l'efecte d'aquesta Llei es considera centre de treball la unitat productiva amb una organització específica que està donada d'alta com a tal davant l'autoritat laboral. En l'activitat de les feines al mar es considera centre de treball el vaixell, que s'entén situat a la província on hi ha el port de base.

Article 2

Relacions laborals de caràcter especial

1. Es consideren relacions laborals de caràcter especial:

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

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

Article 3

Fonts de la relació laboral

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

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

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

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

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

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

SECCIÓ SEGONA

Drets i deures laborals bàsics

Article 4

Drets laborals

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

- a) Treball i lliure elecció de professió o d'ofici.
- b) Lliure sindicació.
- c) Negociació col·lectiva.
- d) Adopció de mesures de conflicte col·lectiu.
- e) Vaga.
- f) Reunió.
- g) Informació, consulta i participació en l'empresa.¹

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

- a) A l'ocupació efectiva.
- b) A la promoció i formació professional en el treball, inclosa la dirigida a la seva adaptació a les modificacions realitzades en el lloc de treball, així com al desenvolupament de plans i accions formatives tendents a afavorir la seva major ocupabilitat.²
- c) A no ser discriminats directament o indirectament per al treball, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits marcats per aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, com també per raó de llengua, dins l'Estat espanyol.
Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que estiguin en condicions d'aptitud per exercir la feina o l'ocupació de què es tracti.³
- d) A la integritat física i a una política adequada de seguretat i higiene.
- e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.⁴
- f) A la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establerta.
- g) A l'exercici individual de les accions que es derivin del contracte de treball.
- h) A tot allò que es derivi específicament del contracte de treball.

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

² Apartat 2, lletra b, redactat de conformitat amb l'article 2.1 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

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

⁴ Apartat 2, lletra e, redactat de conformitat amb la disposició addicional 11a.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

Article 5

Deures laborals

Els treballadors tenen com a deures bàsics:

- a) Complir amb les obligacions concretes del seu lloc de treball, de conformitat amb les regles de la bona fe i diligència.
- b) Observar les mesures de seguretat i higiene que s'adoptin.
- c) Complir les ordres i les instruccions de l'empresari en l'exercici regular de la seva facultat directiva.
- d) No concórrer amb l'activitat de l'empresa, en els termes que fixa aquesta Llei.
- e) Contribuir a la millora de la productivitat.
- f) Tots els que es derivin, si escau, dels contractes de treball respectius.

SECCIÓ TERCERA

Elements i eficàcia del contracte de treball

Article 6

Treball dels menors

1. Es prohibeix l'admissió al treball dels menors de 16 anys.
2. Els treballadors menors de 18 anys no poden fer feines nocturnes ni exercir activitats o llocs de treball que el Govern, a proposta del Ministeri de Treball i Seguretat Social, amb la consulta prèvia a les organitzacions sindicals més representatives, declari insalubres, penosos, nocius o perillosos, tant per a la seva salut com per a la seva formació professional i humana.
3. Es prohibeix fer hores extraordinàries als menors de 18 anys.
4. La intervenció dels menors de 16 anys en espectacles públics només pot ser autoritzada en casos excepcionals per l'autoritat laboral, sempre que això no representi un perill per a la seva salut física ni per a la seva formació professional i humana; el permís ha de constar per escrit i ha de ser per a actes determinats.

Article 7

Capacitat per contractar

Poden contractar la prestació de treball:

- a) Els que tinguin capacitat d'obrar plena d'acord amb el que disposa el Codi civil.
- b) Els menors de 18 anys i majors de 16 que visquin de manera independent, amb el consentiment dels seus pares o tutors, o amb l'autorització de la persona o institució que els tingui a càrrec seu.
Si el representant legal d'una persona de capacitat limitada l'autoritza expressament o tàcita per fer una feina, també l'autoritza per exercir els drets i complir els deures que es derivin del seu contracte i per a la seva cessació.
- c) Els estrangers, d'acord amb el que disposa la legislació específica sobre la matèria.

Article 8

Forma del contracte

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

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

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

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

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

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

[Últim paràgraf suprimit]⁶

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

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

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

⁵ Apartat 2 redactat de conformitat amb la disposició final 8a de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

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

Article 9

Validesa del contracte

1. Si resulta nul·la només una part del contracte de treball, aquest contracte continua sent vàlid pel que fa a la resta, i s'ha d'entendre completat amb els preceptes jurídics adequats d'acord amb el que disposa l'article 3.1 d'aquesta Llei. Si el treballador té assignades unes condicions o unes retribucions especials en virtut de contraprestacions establertes a la part no vàlida del contracte, la jurisdicció competent que a instància d'una de les parts declari la nul·litat ha de fer el pronunciament degut sobre la subsistència o supressió de totes aquestes condicions o retribucions o d'una part.

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

SECCIÓ QUARTA

Modalitats del contracte de treball

Article 10

Treball en comú i contracte de grup

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

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

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

Article 11

Contractes formatius

1. El contracte de treball en pràctiques es pot concertar amb els qui tinguin un títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o d'un certificat de professionalitat d'acord amb el que preveu la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels cinc anys, o de set anys quan el contracte es concerti amb un treballador amb discapacitat, següents a la terminació 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 o de formació cursats. Mitjançant conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es poden determinar els llocs de treball, grups, nivells o categories professionals objecte d'aquest contracte.

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 estatal o, si no, els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior poden determinar la durada del contracte, atenent les característiques del sector i de les pràctiques a realitzar.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompen el còmput de la durada del contracte.

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

Tampoc no es pot estar contractat en pràctiques a la mateixa empresa per al mateix lloc de treball per un temps superior a dos anys, encara que es tracti d'una titulació diferent o un certificat de professionalitat diferent.

Als efectes d'aquest article, els títols de grau, màster i, si s'escau, doctorat, corresponents als estudis universitaris no es consideren la mateixa titulació, llevat que en ser contractat per primera vegada mitjançant un contracte en pràctiques el treballador ja estigui en possessió del títol superior de què es tracti.

[Paràgraf suprimit]

d) Llevat del que disposi el conveni col·lectiu, el període de prova no pot ser superior a un mes per als contractes en pràctiques formalitzats amb treballadors que tinguin un títol de grau mitjà o un certificat de professionalitat de nivell 1 o 2, ni superior a dos mesos per als contractes en pràctiques formalitzats amb treballadors que tinguin un títol de grau superior o un certificat de professionalitat de nivell 3.

e) La retribució del treballador ha de ser la fixada en conveni col·lectiu per als treballadors en pràctiques, sense que, si no n'hi ha, pugui 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 o equivalent lloc de treball.

f) Si en finalitzar el contracte el treballador continua a l'empresa no es pot concertar un nou període de prova, i la durada de les pràctiques es computa a l'efecte d'antiguitat a l'empresa.⁸

2. El contracte per a la formació i l'aprenentatge té per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació del sistema educatiu.

El contracte per a la formació i l'aprenentatge es regeix per les regles següents:

a) Es pot signar amb treballadors més grans de setze i menors de vint-i-cinc anys que no tinguin la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerida per concertar un contracte en pràctiques. Es poden acollir a aquesta modalitat contractual els treballadors que cursin formació professional del sistema educatiu.

El límit màxim d'edat no és aplicable quan el contracte es concerta amb persones amb discapacitat ni amb els col·lectius en situació d'exclusió social previstos a la Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció, en els casos en què siguin contractats per part d'empreses d'inserció que estiguin qualificades i actives en el registre administratiu corresponent.

b) La durada mínima del contracte és d'un any i la màxima, de tres. No obstant això, mitjançant conveni col·lectiu es poden establir diferents durades del contracte, en funció de les necessitats organitzatives o productives de les empreses, sense que la durada mínima pugui ser inferior a sis mesos ni la màxima superior a tres anys.

En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la màxima legal o convencionalment establerta, es pot prorrogar mitjançant acord de les parts, fins a dues vegades, sense que la durada de cada pròrroga pugui ser inferior a sis mesos i sense que la durada total del contracte pugui excedir la durada màxima esmentada.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat interrompen el còmput de la durada del contracte.

c) Expirada la durada del contracte per a la formació i l'aprenentatge, el treballador no pot ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa o diferent empresa, llevat que la formació inherent al nou contracte tingui per objecte l'obtenció de diferent qualificació professional.

No es poden subscriure contractes per a la formació i l'aprenentatge quan el lloc de treball corresponent al contracte hagi estat ocupat amb anterioritat pel treballador a la mateixa empresa per un temps superior a dotze mesos.

d) El treballador ha de rebre la formació inherent al contracte per a la formació i l'aprenentatge directament en un centre formatiu de la xarxa a què es refereix la disposició addicional cinquena de la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, prèviament reconegut per a això pel Sistema Nacional d'Ocupació. No obstant això, també pot rebre la formació a la mateixa empresa quan aquesta disposi de les instal·lacions i el personal adequats als efectes de l'acreditació de la competència o qualificació professional a què es refereix l'apartat e, sense perjudici de la necessitat, si s'escau, de la realització de períodes de formació complementaris en els centres de la xarxa esmentada.

L'activitat laboral exercida pel treballador a l'empresa ha d'estar relacionada amb les activitats formatives. La impartició d'aquesta formació s'ha de justificar quan finalitzi el contracte.

Reglamentàriament s'ha de desplegar el sistema d'impartició i les característiques de la formació dels treballadors als centres formatius i a les empreses, així com el seu reconeixement, en un règim d'alternança amb el treball efectiu per afavorir una relació més gran entre aquest i la formació i l'aprenentatge del treballador. Les activitats formatives poden incloure formació complementària no referida al Catàleg nacional de qualificacions professionals per adaptar-se tant a les necessitats dels treballadors com de les empreses.

Així mateix són objecte de desplegament reglamentari els aspectes relacionats amb el finançament de l'activitat formativa.

e) La qualificació o competència professional adquirida a través del contracte per a la formació i l'aprenentatge és objecte d'acreditació en els termes que preveuen la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, i la seva normativa de desplegament. De conformitat amb el que estableix la regulació esmentada, el treballador pot sol·licitar a l'Administració pública competent l'expedició del certificat de professionalitat corresponent, títol de formació professional o, si s'escau, acreditació parcial acumulable.

f) El temps de treball efectiu, que ha de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives, no pot ser superior al 75 per cent, durant el primer any, o al 85 per cent, durant el segon i tercer any, de la jornada màxima prevista en el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, a la jornada màxima legal. Els treballadors no poden realitzar hores extraordinàries, excepte en el supòsit que preveu l'article 35.3. Tampoc poden realitzar treballs nocturns ni treball a torns.

g) La retribució del treballador contractat per a la formació i l'aprenentatge es fixa en proporció al temps de treball efectiu, d'acord amb el que estableix el conveni col·lectiu.

En cap cas, la retribució pot ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

h) L'acció protectora de la Seguretat Social del treballador contractat per a la formació i l'aprenentatge comprèn totes les contingències, situacions protegibles i prestacions, inclosa la desocupació. Així mateix, es té dret a la cobertura del Fons de Garantia Salarial.

i) En el supòsit que el treballador continuï a l'empresa quan finalitzi el contracte cal atènyer-se al que estableix l'apartat 1, paràgraf f, d'aquest article.⁹

3. En la negociació col·lectiva s'han de fixar criteris i procediments tendents a aconseguir una presència equilibrada d'homes i dones vinculats a l'empresa mitjançant contractes formatius. Així mateix, es poden establir compromisos de conversió dels contractes formatius en contractes per temps indefinit.¹⁰

⁷ Apartat 1, lletra c, últim paràgraf, suprimit per la disposició final 2a de la Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació (BOE núm. 179, de 27 de juliol, i suplement en català de la mateixa data). Cal tenir en compte que aquest paràgraf ja havia estat suprimit per la disposició final 2a del Reial decret llei 4/2013, de 22 de febrer, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació (BOE núm. 47, de 23 de febrer, i suplement en català de la mateixa data).

⁸ Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 12.1 de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a

la reforma del mercat de treball (BOE núm. 227, de 18 de setembre, i suplement en català de la mateixa data).

⁹ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article 2.2 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

¹⁰ Apartat 3 redactat de conformitat amb l'article 12.3 de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball (BOE núm. 227, de 18 de setembre, i suplement en català de la mateixa data).

Article 12¹¹

Contracte a temps parcial i contracte de relleu¹²

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

Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, s'entén per "treballador a temps complet comparable" un treballador a temps complet de la mateixa empresa i el mateix centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que porti a terme una feina idèntica o similar. Si a l'empresa no hi ha cap treballador comparable a temps complet, es considera la jornada a temps complet que preveu el conveni col·lectiu d'aplicació o, si hi manca, la jornada màxima legal.¹³

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

3. Sens perjudici del que assenyala l'apartat anterior, el contracte a temps parcial s'entén subscrit per temps indefinit quan es concerta per dur a terme feines fixes i periòdiques dins del volum normal d'activitat de l'empresa.¹⁴

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

a) El contracte, de conformitat amb el que disposa l'article 8.2 d'aquesta Llei, s'ha de formalitzar necessàriament per escrit. En el contracte han de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, així com la manera de la seva distribució segons el que preveu conveni col·lectiu.

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

b) Quan el contracte a temps parcial comporti l'execució d'una jornada diària inferior a la dels treballadors a temps complet i aquesta es dugui a terme de manera partida, només és possible efectuar una única interrupció en la jornada diària esmentada, llevat que es disposi una altra cosa mitjançant conveni col·lectiu.

c) Els treballadors a temps parcial no poden fer hores extraordinàries, excepte en els supòsits als quals es refereix l'article 35.3.

La realització d'hores complementàries es regeix pel que disposa l'apartat 5 d'aquest article. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i complementàries, incloses les pactades prèviament i les voluntàries, no pot excedir el límit legal del treball a temps parcial que defineix l'apartat 1 d'aquest article.

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

e) La conversió d'un treball a temps complet en un treball parcial i viceversa té sempre caràcter voluntari per al treballador i no es pot imposar de manera unilateral o com a conseqüència d'una modificació substancial de condicions de treball a l'empara del que disposa l'article 41.1.a. El treballador no pot ser acomiadat ni patir cap altre tipus de sanció o

efecte perjudicial pel fet de rebutjar aquesta conversió, sense perjudici de les mesures que, de conformitat amb el que disposen els articles 51 i 52.c d'aquesta Llei, es puguin adoptar per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

A fi de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresari ha d'informar els treballadors de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que aquells puguin formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball dels treballadors a temps parcial, tot això de conformitat amb els procediments que s'estableixin per conveni col·lectiu.

Amb caràcter general, l'empresari ha de tenir en compte, en la mesura que pugui, les sol·licituds a què es refereix el paràgraf anterior. La denegació de la sol·licitud l'ha de notificar l'empresari al treballador per escrit i de manera motivada.

f) Els convenis col·lectius han d'establir mesures per facilitar l'accés efectiu dels treballadors a temps parcial a la formació professional contínua, a fi d'afavorir la seva progressió i mobilitat professionals.¹⁵

5. Es consideren hores complementàries les efectuades com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, de conformitat amb les regles següents:

a) L'empresari només pot exigir la realització d'hores complementàries quan així ho hagi pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries es pot acordar en el moment de la formalització del contracte a temps parcial o amb posterioritat a aquest, però constitueix, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte s'ha de formalitzar necessàriament per escrit.

b) Només es pot formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual.

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

El nombre d'hores complementàries pactades no pot excedir el 30 per 100 de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Els convenis col·lectius poden establir un altre percentatge màxim, que, en cap cas, pot ser inferior al 30 per 100 esmentat ni excedir el 60 per 100 de les hores ordinàries contractades.

d) El treballador ha de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim de tres dies, llevat que el conveni estableixi un termini de preavís inferior.

e) El pacte d'hores complementàries pot quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavís de quinze dies, una vegada transcorregut un any des de la seva formalització, quan concorri alguna de les circumstàncies següents:

L'atenció de les responsabilitats familiars enunciades a l'article 37.5 d'aquesta Llei.

Per necessitats formatives, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.

Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

f) El pacte d'hores complementàries i les condicions de realització d'aquestes hores estan subjectes a les regles que preveuen les lletres anteriors. En cas d'incompliment d'aquestes regles, la negativa del treballador a la realització de les hores complementàries, malgrat que s'hagin pactat, no constitueix conducta laboral sancionable.

g) Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de durada indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'empresari pot oferir al treballador, en qualsevol moment, la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no pot superar el 15 per 100, ampliables al 30 per 100 per conveni col·lectiu, de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa del treballador a la realització d'aquestes hores no constitueix conducta laboral sancionable.

Aquestes hores complementàries no es computen als efectes dels percentatges d'hores complementàries pactades que estableix la lletra c.

h) La jornada dels treballadors a temps parcial s'ha de registrar dia a dia i s'ha de totalitzar mensualment, i s'ha de lliurar una còpia al treballador, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores fetes cada mes, tant les ordinàries com les complementàries a què es refereix l'apartat 5.

L'empresari ha de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys.

En cas d'incompliment de les obligacions de registre referides, el contracte es presumeix subscrit a jornada completa, llevat que hi hagi una prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

h) La realització d'hores complementàries ha de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos que estableixen els articles 34, apartats 3 i 4; 36.1 i 37.1 d'aquesta Llei.

i) Les hores complementàries efectivament efectuades es retribueixen com a ordinàries, i es computen als efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i la retribució de les hores complementàries efectuades s'han de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.¹⁶

6. Perquè el treballador pugui accedir a la jubilació parcial, en els termes que estableixen l'apartat 2 de l'article 166 de la Llei general de la Seguretat Social i altres disposicions concordants, ha d'acordar amb la seva empresa una reducció de jornada i de salari d'entre un mínim del 25 per 100 i un màxim del 50 per 100, conforme a l'esmentat article 166, i l'empresa ha de concertar simultàniament un contracte de relleu, d'acord amb el que estableix l'apartat següent, a fi de substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador que es jubila parcialment. També es pot concertar el contracte de relleu per substituir els treballadors que es jubilin parcialment després d'haver complert l'edat que estableixen l'article 161.1.a i la disposició transitòria vintena de la Llei general de la Seguretat Social.

La reducció de jornada i de salari pot arribar al 75 per 100 quan el contracte de relleu es concerta a jornada completa i amb durada indefinida, sempre que el treballador compleixi els requisits que estableix l'article 166.2.c de la Llei general de la Seguretat Social.

L'execució d'aquest contracte de treball a temps parcial i la seva retribució són compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconegui al treballador en concepte de jubilació parcial.

La relació laboral s'extingeix en produir-se la jubilació total del treballador.¹⁷

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

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

b) Llevat del supòsit que preveu el paràgraf segon de l'apartat 6, la durada del contracte de relleu que es formalitzi com a conseqüència d'una jubilació parcial ha de ser indefinida o, com a mínim, igual al temps que falti al treballador substituït per arribar a l'edat establerta a l'apartat 1 de l'article 166 de la Llei general de la Seguretat Social o, transitòriament, les edats que preveu la disposició transitòria vintena. Si, en complir l'edat esmentada, el treballador jubilat parcialment continua a l'empresa, el contracte de relleu que s'hagi formalitzat per durada determinada es pot prorrogar mitjançant acord amb les parts per períodes anuals, i s'extingeix, en tot cas, en finalitzar el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.

En el supòsit que preveu el paràgraf segon de l'apartat 6, el contracte de relleu ha d'arribar almenys a una durada igual al resultat de sumar dos anys al temps que li falti al treballador substituït per arribar a l'edat de jubilació a què es refereixen l'article 161.1.a i la disposició transitòria vintena de la Llei general de la Seguretat Social. En el supòsit que el contracte s'extingeixi abans d'arribar a la durada mínima indicada, l'empresari està obligat a formalitzar un nou contracte en els mateixos termes de l'extingit, pel temps restant.

En el cas del treballador jubilat parcialment després d'haver complert l'edat que preveu l'apartat 1 de l'article 166 de la Llei general de la Seguretat Social, o transitòriament, les edats que preveu la seva disposició transitòria vintena, la durada del contracte de relleu que pot formalitzar l'empresa per substituir la part de jornada deixada vacant per aquest pot ser indefinida o anual. En aquest segon cas, el contracte es prorroga automàticament per períodes anuals i s'extingeix, en tot cas, en finalitzar el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.

c) Llevat del supòsit que preveu el paràgraf segon de l'apartat 6, el contracte de relleu es pot formalitzar a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la durada de la jornada ha de ser, com a mínim, igual a la reducció de jornada acordada pel treballador substituït. L'horari de treball del treballador rellevista pot completar el del treballador substituït o simultaniejar-se amb ell.

d) El lloc de treball del treballador rellevista pot ser el mateix del treballador substituït. En tot cas, hi ha d'haver una correspondència entre les bases de cotització de tots dos, en els termes que preveu l'article 166.2 e de la Llei general de la Seguretat Social.

e) En la negociació col·lectiva es poden establir mesures per impulsar la formalització de contractes de relleu.¹⁸

¹¹ Article redactat de conformitat amb l'article 1.1 del Reial decret llei 15/1998, de 27 de novembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball en relació amb el treball a temps parcial i foment de la seva estabilitat (BOE núm. 285, de 28 de novembre, i suplement en català núm. 9, de 26 de desembre).

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

¹³ Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 1.3 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

¹⁴ Apartat 3 redactat de conformitat amb l'article 1.4 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

¹⁵ Apartat 4 redactat de conformitat amb l'article 1.1 del Reial decret llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors (BOE núm. 305, de 21 de desembre, i suplement en català de la mateixa data).

¹⁶ Apartat 5 redactat de conformitat amb l'article 1.1 del Reial decret llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors (BOE núm. 305, de 21 de desembre, i suplement en català de la mateixa data).

¹⁷ Apartat 6 redactat de conformitat amb la disposició final 1a de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social (BOE núm. 184, de 2 d'agost, i suplement en català de la mateixa data), en la redacció donada per l'article 9 del Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de més edat i per promoure l'envelliment actiu (BOE núm. 65, de 16 de març, i suplement en català de la mateixa data).

¹⁸ Apartat 7 redactat de conformitat amb la disposició final 1a de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social (BOE núm. 184, de 2 d'agost, i suplement en català de la mateixa data), en la redacció donada per l'article 9 del Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de més edat i per promoure l'envelliment actiu (BOE núm. 65, de 16 de març, i suplement en català de la mateixa data).

Article 13¹⁹

Treball a distància

1. Té la consideració de treball a distància aquell en què la prestació de l'activitat laboral es realitzi de manera preponderant en el domicili del treballador o en el lloc escollit lliurement per aquest, de forma alternativa al seu desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa.

2. L'acord pel qual s'estableixi el treball a distància s'ha de formalitzar per escrit. Tant si l'acord s'estableix en el contracte inicial com si és posterior, li són aplicables les regles que conté l'article 8.3 d'aquesta Llei per a la còpia bàsica del contracte de treball.

3. Els treballadors a distància tenen els mateixos drets que els que presten els seus serveis al centre de treball de l'empresa, excepte aquells que siguin inherents a la realització de la prestació laboral en el centre de manera presencial. En especial, el treballador a distància té dret a percebre, com a mínim, la retribució total establerta d'acord amb el seu grup professional i funcions.

L'empresari ha d'establir els mitjans necessaris per assegurar l'accés efectiu d'aquests treballadors a la formació professional per a la feina, a fi d'afavorir la seva promoció professional. Així mateix, a fi de possibilitar la mobilitat i promoció, ha d'informar els treballadors a distància de l'existència de llocs de treball vacants per a la seva ocupació presencial als seus centres de treball.

4. Els treballadors a distància tenen dret a una protecció adequada en matèria de seguretat i salut i és aplicable, en tot cas, el que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la seva normativa de desplegament.

5. Els treballadors a distància poden exercir els drets de representació col·lectiva d'acord amb el que preveu la present Llei. A aquests efectes els treballadors han d'estar adscrits a un centre de treball concret de l'empresa.

¹⁹ Article redactat de conformitat amb l'article 6 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

CAPÍTOL II

Contingut del contracte de treball

SECCIÓ PRIMERA

Durada del contracte

Article 14

Període de prova

1. Es pot concertar per escrit un període de prova, amb subjecció als límits de durada que, si 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.

En el supòsit dels contractes temporals de durada determinada de l'article 15 concertats per temps no superior a sis mesos, el període de prova no pot excedir el mes, llevat que es disposi una altra cosa per conveni col·lectiu.

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

És nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador ja hagi dut a terme les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.²⁰

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

3. 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, risc durant l'embaràs, maternitat, i adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, que afectin el treballador durant el període de prova, n'interrompen el còmput sempre que hi hagi acord entre les dues parts.²¹

²⁰ Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 1.2 del Reial decret llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors (BOE núm. 305, de 21 de desembre, i suplement en català de la mateixa data).

²¹ Apartat 3 redactat de conformitat amb l'article 1.2 del Reial decret llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors (BOE núm. 305, de 21 de desembre, i suplement en català de la mateixa data).

Article 15

Durada del contracte

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

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

a) Quan es contracti el treballador per a la realització d'una obra o servei determinats, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, encara que limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta. Aquests contractes no poden tenir una durada superior a tres anys ampliable fins a dotze mesos més per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior. Transcorreguts aquests terminis, els treballadors adquireixen la condició de treballadors fixos de l'empresa.

Els convenis col·lectius sectorials estatals i d'àmbit inferior, inclosos els convenis d'empresa, poden identificar les feines o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa que es poden cobrir amb contractes d'aquesta naturalesa.²²

b) Quan les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes així ho exigeixin, fins i tot si es tracta de l'activitat normal de l'empresa. En aquests casos, els contractes poden tenir una durada màxima de sis mesos, dins d'un període de dotze mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin les causes esmentades. Mitjançant un conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si hi manca, mitjançant un conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior es pot modificar la durada màxima d'aquests contractes i el període dins del qual es poden realitzar tenint en compte el caràcter estacional de l'activitat en la qual es produeixin les circumstàncies esmentades. En aquest supòsit, el període màxim dins del qual es poden realitzar és de divuit mesos, i la durada del contracte no pot superar les tres quartes parts del període de referència establert ni dotze mesos, com a màxim.

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

Mitjançant un conveni col·lectiu es poden determinar les activitats en les quals es poden contractar treballadors eventuais, així com fixar criteris generals relatius a la relació adequada entre el volum d'aquesta modalitat contractual i la plantilla total de l'empresa.²³

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

d) *Derogat*^{24 i 25}

2. Adquiriran la condició de treballadors fixos, sigui quina sigui la modalitat de la contractació, els que no hagin estat donats d'alta a la Seguretat Social una vegada

transcorregut un termini igual al que legalment s'hagués pogut fixar per al període de prova, llevat que, de la mateixa naturalesa de les activitats o dels serveis contractats, se'n dedueixi clarament la durada temporal, tot això sens perjudici de les altres responsabilitats que corresponguin en dret.

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

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

5. Sense perjudici del que disposen els apartats 1.a, 2 i 3 d'aquest article, els treballadors que en un període de trenta mesos hagin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb solució de continuïtat o sense, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquireixen la condició de treballadors fixos.

El que estableix el paràgraf anterior també és aplicable quan es produeixin supòsits de successió o subrogació empresarial d'acord amb el que es disposi legalment o convencionalment.

Atenent les peculiaritats de cada activitat i les característiques del lloc de treball, la negociació col·lectiva ha d'establir requisits dirigits a prevenir la utilització abusiva de contractes de durada determinada amb diferents treballadors per ocupar el mateix lloc de treball cobert anteriorment amb contractes d'aquest caràcter, amb solució de continuïtat o sense, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal.

El que disposa aquest apartat no és aplicable a la utilització dels contractes formatius, de relleu i interinitat, als contractes temporals formalitzats en el marc de programes públics d'ocupació-formació, així com als contractes temporals que siguin utilitzats per empreses d'inserció degudament registrades i l'objecte dels esmentats contractes sigui considerat com a part essencial d'un itinerari d'inserció personalitzat.^{26 i 27}

6. Els treballadors amb contractes temporals i de durada determinada tenen els mateixos drets que els treballadors amb contractes de durada indefinida, sens perjudici de les particularitats específiques de cada una de les modalitats contractuals en matèria d'extinció del contracte i de les que preveu expressament la Llei en relació amb els contractes formatius i *amb el contracte d'inserció*²⁸. Quan correspongui en consideració a la seva naturalesa, aquests drets han de ser reconeguts en les disposicions legals i reglamentàries i en els convenis col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat.

Quan un determinat dret o una determinada condició de treball estigui atribuït a les disposicions legals o reglamentàries i als convenis col·lectius en funció d'una antiguitat prèvia del treballador, aquesta s'ha de computar d'acord amb els mateixos criteris per a tots els treballadors, sigui quina sigui la modalitat de contractació.²⁹

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

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

Els convenis col·lectius han d'establir mesures per facilitar l'accés efectiu d'aquests treballadors a la formació professional continuada, a fi de millorar-ne la qualificació i afavorir-ne la progressió i la mobilitat professionals.³⁰

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

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

Els convenis col·lectius d'àmbit sectorial poden acordar, quan les peculiaritats de l'activitat del sector així ho justifiquin, la utilització en els contractes de fixos discontinus de la modalitat de temps parcial, així com els requisits i les especialitats per a la conversió de contractes temporals en contractes de fixos discontinus.³¹

9. En els casos que preveuen els apartats 1.a i 5, l'empresari ha de facilitar per escrit al treballador, en els deu dies següents al compliment dels terminis indicats, un document justificatiu sobre la seva nova condició de treballador fix de l'empresa. En tot cas, el treballador pot sol·licitar, per escrit, al servei públic d'ocupació corresponent un certificat dels contractes de durada determinada o temporals formalitzats, a l'efecte de poder acreditar la seva condició de treballador fix a l'empresa. El servei públic d'ocupació ha d'emetre el document esmentat i ho ha de posar en coneixement de l'empresa en la qual el treballador presti serveis.³²

10. S'autoritza el Govern per desplegar reglamentàriament el que preveu aquest article.³³

²² Apartat 1, lletra a, redactat de conformitat amb l'article 1.1 de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball (BOE núm. 227, de 18 de setembre, i suplement en català de la mateixa data).

²³ Apartat 1, lletra b, redactat de conformitat amb l'article 1.8 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

²⁴ Apartat 1, lletra d, derogada per la disposició derogatòria única 1.a.1r de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

²⁵ Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 1.4 de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre).

²⁶ Apartat 5 redactat de conformitat amb l'article 1.2 de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball (BOE núm. 227, de 18 de setembre, i suplement en català de la mateixa data).

²⁷ Apartat 5 suspès, fins al 31 de desembre de 2012, per l'article 5 del Reial decret llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la protecció per desocupació (BOE núm. 208, de 30 d'agost, i suplement en català de la mateixa data), segons la redacció que fa d'aquest article 5 l'article 17 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

²⁸ La referència al contracte d'inserció ha quedat derogada per la disposició derogatòria única 1.a.2n de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

²⁹ Apartat 6 afegit per l'article 1.10 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

³⁰ Apartat 7 afegit per l'article 1.10 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

³¹ Apartat 8 afegit per l'article 1.10 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

³² Apartat 9 redactat de conformitat amb l'article 1.3 de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball (BOE núm. 227, de 18 de setembre, i suplement en català de la mateixa data).

³³ Apartat 10 renumerat per l'article 1.4 de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball (BOE núm. 227, de 18 de setembre, i suplement en català de la mateixa data).

Article 16

Ingrés al treball

1. Els empresaris estan obligats a comunicar a l'oficina pública d'ocupació, en el termini dels deu dies següents a la seva concertació i en els termes que es determinin per reglament, el contingut dels contractes de treball que estableixin o les seves pròrrogues, s'hagin de formalitzar per escrit o no.³⁴

2. Els serveis públics d'ocupació poden autoritzar, en les condicions que determina la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, l'existència d'agències de col·locació públiques o privades. 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, directa o indirecta, basada en motius d'origen, inclòs el racial o ètnic, sexe, edat, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social, llengua dins de l'Estat i discapacitat, sempre que els treballadors estiguin en condicions d'aptitud per realitzar el treball o l'ocupació de què es tracti.

Les agències de col·locació, en les seves actuacions, han de respectar la intimitat i dignitat dels treballadors, complir la normativa aplicable en matèria de protecció de dades i garantir als treballadors la gratuïtat per la prestació de serveis.³⁵

3. L'activitat consistent en la contractació de treballadors per cedir-los temporalment a altres empreses ha de ser realitzada exclusivament per empreses de treball temporal autoritzades d'acord amb la seva legislació específica. Les empreses de treball temporal poden, a més, actuar com a agències de col·locació quan disposin de l'autorització corresponent d'acord amb el que estableix la normativa aplicable.³⁶

³⁴ Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 32.1 de la Llei 14/2000, de 29 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (BOE núm. 313, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 3, de 30 de gener de 2001).

³⁵ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article 15.1 de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball (BOE núm. 227, de 18 de setembre, i suplement en català de la mateixa data).

³⁶ Apartat 3 redactat de conformitat amb l'article 1.1 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

SECCIÓ SEGONA

Drets i deures derivats del contracte

Article 17

No-discriminació en les relacions laborals

1. S'entenen nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc en la feina, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones pertanyents a l'empresa o relacionades amb l'empresa i llengua dins de l'Estat espanyol.³⁷

Són igualment nul·les les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada en l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.^{38 i 39}

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

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

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

Les mesures a què es refereixen els paràgrafs anteriors s'han d'orientar prioritàriament a fomentar l'ocupació estable dels treballadors desocupats i la conversió de contractes temporals en contractes per temps indefinit.⁴⁰

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

Així mateix, la negociació col·lectiva pot establir aquest tipus de mesures en les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat per afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball de què es tracti.⁴¹

5. L'establiment de plans d'igualtat a les empreses s'ha d'ajustar al que disposen aquesta Llei i la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.⁴²

³⁷ Apartat 1, paràgraf 1r, redactat de conformitat amb la disposició addicional 11a.1 de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball (BOE núm. 227, de 18 de setembre, i suplement en català de la mateixa data).

³⁸ Apartat 1, paràgraf 2n, redactat de conformitat amb la disposició addicional 11a.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

³⁹ Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 37.4 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (BOE núm. 313, de 31 de desembre, i suplement en català núm. 3, de 31 de gener de 2004).

⁴⁰ Apartat 3 redactat de conformitat amb l'article 2 de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre).

⁴¹ Apartat 4 afegit per la disposició adicional 11a.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁴² Apartat 5 afegit per la disposició adicional 11a.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

Article 18

Inviolabilitat de la persona del treballador

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

Article 19

Seguretat i higiene

1. El treballador, en la prestació dels serveis, té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i higiene.
2. El treballador està obligat a observar al lloc de treball les mesures legals i reglamentàries de seguretat i higiene.
3. En la inspecció i el control d'aquestes mesures que siguin d'observança obligada per part de l'empresari, el treballador té dret a participar per mitjà dels seus representants legals en el centre de treball, si no hi ha òrgans o centres especialitzats competents en la matèria d'acord amb la legislació vigent.
4. L'empresari està obligat a facilitar una formació pràctica i adequada en matèria de seguretat i higiene als treballadors que contracta, o si canvien de lloc de treball o han d'aplicar una nova tècnica que pugui ocasionar riscos greus per a ells o per als companys o per a tercers, tant si és amb serveis propis com si és amb la intervenció dels serveis oficials corresponents. El treballador està obligat a seguir aquestes ensenyances i a fer les pràctiques quan tinguin lloc dins la jornada laboral o en altres hores, però descomptant de la jornada el temps que hi hagi esmerçat.
5. Els òrgans interns de l'empresa competents en matèria de seguretat i, si no n'hi ha, els representants legals dels treballadors en el centre de treball que considerin que hi ha una probabilitat seriosa i greu d'accident per la inobservança de la legislació aplicable en la matèria, han de requerir l'empresari per escrit perquè adopti les mesures oportunes que facin desaparèixer l'estat de risc; si la demanda no és atesa en un termini de 4 dies, s'han d'adreçar a l'autoritat competent. Aquesta autoritat, si considera les circumstàncies al·legades, mitjançant resolució fundada, ha de requerir l'empresari perquè adopti les mesures de seguretat apropiades o perquè suspengui les activitats a la zona o al local de treball o amb el material en perill. També pot ordenar, amb els informes tècnics necessaris, la paralització immediata de la feina si es considera que hi ha risc greu d'accident. Si el risc d'accident és imminent, la paralització de les activitats pot ser acordada per decisió dels òrgans competents de l'empresa en matèria de seguretat o pel 75% dels representants dels treballadors en empreses amb processos discontinus i de tots els representants dels treballadors en les empreses el procés de les quals sigui continu. Aquest acord s'ha de

comunicar immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, en 24 hores, ha d'anul·lar o ratificar la paralització acordada.

Article 20

Direcció i control de l'activitat laboral

1. El treballador està obligat a fer la feina que s'hagi convingut sota la direcció de l'empresari o de la persona en qui l'empresari delegui.
2. En el compliment de l'obligació de treballar assumida en el contracte, el treballador deu a l'empresari la diligència i la col·laboració en el treball que marquen les disposicions legals, els convenis col·lectius i les ordres o instruccions que adopti en l'exercici regular de les seves facultats de direcció i, si no n'hi ha, els usos i els costums. En qualsevol cas, el treballador i l'empresari s'han de sotmetre, en les seves prestacions recíproques, a les exigències de la bona fe.
3. L'empresari pot adoptar les mesures que consideri més oportunes de vigilància i control per verificar que el treballador compleix les seves obligacions i els seus deures laborals, i en l'adopció i aplicació d'aquestes mesures ha de guardar la consideració a la seva dignitat humana i ha de tenir en compte la capacitat real dels treballadors disminuïts, si escau.
4. L'empresari pot verificar l'estat de malaltia o accident del treballador que aquest hagi al·legat per justificar la seva falta d'assistència a la feina mitjançant un reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador a aquest reconeixement pot determinar la suspensió dels drets econòmics que hi pugui haver a càrrec de l'empresari per aquestes situacions.

Article 21

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

1. No es pot fer la prestació laboral d'un treballador per a diversos empresaris si es considera que hi ha concurrència deslleial o si es pacta la plena dedicació mitjançant una compensació econòmica expressa, en els termes que s'acordin a aquest efecte.
2. El pacte de no-competència quan s'ha extingit el contracte de treball, que no pot tenir una durada superior a 2 anys per als tècnics i a 6 mesos per als altres treballadors, només és vàlid si hi concorren els requisits següents:
 - a) Que l'empresari hi tingui un interès industrial o comercial efectiu,
 - b) I que se satisfaci al treballador una compensació econòmica adequada.
3. En el supòsit de compensació econòmica per la plena dedicació, el treballador pot rescindir l'acord i recuperar la seva llibertat de treball en una altra ocupació si ho comunica per escrit a l'empresari amb un preavís de 30 dies; en aquest cas perd la compensació econòmica o altres drets vinculats a la plena dedicació.
4. Si el treballador ha rebut una especialització professional a càrrec de l'empresari per posar en marxa projectes determinats o fer una feina específica, tots dos poden pactar la permanència del treballador en aquesta empresa durant un temps determinat. L'acord no pot tenir una durada superior a 2 anys i s'ha de formalitzar sempre per escrit. Si el treballador deixa la feina abans del termini, l'empresari té dret a rebre una indemnització per danys i perjudicis.

SECCIÓ TERCERA

Classificació professional i promoció en el treball

Article 22⁴³

Sistema de classificació professional

1. Mitjançant la negociació col·lectiva o, si no, mitjançant acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'ha d'establir el sistema de classificació professional dels treballadors per mitjà de grups professionals.
2. S'entén per grup professional el que agrupi unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i pot incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador.
3. La definició dels grups professionals s'ha d'ajustar a criteris i sistemes que tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes.
4. Per acord entre el treballador i l'empresari s'ha d'assignar al treballador un grup professional i s'ha d'establir com a contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball la realització de totes les funcions corresponents al grup professional assignat o només d'alguna d'aquestes. Quan s'acordi la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació s'ha de realitzar en virtut de les funcions que es desenvolupin durant més temps.

⁴³ Article redactat de conformitat amb l'article 8 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

Article 23⁴⁴

Promoció i formació professional en el treball

1. El treballador té dret:
 - a) Al gaudi dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com a una preferència a escollir torn de treball, si aquest és el règim instaurat a l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
 - b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional.
 - c) A la concessió dels permisos oportuns de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.
 - d) A la formació necessària per a la seva adaptació a les modificacions realitzades en el lloc de treball. Aquesta ha d'anar a càrrec de l'empresa, sense perjudici de la possibilitat d'obtenir a aquest efecte els crèdits destinats a la formació. El temps destinat a la formació es considera en tot cas temps de treball efectiu.
2. En la negociació col·lectiva s'han de pactar els termes de l'exercici d'aquests drets, que s'han d'acomodar a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació directa o indirecta entre treballadors d'un i l'altre sexe.
3. Els treballadors amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entén complert en tot cas quan el treballador pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromès per la negociació col·lectiva. Sense perjudici d'això, no es pot incloure en el dret a què es refereix aquest apartat la formació que obligatòriament

hagi d'impartir l'empresa a càrrec seu de conformitat amb el que preveuen altres lleis. Si no es preveu en conveni col·lectiu, la concreció de la forma de gaudi del permís s'ha de fixar de mutu acord entre treballador i empresari.

⁴⁴ Article redactat de conformitat amb l'article 2.3 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

Article 24

Ascensos

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

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

2. Els ascensos i la promoció professional a l'empresa s'han d'ajustar a criteris i sistemes que tinguin com a objectiu garantir l'absència de discriminació directa o indirecta entre dones i homes, i es poden establir mesures d'acció positiva dirigides a eliminar o compensar situacions de discriminació.⁴⁵

⁴⁵ Apartat 2 redactat de conformitat amb la disposició addicional 11a.4 de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball (BOE núm. 227, de 18 de setembre, i suplement en català de la mateixa data).

Article 25

Promoció econòmica

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

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

SECCIÓ QUARTA

Salaris i garanties salarials

Article 26

Del salari

1. Es considera salari la totalitat de 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, incloses les relacions laborals de caràcter especial a què es refereix l'article 2 d'aquesta Llei, el salari en espècie pot superar el 30 per 100 de les percepcions salarials del treballador, ni donar lloc a la minoració de la quantia íntegra en diners del salari mínim interprofessional.⁴⁶

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

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

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

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

⁴⁶ Apartat 1 redactat de conformitat amb la disposició addicional 23a de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball (BOE núm. 227, de 18 de setembre, i suplement en català de la mateixa data).

Article 27

Salari mínim interprofessional

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

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

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

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

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

Article 28⁴⁷

Igualtat de remuneració per raó de sexe

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

⁴⁷ Article redactat de conformitat amb l'article únic de la Llei 33/2002, de 5 de juliol, de modificació de l'article 28 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març (BOE núm. 161, de 6 de juliol, i suplement en català núm. 15, d'1 d'agost).

Article 29

Liquidació i pagament

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

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

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

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

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

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

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

Article 30

Impossibilitat de la prestació

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

Article 31

Gratificacions extraordinàries

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

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

Article 32⁴⁸

Garanties del salari

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

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

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

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

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

⁴⁸ Article redactat de conformitat amb la disposició final 14.1 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 16, d'1 d'agost).

Article 33

El Fons de Garantia Salarial

1. El Fons de Garantia Salarial, organisme autònom adscrit al Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, amb personalitat jurídica i capacitat d'obrar per al compliment dels seus fins, ha d'abonar als treballadors l'import dels salaris pendents de pagament a causa d'insolvència o concurs de l'empresari.

Als aquests efectes, es considera salari la quantitat reconeguda com a tal en acte de conciliació o en resolució judicial per tots els conceptes a què es refereix l'article 26.1, així com els salaris de tramitació en els supòsits en què legalment escaiguin, sense que el Fons pugui abonar, per un concepte o per l'altre concepte, conjuntament o separatament, un import superior a la quantitat resultant de multiplicar el doble del salari mínim interprofessional diari, inclosa la part proporcional de les pagues extraordinàries, pel nombre de dies de salari pendent de pagament, amb un màxim de cent vint dies.⁴⁹

2. El Fons de Garantia Salarial, en els casos de l'apartat anterior, ha d'abonar indemnitzacions reconegudes com a conseqüència de sentència, interlocutòria, acte de conciliació judicial o resolució administrativa a favor dels treballadors a causa d'acomiadament o extinció dels contractes d'acord amb els articles 50, 51 i 52 d'aquesta Llei, i d'extinció de contractes d'acord amb l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal, així com les indemnitzacions per extinció de contractes temporals o de durada determinada en els casos que legalment escaiguin. En tots els casos amb el límit màxim d'una anualitat, sense que el salari diari, base del càlcul, pugui excedir el doble del salari mínim interprofessional, inclosa la part proporcional de les pagues extraordinàries.

L'import de la indemnització, a l'únic efecte d'abonament 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 trenta dies per any de servei, amb el límit que fixa el paràgraf anterior.⁵⁰

3. En cas de procediments concursals, des del moment en què es tingui coneixement de l'existència de crèdits laborals o es presumeixi la possibilitat de la seva existència, el jutge, d'ofici o a instància de part, ha de citar el FOGASA, el qual, sense aquest requisit, no assumirà⁵¹ les obligacions assenyalades en els apartats anteriors. El Fons s'ha de presentar en l'expedient com a responsable legal subsidiari del pagament dels esmentats crèdits, i pot instar el que al seu dret convingui i sense perjudici que, una vegada realitzat, continuï com a creditor en l'expedient. Als efectes de l'abonament pel FOGASA de les quantitats que resultin reconegudes a favor dels treballadors, s'han de tenir en compte les regles següents:

1a. Sense perjudici dels supòsits de responsabilitat directa de l'organisme en els casos legalment establerts, el reconeixement del dret a la prestació exigeix que els crèdits dels treballadors apareguin inclosos a la llista de creditors o, si s'escau, reconeguts com a deutes de la massa per l'òrgan del concurs competent per fer-ho en quantia igual o superior a la que se sol·licita del FOGASA, sense perjudici de l'obligació d'aquells de reduir la seva sol·licitud o de reemborsar al FOGASA la quantitat que correspongui quan la quantia reconeguda a la llista definitiva sigui inferior a la sol·licitada o a la ja percebuda.

2a. Les indemnitzacions a abonar a càrrec del FOGASA, amb independència del que es pugui pactar en el procés concursal, s'han de calcular sobre la base de vint dies per any de servei, amb el límit màxim d'una anualitat, sense que el salari diari, base del càlcul, pugui excedir el doble del salari mínim interprofessional, inclosa la part proporcional de les pagues extraordinàries.⁵²

3a. En el supòsit que els treballadors perceptors d'aquestes indemnitzacions sol·licitessin del FOGASA l'abonament de la part d'indemnització no satisfeta per l'empresari, el límit de la prestació indemnitzatòria a càrrec del Fons s'ha de reduir en la quantitat ja percebuda per aquells.⁵³

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

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

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

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

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

7. El dret a sol·licitar del Fons de Garantia Salarial el pagament de les prestacions que resulten dels apartats anteriors prescriu al cap d'un any de la data de l'acte de conciliació, sentència, *interlocutòria*⁵⁴ o resolució de l'autoritat laboral en què es reconegui el deute per salaris o es fixin les indemnitzacions.⁵⁵

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. *Suprimit*⁵⁶

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

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

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

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

Quan, d'acord amb els termes que estableix aquest apartat, la protecció dels crèdits impagats correspongui al Fons de Garantia Salarial, aquest ha de sol·licitar informació de la institució de garantia de l'Estat membre al qual es tramiti el procediment col·lectiu d'insolvència sobre els crèdits pendents de pagament dels treballadors i sobre els satisfets per aquesta institució de garantia i li ha de demanar la col·laboració per garantir que les quantitats abonades als treballadors siguin tingudes en compte en el procediment, així com per aconseguir el reemborsament d'aquestes quantitats.⁵⁷

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

Així mateix, el Fons de Garantia Salarial ha de prestar a la institució de garantia competent la col·laboració que li sigui requerida en relació amb la seva intervenció en el procediment i amb el reemborsament de les quantitats abonades als treballadors.⁵⁸

⁴⁹ Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 19.1 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE núm. 168, de 14 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

⁵⁰ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article 19.2 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE núm. 168, de 14 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

⁵¹ El suplement en català del BOE no coincideix amb el text en castellà i ho tradueix per: «ha de citar el FOGASA, sense el requisit del qual aquest no assumeix».

⁵² Apartat 3, regla 2a, redactat de conformitat amb l'article 19.3 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE núm. 168, de 14 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

⁵³ Apartat 3 redactat de conformitat amb la disposició final 14a.3 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 16, d'1 d'agost), segons la redacció que fa d'aquesta disposició final l'article únic.120 de la Llei 38/2011, de 10 d'octubre, de reforma de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal (BOE núm. 245, d'11 d'octubre, i suplement en català de la mateixa data).

⁵⁴ El suplement en català del BOE no coincideix amb el text en castellà i ho tradueix per "acte".

⁵⁵ Apartat 7, paràgraf 1r, redactat de conformitat amb l'article 12.5 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la

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

⁵⁶ Apartat 8 suprimit per la disposició final 5a de la Llei 22/2013, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2014 (BOE núm. 309, de 26 de desembre, i suplement en català de la mateixa data). Amb efectes des de l'1 de gener de 2014.

⁵⁷ Apartat 10 afegit per l'article únic.3 de la Llei 38/2007, de 16 de novembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en matèria d'informació i consulta dels treballadors i en matèria de protecció dels treballadors assalariats en cas d'insolvència de l'empresari (BOE núm. 276, de 17 de novembre, i suplement en català núm. 36, de 30 de novembre). Aplicable a qualsevol procediment col·lectiu basat en la insolvència d'un empresari sol·licitat a partir del 8 d'octubre de 2005, de conformitat amb la disposició transitòria primera de la mateixa Llei.

⁵⁸ Apartat 11 afegit per l'article únic.4 de la Llei 38/2007, de 16 de novembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en matèria d'informació i consulta dels treballadors i en matèria de protecció dels treballadors assalariats en cas d'insolvència de l'empresari (BOE núm. 276, de 17 de novembre, i suplement en català núm. 36, de 30 de novembre). Aplicable a qualsevol procediment col·lectiu basat en la insolvència d'un empresari sol·licitat a partir del 8 d'octubre de 2005, de conformitat amb la disposició transitòria primera de la mateixa Llei.

SECCIÓ CINQUENA

Temps de treball

Article 34

Jornada

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

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

2. Mitjançant conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es pot establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. En cas de manca de pacte, l'empresa pot distribuir de manera irregular al llarg de l'any el deu per cent de la jornada de treball.

Aquesta distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal que preveu la Llei i el treballador ha de conèixer amb un preavís mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball resultant d'aquella.

La compensació de les diferències, per excés o per defecte, entre la jornada efectuada i la durada màxima de la jornada ordinària de treball legal o pactada és exigible segons el que s'acordi per conveni col·lectiu o, a falta de previsió sobre això, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors. En cas de manca de pacte, les diferències derivades de la distribució irregular de la jornada han de quedar compensades en el termini de dotze mesos des que es produeixin.⁵⁹

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Amb aquesta finalitat, s'ha de promoure la utilització de la jornada continuada, l'horari flexible o altres formes d'organització del temps de treball i dels descansos que permetin la més gran compatibilitat entre el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors i la millora de la productivitat a les empreses.⁶⁰

⁵⁹ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article 1.3 del Reial decret llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors (BOE núm. 305, de 21 de desembre, i suplement en català de la mateixa data).

⁶⁰ Apartat 8 redactat de conformitat amb l'article 9.2 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

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 4 mesos següents a la seva realització.

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

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

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

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

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

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

Article 36

Treball nocturn, treball per torns i ritme de treball

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 37

Descans setmanal, festes i permisos

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

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

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

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

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

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

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

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies pel naixement d'un fill i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament, el termini és de quatre dies.⁶¹

c) 1 dia per trasllat del domicili habitual.

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

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

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

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

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

f) Pel temps indispensable per fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.⁶²

4. En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d d'aquesta Llei, per a la lactància del menor fins que aquest faci nou mesos, els treballadors tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

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

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només pot ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballin.⁶³

4 bis. En els casos de naixements de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part per alguna causa, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a dues hores, com a màxim, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís cal atènyer-se al que preveu l'apartat 6 d'aquest article.⁶⁴

5. Qui per raons de guarda legal té directament al seu càrrec algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no dugui a terme una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari d'entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.⁶⁵

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

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, almenys, de la meitat de la durada d'aquella, per a l'atenció, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Per conveni col·lectiu, es poden establir les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.⁶⁶

Les reduccions de jornada que preveu el present apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.^{67 i 68}

6. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 4 i 5 d'aquest article, corresponen al treballador, dins de la seva jornada ordinària. No obstant això, els convenis col·lectius poden establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada a què es refereix l'apartat 5, en atenció als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del treballador i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. El treballador, llevat de força major, ha de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que es determini en el conveni col·lectiu aplicable i ha de precisar la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats 4 i 5 d'aquest article han de ser resoltes per la jurisdicció social a través del procediment que estableix l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.⁶⁹

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

Aquests drets es poden exercitar en els termes que per a aquests supòsits concrets s'estableixin en els convenis col·lectius o en els acords entre l'empresa i els representants dels treballadors, o de conformitat amb l'acord entre l'empresa i els treballadors afectats. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspon a aquests, i són aplicables les regles que estableix l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.⁷⁰

⁶¹ Apartat 3.b redactat de conformitat amb la disposició addicional 11a.4 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁶² Apartat 3.f afegit per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (BOE núm. 269, de 10 de novembre de 1995).

⁶³ Apartat 4 redactat de conformitat amb la disposició final 1a.1 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

⁶⁴ Apartat 4 bis afegit per la disposició addicional 8a de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

⁶⁵ Apartat 5, paràgraf 1r, redactat de conformitat amb l'article 1.4 del Reial decret llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors (BOE núm. 305, de 21 de desembre, i suplement en català de la mateixa data).

⁶⁶ Apartat 5, paràgraf 3r, afegit per la disposició final 22a.1 de la Llei 39/2010, de 22 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2011 (BOE núm. 311, de 23 de desembre, i suplement en català de la mateixa data). Amb efectes d'1 de gener de 2011 i vigència indefinida.

⁶⁷ Apartat 5, paràgraf 4t, reordenat i redactat de conformitat amb la disposició final 22a.2 de la Llei 39/2010, de 22 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2011 (BOE núm. 311, de 23 de desembre, i suplement en català de la mateixa data). Amb efectes d'1 de gener de 2011 i vigència indefinida.

⁶⁸ Apartat 5 redactat de conformitat amb l'article 2.2 de la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (BOE núm. 266, de 6 de novembre, i suplement en català núm. 15, de 19 de novembre).

⁶⁹ Apartat 6 redactat de conformitat amb la disposició final 1a.3 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

⁷⁰ Apartat 7 redactat de conformitat amb la disposició final 15a.2 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

Article 38

Vacances anuals

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

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

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

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

Si el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideix en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveu l'article 48.4 i 48 bis d'aquesta Llei, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació del dit precepte li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador ho pot fer una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.⁷¹

⁷¹ Apartat 3 redactat de conformitat amb la disposició final 1a.4 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

CAPÍTOL III

Modificació, suspensió i extinció del contracte de treball

SECCIÓ PRIMERA

Mobilitat funcional i geogràfica

Article 39⁷²

Mobilitat funcional

1. La mobilitat funcional a l'empresa s'ha d'efectuar d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador.

2. La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només és possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció.

L'empresari ha de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors.

En el cas d'encàrrec de funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, el treballador pot reclamar l'ascens, si no hi obsta el que disposa el conveni col·lectiu o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions realitzades per ell de conformitat amb les regles en matèria d'ascensos aplicables a l'empresa, sense 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 social. Mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir períodes diferents dels expressats en aquest article als efectes de reclamar la cobertura de vacants.

3. El treballador té dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos d'encàrrec de funcions inferiors, en els quals 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 de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

4. 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, la submissió a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les que amb aquesta finalitat s'hagin establert en conveni col·lectiu.

⁷² Article redactat de conformitat amb l'article 10 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

Article 40

Mobilitat geogràfica

1. El trasllat de treballadors que no hagin estat contractats específicament per prestar els seus serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants a 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 ho justifiquin. Es consideren tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball a l'empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial.

La decisió de trasllat ha de ser notificada per l'empresari al treballador, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat.

Notificada la decisió de trasllat, el treballador té dret a optar entre el trasllat, percebent una compensació per despeses, o l'extinció del seu contracte, percebent una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb el prorrateig per mesos dels períodes de temps inferiors a un any 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 es convinguin entre les parts, que no ha de ser mai inferior als límits mínims que estableixen els convenis col·lectius.

Sense perjudici de l'executivitat del trasllat en el termini d'incorporació esmentat, el treballador que no havent optat per l'extinció del seu contracte es mostri disconforme amb la decisió empresarial la pot impugnar davant la jurisdicció competent. La sentència ha de declarar el trasllat justificat o injustificat i, en aquest últim cas, ha de reconèixer el dret del treballador a ser reincorporat al centre de treball d'origen.

Quan, amb l'objectiu d'eludir les previsions contingudes a l'apartat següent d'aquest article, l'empresa realitzi trasllats en períodes successius de noranta dies en un nombre inferior als

llindars que s'hi assenyalen, sense que concorrin causes noves que justifiquin l'actuació, els nous trasllats esmentats es consideren efectuats en frau de llei i han de ser declarats nuls i sense efecte.⁷³

2. El trasllat a què es refereix l'apartat anterior ha d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una durada no superior a quinze dies, quan afecti la totalitat del centre de treball, sempre que aquest ocupi més de cinc treballadors, o quan, sense que afecti la totalitat del centre de treball, en un període de noranta dies compregui un nombre de treballadors de, com a mínim:

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

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

c) Trenta treballadors a les empreses que ocupin més de tres-cents treballadors.

Aquest període de consultes ha de versar sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats. La consulta s'ha de portar a terme en una única comissió negociadora, per bé que, si hi ha diversos centres de treball, queda circumscrita als centres afectats pel procediment. La comissió negociadora està integrada per un màxim de tretze membres en representació de cadascuna de les parts.

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon als subjectes indicats a l'article 41.4, en l'ordre i les condicions que aquest assenjala.

La comissió representativa dels treballadors ha de quedar constituïda amb caràcter previ a la comunicació empresarial d'inici del procediment de consultes. A aquest efecte, la direcció de l'empresa ha de comunicar de manera fefaent als treballadors o als seus representants la intenció d'iniciar el procediment. El termini màxim per a la constitució de la comissió representativa és de set dies des de la data de la comunicació, llevat que algun dels centres de treball que hagi d'estar afectat pel procediment no tingui representants legals dels treballadors, cas en què el termini és de quinze dies.

Transcorregut el termini màxim per a la constitució de la comissió representativa, la direcció de l'empresa pot comunicar l'inici del període de consultes als representants dels treballadors. La falta de constitució de la comissió representativa no impedeix l'inici i el transcurs del període de consultes, i la seva constitució amb posterioritat al seu inici no comporta, en cap cas, l'ampliació de la durada.

L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de la seva conclusió han de ser notificades a l'autoritat laboral per al seu coneixement.

Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. Aquest acord requereix la conformitat de la majoria dels representants legals dels treballadors o, si s'escau, de la majoria dels membres de la comissió representativa dels treballadors sempre que, en tots dos casos, representin la majoria dels treballadors del centre o els centres de treball afectats.

Després de la finalització del període de consultes l'empresari ha de notificar als treballadors la decisió sobre el trasllat, que es regeix a tots els efectes pel que disposa l'apartat 1 d'aquest article.

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

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

L'empresari i la representació legal dels treballadors poden acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes a què es refereix aquest apartat per l'aplicació del

procediment de mediació o arbitratge que sigui aplicable en l'àmbit de l'empresa, que s'ha de desenvolupar dins el termini màxim assenyalat per al període esmentat.⁷⁴

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

3 bis. Els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme que es vegin obligats a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

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

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

Acabat aquest període, els treballadors poden optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decau l'esmentada obligació de reserva.⁷⁵

3 ter. Per fer efectiu el seu dret de protecció a la salut, els treballadors amb discapacitat que acreditin la necessitat de rebre fora de la seva localitat un tractament de rehabilitació, físic o psicològic, relacionat amb la seva discapacitat, tenen dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tingui vacant en un altre dels seus centres de treball en una localitat en què sigui més accessible el tractament, en els termes i les condicions que estableix l'apartat anterior per a les treballadores víctimes de violència de gènere i per a les víctimes del terrorisme.⁷⁶

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

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

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

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

5. Els representants legals dels treballadors tenen prioritat de permanència en els llocs de treball a què es refereix aquest article. Mitjançant conveni col·lectiu o acord assolit durant el període de consultes es poden establir prioritats de permanència a favor de treballadors d'altres col·lectius, com ara treballadors amb càrregues familiars, més grans de determinada edat o persones amb discapacitat.⁷⁷

⁷³ Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 11.1 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

⁷⁴ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article 9.1 del Reial decret llei 11/2013, de 2 d'agost, per a la protecció dels treballadors a temps parcial i altres mesures urgents en l'ordre econòmic i social (BOE núm. 185, de 3 d'agost, i

suplement en català de la mateixa data).

⁷⁵ Apartat 3 bis redactat de conformitat amb la disposició final 15a.3 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

⁷⁶ Apartat 3 ter afegit per l'article 11.3 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

⁷⁷ Apartat 5 redactat de conformitat amb l'article 11.4 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

Article 41⁷⁸

Modificacions substancials de condicions de treball

1. La direcció de l'empresa pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan existeixin provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Es consideren tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball a l'empresa.

Tenen la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afectin les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'aquesta Llei.

2. Les modificacions substancials de les condicions de treball poden afectar les condicions reconegudes als treballadors en el contracte de treball, en acords o pactes col·lectius o de les quals aquests hagin gaudit en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius.

Es considera de caràcter col·lectiu la modificació que, en un període de noranta dies, afecti almenys:

- a) Deu treballadors, a les empreses que ocupin menys de cent treballadors.
- b) El 10 per cent del nombre de treballadors de l'empresa a les que ocupin entre cent i tres-cents treballadors.
- c) Trenta treballadors, a les empreses que ocupin més de tres-cents treballadors.

Es considera de caràcter individual la modificació que, en el període de referència establert, no arribi als llindars assenyalats per a les modificacions col·lectives.

3. La decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter individual ha de ser notificada per l'empresari al treballador afectat i als seus representants legals amb una antelació mínima de 15 dies a la data de la seva efectivitat.

En els casos que preveuen els paràgrafs a, b, c, d i f de l'apartat 1 d'aquest article, si el treballador resulta perjudicat per la modificació substancial té dret a rescindir el contracte i percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei amb prorrateig per mesos dels períodes inferiors a un any i amb un màxim de nou mesos.

Sense perjudici de l'executivitat de la modificació en el termini d'efectivitat esmentat anteriorment, el treballador que no havent optat per la rescissió del seu contracte es mostri disconforme amb la decisió empresarial la pot impugnar davant la jurisdicció social. La sentència ha de declarar la modificació justificada o injustificada i, en aquest últim cas, ha de reconèixer el dret del treballador a ser reposat en les seves condicions anteriors.

Quan amb el fi d'eludir les previsions que conté l'apartat següent d'aquest article l'empresa realitzi modificacions substancials de les condicions de treball en períodes successius de noranta dies en nombre inferior als límits que estableix l'apartat segon per a les modificacions col·lectives, sense que concorrin causes noves que justifiquin aquesta actuació, les noves modificacions es consideren efectuades en frau de llei i han de ser declarades nul·les i sense efecte.

4. Sense perjudici dels procediments específics que es puguin establir en la negociació col·lectiva, la decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu ha d'anar precedida d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors, de durada no superior a quinze dies, que ha de versar sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats. La consulta s'ha de portar a terme en una única comissió negociadora, per bé que, si hi ha diversos centres de treball, queda circumscrita als centres afectats pel procediment. La comissió negociadora està integrada per un màxim de tretze membres en representació de cadascuna de les parts.

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon a les seccions sindicals si aquestes així ho acorden, sempre que tinguin la representació majoritària en els comitès d'empresa o entre els delegats de personal dels centres de treball afectats, cas en què representen tots els treballadors dels centres afectats. En defecte del que preveu el paràgraf anterior, la intervenció com a interlocutors es regeix per les regles següents:

a) Si el procediment afecta un únic centre de treball, correspon al comitè d'empresa o als delegats de personal. En el cas que en el centre de treball no hi hagi representació legal dels treballadors, aquests poden optar per atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord, a elecció seva, a una comissió d'un màxim de tres membres integrada per treballadors de la mateixa empresa i elegida per aquests democràticament o a una comissió del mateix nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius i representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i que estiguin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu aplicable a aquesta.

En el cas que la negociació es dugui a terme amb la comissió els membres de la qual siguin designats pels sindicats, l'empresari pot atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials en les quals estigui integrat, que poden ser les mateixes més representatives en l'àmbit autonòmic, i independentment de l'organització en la qual estigui integrat tingui caràcter intersectorial o sectorial.

b) Si el procediment afecta més d'un centre de treball, la intervenció com a interlocutors correspon:

En primer lloc, al comitè intercentres, sempre que tingui atribuïda aquesta funció en el conveni col·lectiu en què se n'hagi acordat la creació.

Altrament, a una comissió representativa que s'ha de constituir d'acord amb les regles següents:

1a. Si tots els centres de treball afectats pel procediment disposen de representants legals dels treballadors, la comissió ha d'estar integrada per aquests.

2a. Si algun dels centres de treball afectats té representants legals dels treballadors i d'altres no, la comissió ha d'estar integrada únicament per representants legals dels treballadors dels centres que tinguin els representants. I tot això llevat que els treballadors dels centres que no tinguin representants legals optin per designar la comissió a què es refereix el paràgraf a, cas en què la comissió representativa ha d'estar integrada conjuntament per representants legals dels treballadors i per membres de les comissions que preveu el paràgraf esmentat, proporcionalment al nombre de treballadors que representin.

En el cas que un o diversos centres de treball afectats pel procediment que no tinguin representants legals dels treballadors optin per no designar la comissió del paràgraf a, s'assigna la seva representació als representants legals dels treballadors dels centres de treball afectats que en tinguin, proporcionalment al nombre de treballadors que representin.

3a. Si cap dels centres de treball afectats pel procediment té representants legals dels treballadors, la comissió representativa ha d'estar integrada pels qui siguin escollits per membres i entre els membres de les comissions designades en els centres de treball afectats de conformitat amb el que disposa el paràgraf a, en proporció al nombre de treballadors que representin.

En tots els casos que preveu aquest apartat, si com a resultat de l'aplicació de les regles indicades anteriorment el nombre inicial de representants és superior a tretze, aquests han d'escollir ells mateixos i entre ells mateixos un màxim de tretze, proporcionalment al nombre de treballadors que representin.

La comissió representativa dels treballadors ha de quedar constituïda amb caràcter previ a la comunicació empresarial d'inici del procediment de consultes. A aquest efecte, la direcció de l'empresa ha de comunicar de manera fefaent als treballadors o als seus representants la intenció d'iniciar el procediment de modificació substancial de les condicions de treball. El termini màxim per a la constitució de la comissió representativa és de set dies des de la data de la comunicació, llevat que algun dels centres de treball que hagi d'estar afectat pel procediment no tingui representants legals dels treballadors, cas en què el termini és de quinze dies.

Transcorregut el termini màxim per a la constitució de la comissió representativa, la direcció de l'empresa pot comunicar l'inici del període de consultes als representants dels treballadors. La falta de constitució de la comissió representativa no impedeix l'inici i el transcurs del període de consultes, i la seva constitució amb posterioritat al seu inici no comporta, en cap cas, l'ampliació de la durada.

Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. Aquest acord requereix la conformitat de la majoria dels representants legals dels treballadors o, si s'escau, de la majoria dels membres de la comissió representativa dels treballadors sempre que, en tots dos casos, representin la majoria dels treballadors del centre o els centres de treball afectats.

L'empresari i la representació dels treballadors poden acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que hi sigui aplicable en l'àmbit de l'empresa, que s'ha de desenvolupar dins el termini màxim assenyalat per a aquest període.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord s'ha de considerar que es donen les causes justificatives a què es refereix l'apartat 1 i només pot ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. Això sense perjudici del dret dels treballadors afectats a exercir l'opció que preveu el paràgraf segon de l'apartat 3 d'aquest article.⁷⁹

5. La decisió sobre la modificació col·lectiva de les condicions de treball ha de ser notificada per l'empresari als treballadors una vegada finalitzat el període de consultes sense acord i té efectes en el termini dels set dies següents a la notificació.

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

6. La modificació de les condicions de treball que estableixen els convenis col·lectius regulats en el títol III de la present Llei s'ha de realitzar de conformitat amb el que estableix l'article 82.3.

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

⁷⁸ Article redactat de conformitat amb l'article 12.1 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

⁷⁹ Apartat 4 redactat de conformitat amb l'article 9.2 del Reial decret llei 11/2013, de 2 d'agost, per a la protecció dels treballadors a temps parcial i altres mesures urgents en l'ordre econòmic i social (BOE núm. 185, de 3 d'agost, i suplement en català de la mateixa data).

SECCIÓ SEGONA

Garanties per canvi d'empresari

Article 42⁸⁰

Subcontractació d'obres i serveis

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

2. L'empresari principal, llevat que hagi transcorregut el termini abans assenyalat respecte de la Seguretat Social, i durant els tres anys següents a la finalització del seu encàrrec, ha de respondre solidàriament de les obligacions referides a la Seguretat Social concretes pels contractistes i subcontractistes durant el període de vigència de la contracta.

De les obligacions de naturalesa salarial concretes pels contractistes i subcontractistes amb els seus treballadors ha de respondre solidàriament durant l'any següent a la finalització de l'encàrrec.

No hi ha responsabilitat pels actes del contractista quan l'activitat contractada es refereixi exclusivament a la construcció o reparació que pugui contractar un cap de família respecte del seu habitatge, així com quan el propietari de l'obra o indústria no en contracti la realització per raó d'una activitat empresarial.⁸¹

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

4. Sense perjudici de la informació sobre previsions en matèria de subcontractació a què es refereix l'article 64 d'aquesta Llei, quan l'empresa concerta un contracte de prestació d'obres o serveis amb una empresa contractista o subcontractista, ha d'informar els representants legals dels seus treballadors sobre els aspectes següents:

- a) Nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista.
- b) Objecte i durada de la contracta.
- c) Lloc d'execució de la contracta.

d) Si s'escau, nombre de treballadors que han de ser ocupats per la contracta o subcontracta en el centre de treball de l'empresa principal.

e) Mesures previstes per a la coordinació d'activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.

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

Aquest llibre ha d'estar a disposició dels representants legals dels treballadors.⁸²

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

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

El que disposa el paràgraf anterior no és aplicable a les reclamacions del treballador respecte de l'empresa de la qual depèn.⁸³

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

La capacitat de representació i àmbit d'actuació dels representants dels treballadors, així com el seu crèdit horari, estan determinats per la legislació vigent i, si s'escau, pels convenis col·lectius d'aplicació.⁸⁴

⁸⁰ Article redactat de conformitat amb l'article 2.1 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

⁸¹ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article 1 de la Llei 13/2012, de 26 de desembre, de lluita contra l'ocupació irregular i el frau a la Seguretat Social (BOE núm. 311, de 27 de desembre, i suplement en català de la mateixa data).

⁸² Apartat 4 redactat de conformitat amb l'article 12.7 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

⁸³ Apartat 6 afegit per l'article 12.8 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

⁸⁴ Apartat 7 afegit per l'article 12.9 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

Article 43⁸⁵

Cessió de treballadors

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

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

l'exercici de la seva activitat, o no exerceixi les funcions inherents a la seva condició d'empresari.

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

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

⁸⁵ Article redactat de conformitat amb l'article 12.10 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

Article 44⁸⁶

La successió d'empresa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁸⁶ Article redactat de conformitat amb l'article 2.2 de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 12, d'1 d'agost).

SECCIÓ TERCERA

Suspensió del contracte

Article 45

Causas i efectes de la suspensió

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

- a) Acord mutu de les parts.
- b) Causes consignades vàlidament en el contracte.
- c) Incapacitat temporal dels treballadors.
- d) Maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos i adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, sempre que la durada no sigui inferior a un any, encara que aquests siguin provisionals, de menors de sis

anys o de menors d'edat que siguin més grans de sis anys quan es tracti de menors discapacitats o que per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.⁸⁷

- e) Compliment del servei militar o de la prestació social substitutòria.
- f) Exercici de càrrec públic representatiu.
- g) Privació de llibertat del treballador, mentre no hi hagi sentència condemnatòria.
- h) Suspensió de sou i ocupació per raons disciplinàries.
- i) Força major temporal.
- j) Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
- k) Excedència forçosa.
- l) Exercici del dret de vaga.
- m) Tancament legal de l'empresa.
- n) Per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.⁸⁸

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

⁸⁷ Apartat 1.d redactat de conformitat amb la disposició addicional 11a.7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁸⁸ Article 1.n redactat de conformitat amb la disposició addicional 7a.3 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (BOE núm. 313, de 29 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2005).

Article 46

Excedències

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

2. El treballador amb una antiguitat a l'empresa almenys d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini de no menys de quatre mesos i no més de cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.⁸⁹

3. Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els casos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.⁹⁰

Els treballadors també tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada més llarga per negociació col·lectiva, per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer pel seu compte, i no tingui activitat retribuïda.⁹¹

L'excedència que preveu el present apartat, del període de durada de la qual es pot gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.⁹²

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

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

Això no obstant, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estén fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.^{93 i 94}

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

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

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

⁸⁹ Apartat 2 redactat de conformitat amb la disposició addicional 11a.8 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁹⁰ Apartat 3, paràgraf 1r, redactat de conformitat amb la disposició addicional 11a.9 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁹¹ Apartat 3, paràgraf 2n, redactat de conformitat amb la disposició addicional 11a.9 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁹² Apartat 3, paràgraf 3r, redactat de conformitat amb la disposició addicional 11a.9 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁹³ Apartat 3, paràgraf 6è, redactat de conformitat amb la disposició addicional 1a.3 de la Llei 40/2003, de 18 de novembre, de protecció a les famílies nombroses (BOE núm. 277, de 19 de novembre de 2003, i suplement en català núm. 23, de 24 de novembre).

⁹⁴ Apartat 3 redactat de conformitat amb l'article 4 de la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (BOE núm. 266, de 6 de novembre, i suplement en català núm. 15, de 19 de novembre).

Article 47⁹⁵

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

1. L'empresari pot suspendre el contracte de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, d'acord amb el que preveu aquest article i amb el procediment que es determini per reglament.

S'entén que es donen les causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que es donen causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis,

entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

El procediment, que és aplicable sigui quin sigui el nombre de treballadors de l'empresa i del nombre d'afectats per la suspensió, s'inicia mitjançant comunicació a l'autoritat laboral competent i l'obertura simultània d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una durada no superior a quinze dies.

La consulta s'ha de portar a terme en una única comissió negociadora, per bé que, si hi ha diversos centres de treball, queda circumscrita als centres afectats pel procediment. La comissió negociadora està integrada per un màxim de tretze membres en representació de cadascuna de les parts.

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon als subjectes indicats a l'article 41.4, en l'ordre i les condicions que aquest assenyala.

La comissió representativa dels treballadors ha de quedar constituïda amb caràcter previ a la comunicació empresarial d'obertura del període de consultes. A aquest efecte, la direcció de l'empresa ha de comunicar de manera fefaent als treballadors o als seus representants la intenció d'iniciar el procediment. El termini màxim per a la constitució de la comissió representativa és de set dies des de la data de la comunicació, llevat que algun dels centres de treball que hagi d'estar afectat pel procediment no tingui representants legals dels treballadors, cas en què el termini és de quinze dies.

Transcorregut el termini màxim per a la constitució de la comissió representativa, la direcció de l'empresa pot comunicar formalment als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral l'inici del període de consultes. La falta de constitució de la comissió representativa no impedeix l'inici i el transcurs del període de consultes, i la seva constitució amb posterioritat al seu inici no comporta, en cap cas, l'ampliació de la durada.

L'autoritat laboral ha de traslladar la comunicació empresarial a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i obtenir l'informe preceptiu de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre els punts de la comunicació esmentada i sobre el desenvolupament del període de consultes. L'informe ha de ser evacuat dins el termini improrrogable de quinze dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del període de consultes i queda incorporat al procediment.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es considera que es donen les causes justificatives a què es refereix el paràgraf primer i només pot ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. Aquest acord requereix la conformitat de la majoria dels representants legals dels treballadors o, si s'escau, de la majoria dels membres de la comissió representativa dels treballadors sempre que, en tots dos casos, representin la majoria dels treballadors del centre o els centres de treball afectats.

L'empresari i la representació dels treballadors poden acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que hi sigui aplicable en l'àmbit de l'empresa, que s'ha de desenvolupar dins el termini màxim assenyalat per a aquest període.

Després de la finalització del període de consultes, l'empresari ha de notificar als treballadors i a l'autoritat laboral la decisió sobre la suspensió de contractes, que produeix efectes a partir de la data de la seva comunicació a l'autoritat laboral, llevat que en aquesta se'n prevegi una de posterior. L'autoritat laboral ha de comunicar la decisió empresarial a l'entitat gestora de la prestació de desocupació.

Si en el termini de quinze dies des de la data de l'última reunió celebrada en el període de consultes, l'empresari no ha comunicat als representants dels treballadors i a l'autoritat

laboral la decisió sobre la suspensió de contractes, es produeix la caducitat del procediment en els termes que s'estableixin per reglament.

La decisió empresarial pot ser impugnada per l'autoritat laboral a petició de l'entitat gestora de la prestació per desocupació quan aquella pugui 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.

Contra les decisions a què es refereix aquest apartat pot reclamar el treballador davant la jurisdicció social que ha de declarar la mesura justificada o injustificada. En aquest últim cas, la sentència ha de declarar la represa immediata del contracte de treball i condemnar l'empresari al pagament dels salaris que el treballador hagi deixat de percebre fins a la data de la represa del contracte o, si s'escau, a l'abonament de les diferències que sigui procedent respecte a l'import rebut en concepte de prestacions per desocupació durant el període de suspensió, sense perjudici del reintegrament que sigui procedent fer per l'empresari de l'import d'aquestes prestacions a l'entitat gestora del pagament d'aquestes. Quan la decisió empresarial afecti un nombre de treballadors igual o superior als llindars que preveu l'article 51.1 d'aquesta Llei es pot reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudici de l'acció individual. La interposició del conflicte col·lectiu paralitza la tramitació de les accions individuals iniciades, fins a la seva resolució.⁹⁶

2. La jornada de treball es pot reduir per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció d'acord amb el procediment que preveu l'apartat anterior. A aquests efectes, s'entén per reducció de jornada la disminució temporal d'entre un 10 i un 70 per cent de la jornada de treball computada sobre la base d'una jornada diària, setmanal, mensual o anual. Durant el període de reducció de jornada no es poden realitzar hores extraordinàries excepte en cas de força major.

3. Igualment, el contracte de treball pot ser suspès per causa derivada de força major d'acord amb el procediment establert a l'article 51.7 d'aquesta Llei i normes reglamentàries de desplegament.

4. Durant les suspensions de contractes o les reduccions de jornada s'ha de promoure el desenvolupament d'accions formatives vinculades a l'activitat professional dels treballadors afectats l'objecte de les quals sigui augmentar la seva polivalència o incrementar la seva ocupabilitat.

⁹⁵ Article redactat de conformitat amb l'article 13 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

⁹⁶ Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 9.3 del Reial decret llei 11/2013, de 2 d'agost, per a la protecció dels treballadors a temps parcial i altres mesures urgents en l'ordre econòmic i social (BOE núm. 185, de 3 d'agost, i suplement en català de la mateixa data).

Article 48

Suspensió amb reserva del lloc de treball

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

2. En el supòsit d'incapacitat temporal, una vegada produïda l'extinció d'aquesta situació amb la declaració d'invalidesa permanent en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a qualsevol feina o gran invalidesa, si, a parer de l'òrgan de qualificació, la situació d'incapacitat del treballador ha de ser previsiblement objecte de

revisió per millora que permeti la seva reincorporació al lloc de treball, subsisteix la suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de treball, durant un període de 2 anys a comptar de la data de la resolució per la qual es va declarar la invalidesa permanent.

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

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

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que els dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot fer ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

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

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

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

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

En cas que els dos progenitors treballin, el període de suspensió es distribueix a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o les que corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiples.

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

Dels períodes a què es refereix el present apartat se'n pot gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que es determinin per reglament.

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

Els treballadors s'han de beneficiar de qualsevol millora en les condicions de treball a què haurien pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereix aquest apartat, així com en els que preveuen l'apartat següent i l'article 48 bis.⁹⁷

5. En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes que preveu l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitza el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en els dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.⁹⁸

6. En el cas previst a la lletra *n* de l'apartat 1 de l'article 45, el període de suspensió té una durada inicial que no pot excedir sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial en resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.⁹⁹

⁹⁷ Apartat 4 redactat de conformitat amb la disposició addicional 11a.10 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁹⁸ Apartat 5 redactat de conformitat amb la disposició addicional 11a.10 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

⁹⁹ Apartat 6 afegit per la disposició addicional 7a.4 de Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (BOE núm. 313, de 29 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2005).

Article 48 bis¹⁰⁰

Suspensió del contracte de treball per paternitat

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

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

El treballador que exerceixi aquest dret ho pot fer durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de

la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte que regula l'article 48.4 o immediatament després de la finalització de la suspensió.

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

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

L'article 1 de la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acolliment (BOE núm. 242, de 7 d'octubre, i [suplement en català de la mateixa data](#)), ha modificat aquest article. Aquesta modificació, però, no ha entrat encara en vigor. Si voleu consultar-ne la redacció futura cliqueu l'enllaç anterior.

SECCIÓ QUARTA

Extinció del contracte

Article 49

Extinció del contracte

1. El contracte de treball s'extingeix:

a) Per acord mutu de les parts.

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

c) Per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte. Quan finalitzi el contracte, excepte en els casos del contracte d'interinitat i dels contractes formatius, el treballador té dret a rebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei, o la que estableixi, si s'escau, la normativa específica que sigui aplicable.

Els contractes de durada determinada que tinguin establert termini màxim de durada, inclosos els contractes en pràctiques i per a la formació, concertats per una durada inferior a la màxima legalment establerta, s'entenen prorrogats automàticament fins al termini esmentat quan no hi hagi denúncia o pròrroga expressa i el treballador continuï prestant serveis.

Expirada la durada màxima o realitzada l'obra o el servei objecte del contracte, si no hi ha denúncia i es continua en la prestació laboral, el contracte es considera prorrogat tàcitament per temps indefinit, llevat que hi hagi 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 la terminació d'aquest amb una antelació mínima de quinze dies.¹⁰¹

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

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

f) Per jubilació del treballador.

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

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

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

- h) Per una 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 7 de l'article 51.¹⁰²
- i) Per acomiadament col·lectiu fundat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.¹⁰³
- j) Per voluntat del treballador, fonamentada en un incompliment contractual de l'empresari.
- k) Per acomiadament del treballador.
- l) Per causes objectives procedents legalment.
- m) Per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.¹⁰⁴

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

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

¹⁰¹ Apartat 1, lletra c, redactat de conformitat amb l'article 1.5 de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball (BOE núm. 227, de 18 de setembre, i suplement en català de la mateixa data).

¹⁰² Apartat 1, lletra h, redactat de conformitat amb l'article 18.1 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

¹⁰³ Apartat 1, lletra i, redactat de conformitat amb l'article 18.2 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

¹⁰⁴ Apartat 1, lletra m, afegida per la disposició addicional 7a.5 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (BOE núm. 313, de 29 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2005).

Article 50

Extinció per voluntat del treballador

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

- a) Les modificacions substancials en les condicions de treball portades a terme sense respectar el que preveu l'article 41 d'aquesta Llei i que redundin en menyscabament de la dignitat del treballador.¹⁰⁵
- b) La falta de pagament o endarreriments continuats en el pagament del salari pactat.
- c) Qualsevol altre incompliment greu de les obligacions de l'empresari, llevat dels supòsits de força major, i també la negativa de l'empresari a reintegrar el treballador en les condicions anteriors de treball en els supòsits que preveuen els articles 40 i 41 d'aquesta Llei, si una sentència judicial els ha declarat injustificats.

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

¹⁰⁵ Apartat 1, lletra a, redactat de conformitat amb l'article 12.2 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

Article 51¹⁰⁶

Acomiadament col·lectiu

1. Als efectes del que disposa la present Llei s'entén per acomiadament col·lectiu l'extinció de contractes de treball fundada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció quan, en un període de noranta dies, l'extinció afecti almenys:

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

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

c) Trenta treballadors a les empreses que ocupin més de tres-cents treballadors.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si durant tres trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

S'entén igualment 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 produeixi com a conseqüència de la cessació total de la seva activitat empresarial fundada en les mateixes causes anteriorment assenyalades.

Per al còmput del nombre d'extincions de contractes a què es refereix el paràgraf primer d'aquest apartat, se n'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 previstos a l'article 49.1.c d'aquesta Llei, sempre que el seu nombre sigui, almenys, de cinc.

Quan en períodes successius de noranta dies i amb l'objectiu d'eludir les previsions contingudes en el present 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 llindars assenyalats, i sense que concorrin causes noves que justifiquin tal actuació, les noves extincions es consideren efectuades en frau de llei, i han de ser declarades nul·les i sense efecte.

2. L'acomiadament col·lectiu ha d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una durada no superior a trenta dies naturals, o de quinze en el cas d'empreses de menys de cinquanta treballadors. La consulta amb els representants legals dels treballadors ha de versar, com a mínim, sobre les possibilitats d'evitar o reduir els acomiadaments col·lectius i d'atenuar-ne les conseqüències mitjançant el recurs a mesures socials d'acompanyament, com ara mesures de recol·locació o accions de formació o reciclatge professional per a la millora de l'ocupabilitat. La consulta s'ha de portar a terme en una única comissió negociadora, per bé que, si hi ha diversos centres de treball, queda circumscrita als centres afectats pel procediment. La comissió negociadora està integrada per un màxim de tretze membres en representació de cadascuna de les parts.

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon als subjectes indicats a l'article 41.4, en l'ordre i les condicions que aquest assenyala.

La comissió representativa dels treballadors ha de quedar constituïda amb caràcter previ a la comunicació empresarial d'obertura del període de consultes. A aquests efectes, la direcció de l'empresa ha de comunicar de manera fefaent als treballadors o als seus representants la intenció d'iniciar el procediment d'acomiadament col·lectiu. El termini màxim per a la constitució de la comissió representativa és de set dies des de la data de la comunicació, llevat que algun dels centres de treball que hagi d'estar afectat pel

procediment no tingui representants legals dels treballadors, cas en què el termini és de quinze dies.

Transcorregut el termini màxim per a la constitució de la comissió representativa, la direcció de l'empresa pot comunicar formalment als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral l'inici del període de consultes. La falta de constitució de la comissió representativa no impedeix l'inici i el transcurs del període de consultes, i la seva constitució amb posterioritat al seu inici no comporta, en cap cas, l'ampliació de la durada.

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 a l'autoritat laboral. En aquest escrit s'han de consignar els aspectes següents:

- a) L'especificació de les causes de l'acomiadament col·lectiu de conformitat amb el que estableix l'apartat 1.
- b) Nombre i classificació professional dels treballadors afectats per l'acomiadament.
- c) Nombre i classificació professional dels treballadors contractats habitualment l'últim any.
- d) Període previst per a la realització dels acomiadaments.
- e) Criteris tinguts en compte per a la designació dels treballadors afectats pels acomiadaments.
- f) Còpia de la comunicació adreçada als treballadors o als seus representants per la direcció de l'empresa de la seva intenció d'iniciar el procediment d'acomiadament col·lectiu.
- g) Representants dels treballadors que integren la comissió negociadora o, si s'escau, indicació de la falta de constitució d'aquesta en els terminis legals.

La comunicació als representants legals dels treballadors i a l'autoritat laboral ha d'anar acompanyada d'una memòria explicativa de les causes de l'acomiadament col·lectiu i dels altres aspectes que assenyalen el paràgraf anterior, així com de la documentació comptable i fiscal i els informes tècnics, tot això en els termes que s'estableixin per reglament.

Rebuda la comunicació, l'autoritat laboral ha de traslladar-la a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i obtenir, amb caràcter preceptiu, l'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre els aspectes de la comunicació a què es refereixen els paràgrafs anteriors i sobre el desenvolupament del període de consultes. L'informe ha de ser evacuat dins el termini improrrogable de quinze dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del període de consultes i queda incorporat al procediment.

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

Aquest acord requereix la conformitat de la majoria dels representants legals dels treballadors o, si s'escau, de la majoria dels membres de la comissió representativa dels treballadors sempre que, en tots dos casos, representin la majoria dels treballadors del centre o els centres de treball afectats.

L'empresari i la representació dels treballadors poden acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que hi sigui aplicable en l'àmbit de l'empresa, que s'ha de desenvolupar dins el termini màxim assenyalat per a aquest període.

L'autoritat laboral ha de vetllar per l'efectivitat del període de consultes que pot remetre, si s'escau, advertiments i recomanacions a les parts que no suposen, en cap cas, la paralització ni la suspensió del procediment. Igualment i sense perjudici del que estableix el paràgraf anterior, l'autoritat laboral pot realitzar durant el període de consultes, a petició conjunta de les parts, les actuacions de mediació que siguin convenientes amb la finalitat de cercar solucions als problemes plantejats per l'acomiadament col·lectiu. Amb la mateixa finalitat també pot dur a terme funcions d'assistència a petició de qualsevol de les parts o per iniciativa pròpia.

Transcorregut el període de consultes, l'empresari ha de comunicar-ne el resultat a l'autoritat laboral. Si s'ha arribat a un acord, n'ha de traslladar una còpia íntegra. En cas contrari, ha de remetre als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral la decisió final d'acomiadament col·lectiu que hagi adoptat i les condicions del mateix acord.

Si en el termini de quinze dies des de la data de l'última reunió celebrada en el període de consultes, l'empresari no ha comunicat als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral la decisió sobre l'acomiadament col·lectiu, es produeix la caducitat del procediment d'acomiadament col·lectiu en els termes que s'estableixin per reglament.¹⁰⁷

3. 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 d'aquesta, als representants legals dels treballadors i, així mateix, a l'autoritat competent.

4. Una vegada assolit l'acord o comunicada la decisió als representants dels treballadors, l'empresari pot notificar els acomiadaments individualment als treballadors afectats, cosa que ha de fer de conformitat amb el que estableix l'article 53.1 d'aquesta Llei. En tot cas, han d'haver transcorregut com a mínim trenta dies entre la data de la comunicació de l'obertura del període de consultes a l'autoritat laboral i la data d'efectes de l'acomiadament.¹⁰⁸

5. Els representants legals dels treballadors tenen prioritat de permanència a l'empresa en els supòsits a què es refereix aquest article. Mitjançant conveni col·lectiu o acord assolit durant el període de consultes es poden establir prioritats de permanència a favor d'altres col·lectius, com ara treballadors amb càrregues familiars, més grans de determinada edat o persones amb discapacitat.

6. La decisió empresarial es pot impugnar a través de les accions previstes per a aquest acomiadament. La interposició de la demanda pels representants dels treballadors paralitza la tramitació de les accions individuals iniciades, fins a la resolució d'aquella.

L'autoritat laboral pot impugnar els acords adoptats en el període de consultes quan consideri que aquests s'han assolit mitjançant frau, dol, coacció o abús de dret als efectes de la seva possible declaració de nul·litat, així com quan l'entitat gestora de les prestacions per desocupació hagi informat que la decisió extintiva empresarial pugui 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.

7. 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 procediment tramitat de conformitat amb el que disposen aquest apartat i les seves disposicions de desplegament reglamentari.

El procediment s'inicia mitjançant 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 del procediment.

La resolució de l'autoritat laboral s'ha de dictar, prèvies les actuacions i els informes indispensables, en el termini de cinc dies des de la sol·licitud i s'ha de limitar, si s'escau, a constatar l'existència de la força major al·legada per l'empresa, a la qual correspon la decisió sobre l'extinció dels contractes, que té efectes des de la data del fet causant de la força major. L'empresa ha de donar trasllat de la decisió als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral.

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 seus contractes la satisfaci el Fons de Garantia Salarial, sense perjudici del dret d'aquest a rescabalar-se'n amb l'empresari.

8. Les obligacions d'informació i documentació previstes en el present article s'han d'aplicar amb independència que la decisió relativa als acomiadaments col·lectius l'hagi pres

l'empresari o l'empresa que exerceixi el control sobre ell. Qualsevol justificació de l'empresari basada en el fet que l'empresa que va prendre la decisió no li ha facilitat la informació necessària no pot ser presa en consideració a aquest efecte.

9. Quan es tracti de procediments d'acomiadaments col·lectius d'empreses no incurses en procediment concursal, que incloguin treballadors amb cinquanta-cinc anys d'edat o més que no tenien la condició de mutualistes l'1 de gener de 1967, hi ha l'obligació d'abonar les quotes destinades al finançament d'un conveni especial respecte dels treballadors anteriorment assenyalats en els termes que preveu la Llei general de la Seguretat Social.

10. L'empresa que porti a terme un acomiadament col·lectiu que afecti més de cinquanta treballadors ha d'oferir als treballadors afectats un pla de recol·locació externa a través d'empreses de recol·locació autoritzades. Aquest pla, dissenyat per a un període mínim de sis mesos, ha d'incloure mesures de formació i orientació professional, atenció personalitzada al treballador afectat i recerca activa d'ocupació. En tot cas, tot això no és aplicable en les empreses que s'hagin sotmès a un procediment concursal. El cost de l'elaboració i implantació del pla no ha de recaure en cap cas sobre els treballadors.

L'autoritat laboral, a través del servei públic d'ocupació competent, ha de verificar l'acreditació del compliment d'aquesta obligació i, si s'escau, ha de requerir l'empresa perquè procedeixi al seu compliment.

Sense perjudici del que estableix el paràgraf anterior i de les responsabilitats administratives corresponents, l'incompliment de l'obligació que estableix aquest apartat o de les mesures socials d'acompanyament assumides per l'empresari, pot donar lloc a la reclamació del seu compliment per part dels treballadors.

11. Les empreses que realitzin acomiadaments col·lectius d'acord amb el que estableix aquest article, i que incloguin treballadors de cinquanta anys d'edat o més, han d'efectuar una aportació econòmica al Tresor Públic d'acord amb el que està establert legalment.

¹⁰⁶ Article redactat de conformitat amb l'article 18.3 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

¹⁰⁷ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article 9.4 del Reial decret llei 11/2013, de 2 d'agost, per a la protecció dels treballadors a temps parcial i altres mesures urgents en l'ordre econòmic i social (BOE núm. 185, de 3 d'agost, i suplement en català de la mateixa data).

¹⁰⁸ Apartat 4 redactat de conformitat amb l'article 9.4 del Reial decret llei 11/2013, de 2 d'agost, per a la protecció dels treballadors a temps parcial i altres mesures urgents en l'ordre econòmic i social (BOE núm. 185, de 3 d'agost, i suplement en català de la mateixa data).

Article 52

Extinció del contracte per causes objectives

El contracte es pot extingir:

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

b) Per falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques dutes a terme en el seu lloc de treball, quan aquests canvis siguin raonables. Prèviament l'empresari ha d'oferir al treballador un curs dirigit a facilitar l'adaptació a les modificacions dutes a terme. El temps destinat a la formació es considera en tot cas temps de treball efectiu i l'empresari ha d'abonar al treballador el salari mitjà que percebia. L'extinció no pot ser acordada per l'empresari fins que hagin transcorregut, com a mínim, dos mesos des que es va introduir la modificació o des que va finalitzar la formació adreçada a l'adaptació.¹⁰⁹

c) Quan es doni alguna de les causes que preveu l'article 51.1 d'aquesta Llei i l'extinció afecti un nombre inferior al que s'hi estableix.

Els representants dels treballadors tenen prioritat de permanència en l'empresa en el supòsit al que es refereix aquest apartat.¹¹⁰

d) Per faltes d'assistència a la feina, fins i tot justificades però intermitents, que arribin al 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius sempre que el total de faltes d'assistència en els dotze mesos anteriors arribi al cinc per cent de les jornades hàbils, o al 25% en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos.

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

Tampoc es computen les absències que obeeixin a un tractament mèdic de càncer o malaltia greu.¹¹¹

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

Quan l'extinció afecti un nombre de treballadors igual o superior al que estableix l'article 51.1 d'aquesta Llei s'ha de seguir el procediment previst a l'article esmentat.¹¹²

¹⁰⁹ Lletres b redactada de conformitat amb l'article 18.4 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

¹¹⁰ Lletres c redactada de conformitat amb l'article 2.6 de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball (BOE núm. 227, de 18 de setembre, i suplement en català de la mateixa data).

¹¹¹ Lletres d redactada de conformitat amb l'article 18.5 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

¹¹² Lletres e redactada de conformitat amb la disposició addicional 18a de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

Article 53

Forma i efectes de l'extinció per causes objectives

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

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

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

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

c) Concessió d'un termini de preavís de quinze dies, computat des del lliurament de la comunicació personal al treballador fins a l'extinció del contracte de treball. En el cas que

preveu l'article 52.c, de l'escrit de preavis, se n'ha de donar una còpia a la representació legal dels treballadors per al seu coneixement.¹¹³

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

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

4. Quan la decisió extintiva de l'empresari tingui com a mòbil algunes de les causes de discriminació prohibides a la Constitució o a la Llei o bé s'hagi produït amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador, la decisió extintiva és nul·la, i l'autoritat judicial ha de fer tal declaració d'ofici.

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

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

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

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

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

La decisió extintiva es considera procedent sempre que s'acrediti la concurrència de la causa en què es va fonamentar la decisió extintiva i s'hagin complert els requisits que estableix l'apartat 1 d'aquest article. Altrament, es considera improcedent.¹¹⁴

No obstant això, la no-concessió del preavis o l'error excusable en el càlcul de la indemnització no determina la improcedència de l'acomiadament, sense perjudici de l'obligació de l'empresari d'abonar els salaris corresponents a l'esmentat període o al pagament de la indemnització en la quantia correcta, amb independència dels altres efectes que siguin procedents.¹¹⁵

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

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

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

¹¹³ Apartat 1, lletra c, redactat de conformitat amb l'article 2.7 de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball (BOE núm. 227, de 18 de setembre, i suplement en català de la mateixa data).

¹¹⁴ Apartat 4, penúltim paràgraf, redactat de conformitat amb l'article 18.6 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

¹¹⁵ Apartat 4 redactat de conformitat amb l'article 2.8 de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball (BOE núm. 227, de 18 de setembre, i suplement en català de la mateixa data).

Article 54

Acomiadament disciplinari

1. El contracte de treball es pot extingir per decisió de l'empresari, mitjançant l'acomiadament basat en un incompliment greu i culpable per part del treballador.
2. Es consideren incompliments contractuals:
 - a) Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat a la feina.
 - b) La indisciplina o desobediència a la feina.
 - c) Les ofenses verbals o físiques a l'empresari, a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que hi conviuen.
 - d) La transgressió de la bona fe contractual i també l'abús de confiança en l'exercici de la feina.
 - e) La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.
 - f) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en la feina.
 - g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.¹¹⁶

¹¹⁶ Apartat 2.g redactat de conformitat amb la disposició addicional 11a.13 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

Article 55

Forma i efectes de l'acomiadament disciplinari

1. L'acomiadament s'ha de notificar per escrit al treballador i hi han de constar els fets que el motiven i la data en què produirà efectes.
Per conveni col·lectiu es poden establir altres exigències formals per a l'acomiadament.
Si el treballador és un representant legal dels treballadors o un delegat sindical és procedent l'obertura d'un expedient contradictori, en què s'han d'escoltar, a més de la persona interessada, els altres membres de la representació a la qual pertany, si n'hi ha.
Si el treballador està afiliat a un sindicat, i a l'empresari li consta, ha de donar audiència prèvia als delegats sindicals de la secció sindical corresponent a aquest sindicat.
2. Si l'acomiadament es fa sense observar el que estableix l'apartat anterior, l'empresari pot fer un acomiadament nou en què compleixi els requisits omesos en el precedent. Aquest acomiadament nou, que només produeix efectes des de la seva data, únicament es pot fer en el termini de 20 dies a comptar de l'endemà del primer acomiadament. En fer-ho, l'empresari ha de posar a disposició del treballador els salaris meritats en els dies intermedis, durant els quals l'ha de mantenir d'alta a la Seguretat Social.
3. L'acomiadament es qualifica com a procedent, improcedent o nul.

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

5. És nul l'acomiadament que tingui per mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides a la Constitució o a la Llei, o bé es produeixi amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.¹¹⁷

També és nul l'acomiadament en els casos següents:

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

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

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

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

6. L'acomiadament nul té l'efecte de la readmissió immediata del treballador, amb abonament dels salaris deixats de percebre.¹¹⁸

7. L'acomiadament procedent valida l'extinció del contracte de treball que amb aquell es va produir, sense dret a indemnització ni a salaris de tramitació.¹¹⁹

¹¹⁷ Apartat 5 redactat de conformitat amb la disposició addicional 11a.14 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

¹¹⁸ Apartat 6 redactat de conformitat amb l'article 2.2 de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat (BOE núm. 298, de 13 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2003).

¹¹⁹ Apartat 7 redactat de conformitat amb l'article 2.2 de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat (BOE núm. 298, de 13 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2003).

Article 56

Acomiadament improcedent

1. Quan l'acomiadament sigui declarat improcedent, l'empresari, en el termini de cinc dies des de la notificació de la sentència, pot optar entre la readmissió del treballador o l'abonament d'una indemnització equivalent a trenta-tres dies de salari per any de servei, prorratejant per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats. L'opció per la indemnització determina l'extinció del contracte de treball, que s'entén produïda en la data del cessament efectiu en el treball.¹²⁰

2. En cas que s'opti per la readmissió, el treballador té dret als salaris de tramitació. Aquests equivalen a una quantitat igual a la suma dels salaris deixats de percebre des de la data d'acomiadament fins a la notificació de la sentència que declari la improcedència o fins que hagi trobat una altra feina, si tal col·locació és anterior a la sentència i l'empresari prova el que ha percebut, per descomptar-ho dels salaris de tramitació.¹²¹

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

4. Si l'acomiatat és un representant legal dels treballadors o un delegat sindical, l'opció correspon sempre a aquest. Si no 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 obligatòria. Tant si opta per la indemnització com si ho fa per la readmissió, té dret als salaris de tramitació als quals es refereix l'apartat 2.¹²²

¹²⁰ Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 18.7 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

¹²¹ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article 18.8 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

¹²² Apartat 4 redactat de conformitat amb l'article 18.9 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

Article 57¹²³

Pagament per l'Estat

1. Quan la sentència que declari la improcedència de l'acomiadament es dicti transcorreguts més de noranta dies hàbils des de la data en què es va presentar la demanda, l'empresari pot reclamar de l'Estat l'abonament de la percepció econòmica a la qual es refereix l'apartat 2 de l'article 56 d'aquesta Llei, corresponent al temps que excedeixi aquests noranta dies hàbils.¹²⁴

2. En els casos d'acomiadament en què, d'acord amb aquest article, els salaris de tramitació siguin per compte de l'Estat, són a càrrec d'aquest les quotes de la Seguretat Social corresponents als salaris esmentats.

¹²³ Article redactat de conformitat amb l'article 2.4 de la Llei 45/2002, de 12 de desembre, de mesures urgents per a la reforma del sistema de protecció per desocupació i millora de l'ocupabilitat (BOE núm. 298, de 13 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2003).

¹²⁴ Apartat 1 redactat de conformitat amb la disposició final 14a.1 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (BOE núm. 168, de 14 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

SECCIÓ CINQUENA¹²⁵

Procediment concursal

¹²⁵ Secció afegida per la disposició final 14.2 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 16, d'1 d'agost).

Article 57 bis¹²⁶

Procediment concursal

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

¹²⁶ Article afegit per la disposició final 14.2 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal (BOE núm. 164, de 10 de juliol, i suplement en català núm. 16, d'1 d'agost).

CAPÍTOL IV

Faltes i sancions dels treballadors

Article 58

Faltes i sancions dels treballadors

1. Els treballadors poden ser sancionats per la direcció de les empreses en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que estableixin les disposicions legals o el conveni col·lectiu que sigui aplicable.
2. La valoració de les faltes i les sancions corresponents imposades per la direcció de l'empresa sempre es pot revisar davant la jurisdicció competent. La sanció de les faltes greus i molt greus requereix la comunicació escrita al treballador, en la qual s'han de fer constar la data i els fets que la motiven.
3. No es poden imposar sancions que consisteixin en la reducció de la durada de les vacances o en cap altra minoració dels drets al descans del treballador o multa d'haver.

CAPÍTOL V

Terminis de prescripció

SECCIÓ PRIMERA

Prescripció d'accions derivades del contracte

Article 59

Prescripció i caducitat

1. Les accions que es deriven del contracte de treball que no tinguin assenyalat un termini especial prescriuen al cap d'1 any de la seva finalització.
A aquest efecte, es considera acabat el contracte:
 - a) El dia en què finalitza el temps de durada convingut o fixat per disposició legal o conveni col·lectiu.
 - b) El dia en què acaba la prestació de serveis continuats, si s'ha produït aquesta continuïtat per virtut de pròrroga expressa o tàcita.
2. Si l'acció s'exerceix per exigir percepcions econòmiques o per al compliment d'obligacions de tracte únic que no poden tenir lloc una vegada extingit el contracte, el termini d'1 any s'ha de computar des del dia en què l'acció es pugui exercir.
3. L'exercici de l'acció contra l'acomiadament o resolució de contractes temporals caduca als 20 dies a comptar de l'endemà del dia en què ha tingut lloc. Els dies han de ser hàbils i el termini de caducitat, amb caràcter general.
El termini de caducitat queda interromput per la presentació de la sol·licitud de conciliació davant l'òrgan públic de mediació, arbitratge i conciliació competent.

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

SECCIÓ SEGONA

Prescripció de les infraccions i faltes

Article 60

Prescripció

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

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

TÍTOL II

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

CAPÍTOL I

Del dret de representació col·lectiva

Article 61

Participació

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

SECCIÓ PRIMERA

Òrgans de representació

Article 62

Delegats de personal

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

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

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

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

Article 63

Comitès d'empresa

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

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

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

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

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

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

Article 64¹²⁷

Drets d'informació i consulta i competències

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

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

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

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

a) Sobre l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa.

b) Sobre la situació econòmica de l'empresa i l'evolució recent i probable de les seves activitats, incloses les actuacions mediambientals que tinguin repercussió directa en l'ocupació, així com sobre la producció i vendes, inclòs el programa de producció.

c) Sobre les previsions de l'empresari de subscriure nous contractes, amb indicació del seu nombre i de les modalitats i tipus que es fan servir, inclosos els contractes a temps parcial, la realització d'hores complementàries pels treballadors contractats a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.

d) De les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que es facin servir.

3. També té dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'han d'incloure dades sobre la proporció de dones i homes als diferents nivells professionals, així com, si

s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'hi ha establert un pla d'igualtat, sobre la seva aplicació.

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

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

b) Conèixer els models de contracte de treball escrit que es facin servir en l'empresa i també els documents relatius a la finalització de la relació laboral.

c) Ser informat de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

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

5. El comitè d'empresa té dret a ser informat i consultat sobre la situació i estructura de l'ocupació a l'empresa o al centre de treball, així com a ser informat trimestralment sobre l'evolució probable de l'ocupació, inclosa la consulta quan es prevegin canvis sobre això.

Així mateix, té dret a ser informat i consultat sobre totes les decisions de l'empresa que puguin provocar canvis rellevants quant a l'organització de la feina i als contractes de treball a l'empresa. També té dret a ser informat i consultat sobre l'adopció d'eventuals mesures preventives, especialment en cas de risc per a l'ocupació.

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

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

b) Les reduccions de jornada.

c) El trasllat total o parcial de les instal·lacions.

d) Els processos de fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa que impliquin qualsevol incidència que pugui afectar el volum d'ocupació.

e) Els plans de formació professional a l'empresa.

f) La implantació i revisió de sistemes d'organització i control de la feina, estudis de temps, establiment de sistemes de primes i incentius i valoració de llocs de treball.

6. La informació l'ha de facilitar l'empresari al comitè d'empresa, sense perjudici del que s'hagi establert específicament en cada cas, en un moment, d'una manera i amb un contingut apropiats, que permetin als representants dels treballadors fer-ne l'examen adequat i preparar, si s'escau, la consulta i l'informe.

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

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

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

a) Exercir una tasca:

1r. De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de seguretat social i d'ocupació, així com de la resta dels pactes, condicions i usos d'empresa en vigor, i

formular, si s'escau, les accions legals oportunes davant l'empresari i els organismes o tribunals competents.

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

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

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

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

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

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

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

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

¹²⁷ Article redactat de conformitat amb l'article únic.5 de la Llei 38/2007, de 16 de novembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en matèria d'informació i consulta dels treballadors i en matèria de protecció dels treballadors assalariats en cas d'insolvència de l'empresari (BOE núm. 276, de 17 de novembre, i suplement en català núm. 36, de 30 de novembre).

Article 65¹²⁸

Capacitat i sigil professional

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

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

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

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

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

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

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

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

¹²⁸ Article redactat de conformitat amb l'article únic.6 de la Llei 38/2007, de 16 de novembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en matèria d'informació i consulta dels treballadors i en matèria de protecció dels treballadors assalariats en cas d'insolvència de l'empresari (BOE núm. 276, de 17 de novembre, i suplement en català núm. 36, de 30 de novembre).

Article 66

Composició

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

- a) De 50 a 100 treballadors, 5.
- b) De 101 a 250 treballadors, 9.
- c) De 251 a 500 treballadors, 13.
- d) De 501 a 750 treballadors, 17.
- e) De 751 a 1.000 treballadors, 21.
- f) De 1.000 en endavant, 2 per cada 1.000 o fracció, amb un màxim de 75.

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

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

Article 67

Promoció d'eleccions i mandat electoral

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

Els promotors han de comunicar a l'empresa i a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral el propòsit de celebrar eleccions amb un termini mínim d'almenys 1 mes d'antelació a l'inici del procés electoral. En aquesta comunicació els promotors han d'identificar amb precisió l'empresa i el seu centre de treball en què es desitja celebrar el procés electoral i la data d'inici d'aquest, que ha de ser la de constitució de la mesa electoral i que, en tot cas, no pot començar abans d'1 mes ni més enllà de 3 mesos a comptar del registre de la comunicació a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral. Aquesta oficina pública, el dia

hàbil següent, ha d'exposar al tauler d'anuncis els preavisos presentats, i n'ha de facilitar una còpia als sindicats que així ho sol·licitin.

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

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

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

2. L'incompliment de qualsevol dels requisits establerts en aquest article per a la promoció d'eleccions determina la falta de validesa del procés electoral corresponent.

No obstant això, l'omissió de la comunicació a l'empresa es pot suplir mitjançant la tramesa a l'empresa d'una còpia de la comunicació presentada a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral, sempre que es faci amb una anterioritat mínima de 20 dies respecte de la data d'iniciació del procés electoral fixat en l'escrit de promoció.

La renúncia a la promoció amb posterioritat a la comunicació de l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral no impedeix el desenvolupament del procés electoral, sempre que es compleixin tots els requisits que en permetin la validesa. En cas de concurrència de promotors per a la realització d'eleccions en una empresa o centre de treball es considera vàlida, a l'efecte d'iniciació del procés electoral, la primera convocatòria registrada, excepte en els supòsits en què la majoria sindical de l'empresa o centre de treball amb comitè d'empresa hagi presentat una altra data diferent, cas en el qual preval aquesta última, sempre que aquestes convocatòries compleixin els requisits establerts. En aquest últim supòsit, a la promoció s'ha d'adjuntar una comunicació fefaent d'aquesta promoció d'eleccions als qui n'hagin fet una altra o unes altres amb anterioritat.

3. La durada del mandat dels delegats de personal i dels membres del comitè d'empresa és de 4 anys, i s'entén que s'han de mantenir en funcions en l'exercici de les seves competències i garanties mentre no es promogui ni se celebrin noves eleccions. Només poden ser revocats els delegats de personal i els membres del comitè durant el seu mandat, per decisió dels treballadors que els han elegit, mitjançant una assemblea convocada a aquest efecte, a instància d'un terç, com a mínim, dels electors i per majoria absoluta d'aquests, mitjançant sufragi personal, lliure, directe i secret. No obstant això, aquesta revocació no es pot fer durant la tramitació d'un conveni col·lectiu ni es pot replantejar fins que hagin transcorregut, si més no, 6 mesos.

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

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

Article 68

Garanties

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

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

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

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

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

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

1r. Fins a 100 treballadors, 15 hores.

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

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

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

5è. De 751 en endavant, 40 hores.

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

SECCIÓ SEGONA

Procediment electoral

Article 69

Elecció

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

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

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

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

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

Article 70

Votació per a delegats

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

Article 71

Elecció per al comitè d'empresa

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

Per conveni col·lectiu, i en funció de la composició professional del sector d'activitat productiva o de l'empresa, es pot establir un nou col·legi que s'adapti a aquesta composició. En aquest cas, les normes electorals d'aquest títol s'han d'adaptar a aquest nombre de col·legis. Els llocs del comitè s'han de repartir proporcionalment en cada empresa segons el nombre de treballadors que 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% dels vots per cada col·legi.

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

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

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

Article 72

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

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

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

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

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

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

Article 73

Mesa electoral

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

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

3. La mesa estarà formada pel president, que ha de ser el treballador amb més antiguitat a l'empresa, i dos vocals, que han de ser els electors de major i menor edat.

Aquest últim ha d'actuar de secretari. Es designaran suplents els treballadors que segueixin els titulars de la mesa en l'ordre indicat d'antiguitat o edat.

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

5. Cada candidat o candidatura, si escau, pot nomenar un interventor per mesa.

Així mateix, l'empresari pot designar un representant seu que assisteixi a la votació i a l'escrutini.

Article 74

Funcions de la mesa

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

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

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

La mesa electoral ha de complir les funcions següents:

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

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

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

d) Ha d'assenyalar la data de votació.

e) Ha de redactar l'acta de l'escrutini en un termini no superior a 3 dies naturals.

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

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

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

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

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

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

Article 75

Votació per a delegats i comitès d'empresa

1. L'acte de la votació s'ha de fer al centre o al lloc de treball i durant la jornada laboral, i s'han de tenir en compte les normes que regulen el vot per correu. L'empresari ha de facilitar els mitjans necessaris per al desenvolupament normal de la votació i de tot el procés electoral.

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

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

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

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

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

6. L'original de l'acta, juntament amb les paperetes de vots nuls o impugnats pels interventors i l'acta de constitució de la mesa han de ser presentats en el termini de 3 dies a

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

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

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

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

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

Article 76

Reclamacions en matèria electoral

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

2. Tots els qui tinguin interès legítim, inclosa l'empresa si hi té interès, poden impugnar l'elecció i les decisions que adopti la mesa, i també qualsevol altra actuació de la mesa al llarg del procés electoral, si això es fonamenta en l'existència de vicis greus que poden afectar les garanties del procés electoral i que n'alterin el resultat, en la falta de capacitat o legitimitat dels candidats elegits, en la discordança entre l'acta i el desenvolupament del procés electoral i en la falta de correlació entre el nombre de treballadors que figuren a l'acta

d'eleccions i el nombre de representants elegits. La impugnació d'actes de la mesa electoral requereix haver fet una reclamació l'endemà laborable de l'acte i ha de ser resolta per la mesa en el dia hàbil posterior, llevat del que preveu l'últim paràgraf de l'article 74.2 d'aquesta Llei.

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

L'àrbitre o els àrbitres s'han de designar, d'acord amb els principis de neutralitat i professionalitat, entre llicenciats en dret o graduats socials, i també titulats equivalents, per acord unànim dels sindicats més representatius, en l'àmbit estatal o de comunitat autònoma segons sigui procedent i dels que tinguin el 10% o més dels delegats i dels membres dels comitès d'empresa en l'àmbit provincial, funcional o d'empresa corresponent. Si no hi ha acord unànim entre els sindicats assenyalats anteriorment, l'autoritat laboral competent ha d'establir la manera de fer la designació, atenent els principis d'imparcialitat dels àrbitres, possibilitat de ser recusats i participació dels sindicats en el seu nomenament. La durada del mandat dels àrbitres és de 5 anys, i és susceptible de renovació. L'Administració laboral ha de facilitar que els àrbitres utilitzin els seus mitjans personals i materials en la mesura necessària perquè exerceixin les seves funcions.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTOL II

Del dret de reunió

Article 77

Les assemblees de treballadors

1. De conformitat amb el que disposa l'article 4 d'aquesta Llei, els treballadors d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea. L'assemblea pot ser convocada pels delegats de personal, pel comitè d'empresa o centre de treball o per un nombre de treballadors no inferior al 33% de la plantilla. L'assemblea ha de ser presidida, en tot cas, pel comitè d'empresa o pels delegats de personal mancomunadament, que són els responsables del seu desenvolupament normal i també de la presència en l'assemblea de persones que no pertanyin a l'empresa. Només s'hi poden tractar assumptes que s'hagin inclòs prèviament en l'ordre del dia. La presidència ha de comunicar a l'empresari la convocatòria i els noms de les persones que no pertanyen a l'empresa que assistiran a l'assemblea i ha d'acordar amb l'empresari les mesures oportunes per evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa.

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

Article 78

Lloc de reunió

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

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

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

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

Article 79

Convocatòria

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

Article 80

Votacions

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

Article 81¹²⁹

Locals i tauler d'anuncis

A les empreses o centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, s'ha de posar a disposició dels delegats de personal o del comitè d'empresa un local adequat en el qual puguin exercir les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors, així com un o diversos taulers d'anuncis. La representació legal dels treballadors de les empreses contractistes i subcontractistes que comparteixin de manera continuada un centre de treball poden fer ús dels locals esmentats en els termes que acordin amb l'empresa. Les possibles discrepàncies es resolen per l'autoritat laboral, amb l'informe previ de la Inspecció de Treball.

¹²⁹ Article redactat de conformitat amb l'article 12.11 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

TÍTOL III

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

CAPÍTOL I

Disposicions generals

SECCIÓ PRIMERA

Naturalesa i efectes dels convenis

Article 82

Concepte i eficàcia

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

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

3. Els convenis col·lectius que regula aquesta Llei obliguen tots els empresaris i treballadors inclosos dins el seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seva vigència.

Sense perjudici d'això, quan es donin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu de conformitat amb el que preveu l'article 87.1, es pot procedir, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu aplicable, tant si aquest és de sector o d'empresa, que afectin les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'aquesta Llei.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que es donen les causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que es donen causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon als subjectes indicats a l'article 41.4, en l'ordre i les condicions que aquest assenyala.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es considera que es donen les causes justificatives a què fa referència el paràgraf segon, i només pot ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la durada, que no es pot prolongar més enllà del moment en què sigui aplicable un nou conveni en l'empresa. L'acord d'inaplicació no pot donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que estiguin previstes, si s'escau, en el Pla d'igualtat aplicable a l'empresa. Així mateix, l'acord ha de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu. En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la comissió del conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li sigui plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagi arribat a un acord, les parts han de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, que preveu l'article 83 d'aquesta Llei, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, cas en què el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només és susceptible de recurs de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i no hi siguin aplicables els procediments als quals es refereix el paràgraf anterior o aquests no hagin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts pot sotmetre'n la solució a la Comissió Consultiva Nacional de

Convenis Col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afectin centres de treball de l'empresa situats en el territori de més d'una comunitat autònoma, o als òrgans corresponents de les comunitats autònomes en els altres casos. La decisió d'aquests òrgans, que pot ser adoptada al seu si o per un àrbitre designat a aquest efecte per ells mateixos amb les garanties degudes per assegurar-ne la imparcialitat, s'ha de dictar en un termini no superior a vint-i-cinc dies a comptar de la data de la submissió del conflicte davant els òrgans esmentats. Aquesta decisió té l'eficàcia dels acords assolits en període de consultes i només és susceptible de recurs de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91.

El resultat dels procediments a què es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball s'ha de comunicar a l'autoritat laboral només a l'efecte de dipòsit.¹³⁰

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.

¹³⁰ Apartat 3 redactat de conformitat amb l'article 9.5 del Reial decret llei 11/2013, de 2 d'agost, per a la protecció dels treballadors a temps parcial i altres mesures urgents en l'ordre econòmic i social (BOE núm. 185, de 3 d'agost, i suplement en català de la mateixa data).

Article 83

Unitats de negociació

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

2. Les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, de caràcter estatal o de comunitat autònoma, poden establir, mitjançant acords interprofessionals, clàusules sobre l'estructura de la negociació col·lectiva, i fixar, si s'escau, les regles que han de resoldre els conflictes de concurrència entre convenis d'àmbit diferent.

Aquestes clàusules igualment es poden pactar en convenis o acords col·lectius sectorials, d'àmbit estatal o autonòmic, per als sindicats i associacions empresarials que disposin de la legitimació necessària, de conformitat amb el que estableix aquesta Llei.¹³¹

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.

¹³¹ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article 1.1 del Reial decret llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva (BOE núm. 139, d'11 de juny, i suplement en català de la mateixa data).

Article 84¹³²

Concurrència

1. Un conveni col·lectiu, durant la seva vigència, no pot ser afectat pel que disposen convenis d'àmbit diferent llevat que hi hagi pacte en contra, negociat de conformitat amb el que disposa l'apartat 2 de l'article 83, i llevat del que preveu l'apartat següent.¹³³

2. La regulació de les condicions que estableix un conveni d'empresa, que es pot negociar en qualsevol moment de la vigència de convenis col·lectius d'àmbit superior, té prioritat aplicable respecte del conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior en les matèries següents:

a) La quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.

- b) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.
- c) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances.
- d) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.
- e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que atribueix la present Llei als convenis d'empresa.
- f) Les mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.
- g) Aquelles altres que disposin els acords i convenis col·lectius a què es refereix l'article 83.2.

Igual prioritat aplicativa tenen en aquestes matèries els convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades a què es refereix l'article 87.1.

Els acords i convenis col·lectius a què es refereix l'article 83.2 no poden disposar de la prioritat aplicativa que preveu aquest apartat.¹³⁴

3. Llevat que hi hagi pacte en contra negociat segons l'article 83.2, els sindicats i les associacions empresarials que compleixin els requisits de legitimació dels articles 87 i 88 d'aquesta Llei poden, en l'àmbit d'una comunitat autònoma, negociar acords o convenis que afectin el que disposen els d'àmbit estatal sempre que l'esmentada decisió obtingui el recolzament de les majories exigides per constituir la comissió negociadora en la corresponent unitat de negociació.

4. En el supòsit que preveu l'apartat anterior, i llevat que sigui aplicable un règim diferent establert mitjançant acord o conveni col·lectiu d'àmbit estatal negociat segons l'article 83.2, es consideren matèries no negociables en l'àmbit d'una comunitat autònoma el període de prova, les modalitats de contractació, la classificació professional, la jornada màxima anual de treball, el règim disciplinari, les normes mínimes en matèria de prevenció de riscos laborals i la mobilitat geogràfica.

¹³² Article redactat de conformitat amb l'article 1.2 del Reial decret llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva (BOE núm. 139, d'11 de juny, i suplement en català de la mateixa data).

¹³³ Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 14.2 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

¹³⁴ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article 14.3 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

Article 85

Contingut

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

Sense perjudici de la llibertat de les parts per determinar el contingut dels convenis col·lectius, en la negociació d'aquests ha d'haver-hi, en tot cas, el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en

l'àmbit laboral o, si s'escau, plans d'igualtat amb l'abast i el contingut que preveu el capítol III del títol IV de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.¹³⁵

2. Mitjançant la negociació col·lectiva es poden articular procediments d'informació i de seguiment dels acomiadaments objectius, en l'àmbit corresponent.¹³⁶

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

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

b) En els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa, el deure de negociar es formalitza a través de la negociació col·lectiva que es desenvolupi a l'empresa en els termes i condicions que s'hagin establert en els indicats convenis per complir l'esmentat deure de negociar a través de les oportunes regles de complementarietat.¹³⁷

3. 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) Procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la no-aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3, adaptant, si s'escau, els procediments que s'estableixin en aquesta qüestió en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic d'acord amb el que disposen tals articles.

d) Forma i condicions de denúncia del conveni, així com termini mínim per a la denúncia abans de finalitzar la seva vigència.

e) Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per entendre d'aquelles qüestions establertes a la Llei i de totes les altres que li siguin atribuïdes, així com establiment dels procediments i terminis d'actuació d'aquesta comissió, inclosa la submissió de les discrepàncies produïdes en el seu si als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic que preveu l'article 83.¹³⁸

¹³⁵ Apartat 1, paràgraf 2n, afegit per la disposició addicional 11a.17 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

¹³⁶ Apartat 2 afegit per l'article 4.2 de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre).

¹³⁷ Apartat 2, paràgraf 2n, afegit per la disposició addicional 11a.18 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

¹³⁸ Apartat 3 redactat de conformitat amb l'article 14.4 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

Article 86 *Vigència*

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

Durant la vigència del conveni col·lectiu, els subjectes que reuneixin els requisits de legitimació que preveuen els articles 87 i 88 d'aquesta Llei poden negociar la seva revisió.¹³⁹

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. La vigència d'un conveni col·lectiu, una vegada denunciat i conclosa la durada pactada, es produeix en els termes que s'hagin establert en el mateix conveni.

Durant les negociacions per a la renovació d'un conveni col·lectiu, si no hi ha pacte, es manté la seva vigència, si bé les clàusules convencionals per les quals s'hagi renunciat a la vaga durant la vigència d'un conveni decauen a partir de la seva denúncia. Les parts poden adoptar acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels seus continguts prorrogats amb la finalitat d'adaptar-los a les condicions en les quals, després de la terminació de la vigència pactada, es desenvolupi l'activitat en el sector o a l'empresa. Aquests acords tenen la vigència que les parts determinin.

Mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83, s'han d'establir procediments d'aplicació general i directa per solucionar de manera efectiva les discrepàncies existents després del transcurs del procediment de negociació sense arribar a un acord, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge, cas en què el laude arbitral té la mateixa eficàcia jurídica que els convenis col·lectius i només és recurrible d'acord amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91. Els acords interprofessionals esmentats han d'especificar els criteris i procediments de desenvolupament de l'arbitratge, expressant en particular per al cas d'impossibilitat d'acord en el si de la comissió negociadora el caràcter obligatori o voluntari de la submissió al procediment arbitral per les parts; si no hi ha pacte específic sobre el caràcter obligatori o voluntari de la submissió al procediment arbitral, s'entén que l'arbitratge té caràcter obligatori.

Transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perd vigència, llevat que hi hagi pacte en contra, i s'ha d'aplicar, si n'hi ha, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que sigui d'aplicació.¹⁴⁰

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

¹³⁹ Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 14.5 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

¹⁴⁰ Apartat 3 redactat de conformitat amb l'article 14.6 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

SECCIÓ SEGONA

Legitimació

Article 87¹⁴¹

Legitimació

1. En representació dels treballadors estan legitimats per negociar en els convenis d'empresa i d'àmbit inferior el comitè d'empresa, els delegats de personal, si s'escau, o les seccions sindicals si n'hi ha que, en el seu conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè.

La intervenció en la negociació correspon a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

Quan es tracti de convenis per a un grup d'empreses, així com en els convenis que afectin una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades en el seu àmbit d'aplicació, la legitimació per negociar en representació dels treballadors és la que s'estableix en l'apartat 2 d'aquest article per a la negociació dels convenis sectorials.

En els convenis dirigits a un grup de treballadors amb perfil professional específic, estan legitimades per negociar les seccions sindicals que hagin estat designades majoritàriament pels seus representats a través de votació personal, lliure, directa i secreta.

2. En els convenis sectorials estan legitimats per negociar en representació dels treballadors:

a) Els sindicats que tinguin la consideració de més representatius en l'àmbit estatal, així com, en els seus respectius àmbits, les organitzacions sindicals que hi estiguin afiliades, federades o confederades.

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

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

3. En representació dels empresaris estan legitimats per negociar:

a) En els convenis d'empresa o àmbit inferior, l'empresari mateix.

b) En els convenis de grup d'empreses i en els que afectin una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades en el seu àmbit d'aplicació, la representació d'aquestes empreses.

c) En els convenis col·lectius sectorials, les associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni tinguin el 10 per cent dels empresaris, en el sentit de l'article 1.2 d'aquesta Llei, i sempre que aquestes donin ocupació al mateix percentatge dels treballadors afectats, i les associacions empresarials que en l'esmentat àmbit donin ocupació al 15 per cent dels treballadors afectats.

En els sectors en els quals no hi hagi associacions empresarials que disposin de la suficient representativitat, segons el que preveu el paràgraf anterior, estan legitimades per negociar els corresponents convenis col·lectius de sector les associacions empresarials d'àmbit estatal que tinguin el 10 per cent o més de les empreses o treballadors en l'àmbit estatal, així com les associacions empresarials de comunitat autònoma que hi tinguin un mínim del 15 per cent de les empreses o treballadors.

4. Així mateix estan legitimats en els convenis d'àmbit estatal els sindicats de comunitat autònoma que tinguin la consideració de més representatius de conformitat 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, federacions o confederacions sindicals, i totes les associacions empresarials que reuneixin el requisit de legitimació, tenen dret a formar part de la comissió negociadora.

¹⁴¹ Article redactat de conformitat amb l'article 3.1 del Reial decret llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva (BOE núm. 139, d'11 de juny, i suplement en català de la mateixa data).

Article 88¹⁴²

Comissió negociadora

1. El repartiment de membres amb veu i vot en el si de la comissió negociadora s'ha d'efectuar amb respecte al dret de tots els legitimats segons l'article anterior i en proporció a la seva representativitat.

2. La comissió negociadora queda vàlidament constituïda quan els sindicats, federacions o 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 donin ocupació a la majoria dels treballadors afectats pel conveni.

En els sectors en què no hi hagi òrgans de representació dels treballadors, s'entén vàlidament constituïda la comissió negociadora quan aquesta estigui integrada per les organitzacions sindicals que tinguin la condició de més representatives en l'àmbit estatal o de comunitat autònoma.

En els sectors en què no hi hagi associacions empresarials que tinguin la suficient representativitat, s'entén vàlidament constituïda la comissió negociadora quan aquesta estigui integrada per les organitzacions empresarials estatals o autonòmiques esmentades en el paràgraf segon de l'article 87.3.c.

En els supòsits a què es refereixen els dos paràgrafs anteriors, el repartiment dels membres de la comissió negociadora s'ha d'efectuar en proporció a la representativitat que tinguin les organitzacions sindicals o empresarials en l'àmbit territorial de la negociació.

3. 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 intervenen, igual que el president, amb veu però sense vot.

4. En els convenis sectorials el nombre de membres en representació de cada part no ha d'excedir els quinze. A la resta dels convenis no s'ha de superar el nombre de tretze.

5. Si la comissió negociadora opta per la no-elecció d'un president, 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.

¹⁴² Article redactat de conformitat amb l'article 3.2 del Reial decret llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva (BOE núm. 139, d'11 de juny, i suplement en català de la mateixa data).

CAPÍTOL II

Procediment

SECCIÓ PRIMERA

Tramitació, aplicació i interpretació

Article 89

Tramitació

1. La representació dels treballadors, o dels empresaris, que promogui la negociació, ho ha de comunicar a l'altra part, i ha d'expressar detalladament en la comunicació, que s'ha de fer per escrit, la legitimació que té de conformitat amb els articles anteriors, els àmbits del conveni i les matèries objecte de negociació. En el supòsit que la promoció sigui el resultat de la denúncia d'un conveni col·lectiu vigent, la comunicació s'ha de fer simultàniament amb l'acte de la denúncia. 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, sense perjudici del que estableixen els articles 83 i 84; en qualsevol cas s'ha de respondre per escrit i motivadament.

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

En els casos en què es produeixin violències, tant sobre les persones com sobre els béns, i les dues parts en comprovin l'existència, la negociació en curs queda suspesa immediatament fins que desapareguin.¹⁴³

2. En el termini màxim d'un mes a partir 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 les dues parts han d'establir un calendari o pla de negociació.¹⁴⁴

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.

¹⁴³ Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 4 del Reial decret llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva (BOE núm. 139, d'11 de juny, i suplement en català de la mateixa data).

¹⁴⁴ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article 14.7 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

Article 90

Validesa

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

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

3. En el termini màxim de vint 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.¹⁴⁵

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

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

6. Sense perjudici del que estableix l'apartat anterior, l'autoritat laboral ha de vetllar pel respecte al principi d'igualtat en els convenis col·lectius que puguin contenir discriminacions, directes o indirectes, per raó de sexe.

A aquests efectes, pot demanar l'assessorament de l'Institut de la Dona o dels organismes d'igualtat de les comunitats autònomes, segons escaigui pel seu àmbit territorial. Quan l'autoritat laboral s'hagi dirigit a la jurisdicció competent perquè entén que el conveni col·lectiu pot contenir clàusules discriminatòries, ho ha de posar en coneixement de l'Institut de la Dona o dels organismes d'igualtat de les comunitats autònomes, segons el seu àmbit territorial, sense perjudici del que estableix l'apartat 3 de l'article 95 de la Llei de procediment laboral.¹⁴⁶

¹⁴⁵ Apartat 3 redactat de conformitat amb l'article 14.8 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

¹⁴⁶ Apartat 6 afegit per la disposició addicional 11a.19 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

Article 91¹⁴⁷

Aplicació i interpretació del conveni col·lectiu

1. Sense perjudici de les competències legalment atribuïdes a la jurisdicció competent, el coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i la interpretació dels convenis col·lectius correspon a la seva comissió paritària.

2. No obstant el que estableix l'apartat anterior, 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 a la solució de les controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i la interpretació dels convenis col·lectius. L'acord aconseguit 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 qui 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 el recurs contra el laude arbitral en cas que no s'hagin observat en el desenvolupament de l'actuació arbitral els requisits i les formalitats establerts a aquest efecte, o quan el laude hagi resolt sobre punts no sotmesos a la seva decisió.

3. En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni, hi ha d'intervenir la comissió paritària d'aquest amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials a què es refereix l'apartat anterior o davant l'òrgan judicial competent.

4. Les resolucions de la comissió paritària sobre interpretació o aplicació del conveni tenen la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que els convenis col·lectius que regula aquesta Llei.

5. Els procediments de solució de conflictes a què es refereix aquest article són aplicables, així mateix, en les controvèrsies de caràcter individual, quan les parts expressament s'hi sotmetin.

¹⁴⁷ Article redactat de conformitat amb l'article 5 del Reial decret llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva (BOE núm. 139, d'11 de juny, i suplement en català de la mateixa data).

SECCIÓ SEGONA

Adhesió i extensió

Article 92

Adhesió i extensió

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

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

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

Tenen capacitat per iniciar el procediment d'extensió els qui estiguin legitimats per promoure la negociació col·lectiva en l'àmbit corresponent de conformitat amb el que disposen els articles 87.2 i 3 d'aquesta Llei.¹⁴⁸

¹⁴⁸ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article únic de la Llei 24/1999, de 6 de juliol, per la qual es modifica l'article 92.2 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, referit a l'extensió de convenis col·lectius (BOE núm. 161, de 7 de juliol, i suplement en català núm. 11, de 24 de juliol).

TÍTOL IV¹⁴⁹

Infraccions laborals

¹⁴⁹ Títol derogat per la disposició derogatòria única.2.b del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (BOE núm. 189, de 8 d'agost, i suplement en català núm. 9, de 19 d'agost).

Article 93¹⁵⁰

Derogat

¹⁵⁰ Article derogat per la disposició derogatòria única.2.b del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (BOE núm. 189, de 8 d'agost, i suplement en català núm. 9, de 19 d'agost).

Article 94¹⁵¹

Derogat

¹⁵¹ Article derogat per la disposició derogatòria única.2.b del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (BOE núm. 189, de 8 d'agost, i suplement en català núm. 9, de 19 d'agost).

Article 95¹⁵²

Derogat

¹⁵² Article derogat per la disposició derogatòria única.2.b del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (BOE núm. 189, de 8 d'agost, i suplement en català núm. 9, de 19 d'agost).

Article 96¹⁵³

Derogat

¹⁵³ Article derogat per la disposició derogatòria única.2.b del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (BOE núm. 189, de 8 d'agost, i suplement en català núm. 9, de 19 d'agost).

Article 97¹⁵⁴

Derogat

¹⁵⁴ Article derogat per la disposició derogatòria única.2.b del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual

s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (BOE núm. 189, de 8 d'agost, i suplement en català núm. 9, de 19 d'agost).

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional primera¹⁵⁵

Derogada

¹⁵⁵ Disposició addicional derogada per la disposició derogatòria única a de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre).

Disposició addicional segona

Contractes formatius subscrits amb treballadors minusvàlids

1. Les empreses que estableixin contractes en pràctiques amb treballadors amb discapacitat tenen dret a una reducció, durant la vigència del contracte, del 50 per 100 de la quota empresarial de la Seguretat Social corresponent a contingències comunes.¹⁵⁶

2. Els treballadors minusvàlids contractats per a la formació no s'han de computar per determinar el nombre màxim d'aquests contractes que les empreses poden subscriure en funció de la seva plantilla.¹⁵⁷

3. Les empreses que subscriuguin contractes per a la formació amb treballadors minusvàlids tenen dret a una reducció del 50% en les quotes empresarials de Seguretat Social previstes per als contractes per a la formació.¹⁵⁸

4. Continuen sent aplicables als contractes per a la formació que se subscriuguin amb aquests treballadors minusvàlids que treballin en els centres especials d'ocupació les peculiaritats que per a aquests contractes preveu l'article 7 del Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballen als centres especials d'ocupació.¹⁵⁹

¹⁵⁶ Apartat 1 redactat de conformitat amb l'article 12.12 de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

¹⁵⁷ Apartat 2 redactat de conformitat amb l'article 1.5 de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre)

¹⁵⁸ Apartat 3 redactat de conformitat amb l'article 1.5 de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre).

¹⁵⁹ Apartat 4 redactat de conformitat amb l'article 1.5 de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre).

Disposició addicional tercera¹⁶⁰

Derogada

¹⁶⁰ Disposició addicional derogada per la disposició derogatòria única a de la Llei 63/1997, de 26 de desembre, de mesures urgents per a la millora del mercat de treball i el foment de la contractació indefinida (BOE núm. 312, de 30 de desembre).

Disposició addicional quarta

Conceptes retributius

Les modificacions que introdueix aquesta Llei en la regulació legal del salari no afecten els conceptes retributius que tinguin reconeguts els treballadors fins al 12 de juny de 1994, data

d'entrada en vigor de la Llei 11/1994, de 19 de maig, que es mantindran en els mateixos termes que regeixin en aquest moment fins que s'estableixi per conveni col·lectiu un règim salarial que comporti la desaparició o la modificació d'aquests conceptes.

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

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

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

Disposició addicional setena

Regulació de condicions per branca d'activitat

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

Disposició addicional vuitena

Codi de treball

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

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

Disposició addicional novena

Bestretes reintegrables

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

Disposició addicional desena¹⁶¹

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

S'entenen nul·les i sense efecte les clàusules dels convenis col·lectius que possibilitin l'extinció del contracte de treball pel compliment per part del treballador de l'edat ordinària de jubilació fixada a la normativa de Seguretat Social, sigui quina sigui l'extensió i l'abast de les clàusules esmentades.

¹⁶¹ Disposició addicional redactada de conformitat amb la disposició final 4a.2 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

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 dipòsits d'actes relatives a les eleccions d'òrgans representatius dels treballadors han de remetre mensualment una còpia de les actes electorals registrades a l'oficina pública estatal.

Disposició addicional dotzena

Preavisos

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

Disposició addicional tretzena

Solució no judicial de conflictes

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

Disposició addicional catorzena

*Substitució dels treballadors excedents per tenir cura de familiars*¹⁶²

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

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

Aquests beneficis no són aplicables a les contractacions que afecten el cònjuge, els ascendents, els descendents i altres parents per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau

inclòs, de l'empresari o de les persones que tenen càrrecs de direcció o són membres dels òrgans d'administració de les empreses que revesteixen la forma jurídica de societat i les que es produeixen amb aquests últims.

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

¹⁶² Rúbrica redactada de conformitat amb l'article 17 de la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (BOE núm. 266, de 6 de novembre, i suplement en català núm. 15, de 19 de novembre).

Disposició addicional quinzena¹⁶³

Aplicació dels límits de durada del contracte per obra o servei determinats i a l'encadenament de contractes en les administracions públiques

1. El que disposen l'article 15.1.a en matèria de durada màxima del contracte per obra o servei determinats i l'article 15.5 sobre límits a l'encadenament de contractes d'aquesta Llei té efectes en l'àmbit de les administracions públiques i els seus organismes públics vinculats o dependents, sense perjudici de l'aplicació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública, per la qual cosa és obstacle per a l'obligació de cobrir els llocs de treball de què es tracti a través dels procediments ordinaris, d'acord amb el que estableix la normativa aplicable.

En compliment d'aquesta previsió, el treballador ha de continuar desenvolupant el lloc que ocupava fins que es cobreixi pels procediments abans indicats, moment en què es produeix l'extinció de la relació laboral, llevat que el treballador accedeixi a ocupació pública, superant el corresponent procés selectiu.

2. No obstant el que preveu l'apartat anterior, el que disposa l'article 15.1.a en matèria de durada màxima del contracte per obra o servei determinats no és aplicable als contractes formalitzats per les administracions públiques i els seus organismes públics vinculats o dependents, ni a les modalitats particulars de contracte de treball que preveu la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, o qualssevol altres normes amb rang de llei quan estiguin vinculats a un projecte específic de recerca o d'inversió de durada superior a tres anys.

3. Per a l'aplicació del límit a l'encadenament de contractes que preveu l'article 15.5, només s'han de tenir en compte els contractes formalitzats en l'àmbit de cada una de les administracions públiques sense que en formin part, a aquests efectes, els organismes públics, agències i altres entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia que hi estan vinculades o en depenen. En tot cas, el que disposa l'article 15.5 no és aplicable respecte de les modalitats particulars de contracte de treball que preveu la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, o qualssevol altres normes amb rang de llei.

¹⁶³ Disposició addicional redactada de conformitat amb l'article 1.6 de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball (BOE núm. 227, de 18 de setembre, i suplement en català de la mateixa data).

Disposició addicional setzena¹⁶⁴

Derogada

¹⁶⁴ Disposició addicional derogada per la disposició derogatòria única 1.a.3r de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30 de desembre, i suplement en català núm. 1, d'1 de gener de 2007).

Disposició addicional dissetena¹⁶⁵

Discrepàncies en matèria de conciliació

Les discrepàncies que sorgeixen entre empresaris i treballadors en relació amb l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral reconeguts legalment o convencionalment les ha de resoldre la jurisdicció competent a través del procediment que estableix l'article 139 de la Llei reguladora de la jurisdicció social

¹⁶⁵ Disposició addicional redactada de conformitat amb la disposició final 1a de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social (BOE núm. 245, d'11 d'octubre, i suplement en català de la mateixa data).

Disposició addicional divuitena¹⁶⁶

Càlcul d'indemnitzacions en determinats supòsits de jornada reduïda

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

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

¹⁶⁶ Disposició addicional afegida per la disposició addicional 11a.21 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març).

Disposició addicional dinovena¹⁶⁷

Contractes per a la formació i l'aprenentatge

1. Per als projectes d'escoles taller, cases d'ofici i tallers d'ocupació, així com altres projectes d'ocupació-formació promoguts per les comunitats autònomes, que hagin estat aprovats o estiguin pendents d'aprovació sobre la base de convocatòries efectuades amb anterioritat a l'entrada en vigor del Reial decret llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la protecció per desocupació, es pot utilitzar la modalitat del contracte per a la formació d'acord amb la normativa vigent en el moment de l'aprovació d'aquests projectes o convocatòries.

2. El límit d'edat i de durada per als contractes per a la formació i l'aprenentatge que estableixen les lletres *a* i *b* de l'article 11.2 no és aplicable quan se subscriu en el marc de les accions i mesures que estableix la lletra *d* de l'article 25.1 de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació. Així mateix, en aquests contractes les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat no interrompen el còmput de la durada del contracte.¹⁶⁸

¹⁶⁷ Disposició addicional afegida per l'article 3 del Reial decret llei 14/2011, de 16 de setembre, de mesures complementàries en matèria de polítiques d'ocupació i de regulació del règim d'activitat de les forces i cossos de seguretat de l'Estat (BOE núm. 226, de 20 de setembre, i suplement en català de la mateixa data).

¹⁶⁸ Apartat 2 redactat de conformitat amb la disposició final 9a de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

Disposició addicional vintena¹⁶⁹

Aplicació de l'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció al sector públic

L'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció del personal laboral al servei dels ens, organismes i entitats que formen part del sector públic d'acord amb l'article 3.1 del text refós de la Llei de contractes del sector públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, s'ha d'efectuar de conformitat amb el que disposen els articles 51 i 52.c de l'Estatut dels treballadors i les seves normes de desplegament i en el marc dels mecanismes preventius i correctius regulats en la normativa d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera de les administracions públiques.

Als efectes de les causes d'aquests acomiadaments a les administracions públiques, entenent com a tals els ens, organismes i entitats a què es refereix l'article 3.2 del text refós de la Llei de contractes del sector públic, s'entén que concorren causes econòmiques quan es produeixi en aquestes administracions una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents. En tot cas, s'entén que la insuficiència pressupostària és persistent si es produeix durant tres trimestres consecutius. S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de la prestació del servei públic de què es tracti i causes organitzatives, quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal adscrit al servei públic.

Té prioritat de permanència el personal laboral fix que hagi adquirit aquesta condició, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, a través d'un procediment selectiu d'ingrés convocat a l'efecte, quan així ho estableixin els ens, organismes i entitats a què es refereix el paràgraf anterior

¹⁶⁹ Disposició adicional afegida per la disposició adicional 2a de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

Disposició adicional vint-i-unena¹⁷⁰

El que preveu l'article 47 d'aquesta Llei no és aplicable a les administracions públiques i a les entitats de dret públic vinculades o dependents d'una o diverses d'aquelles i d'altres organismes públics, excepte a les que es financin majoritàriament amb ingressos obtinguts com a contrapartida d'operacions realitzades al mercat.

¹⁷⁰ Disposició adicional afegida per la disposició adicional 3a de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

Disposició adicional vint-i-dosena¹⁷¹

Consideració de víctimes del terrorisme a efectes laborals

Es consideren incloses als efectes del que disposen els articles 37.7 i 40.3 bis les persones a què es refereixen els articles 5 i 33 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme.

¹⁷¹ Disposició adicional afegida per la disposició final 15a.4 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Disposició transitòria primera

Contractes d'aprenentatge

No obstant el que disposa l'article 11.2.d, els treballadors que han estat vinculats a l'empresa per un contracte per a la formació que no ha exhaurit el termini màxim de 3 anys només poden ser contractats novament per la mateixa empresa amb un contracte

d'aprenentatge pel temps que resti fins als 3 anys; la durada del contracte de formació s'ha de computar a l'efecte de determinar la retribució que correspon a l'aprenent.

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 abans del 8 de desembre de 1993, data d'entrada en vigor del Reial decret llei 18/1993, de 3 de desembre, s'han de continuar regint per la normativa a l'empara de la qual es van concertar.

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

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, concertats abans del 24 de maig de 1994, data d'entrada en vigor de la Llei 10/1994, de 19 de maig, sobre mesures urgents de foment de l'ocupació, es continuen regint per la normativa a l'empara de la qual es van concertar.

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

Disposició transitòria quarta

Vigència de les disposicions reglamentàries

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

Disposició transitòria cinquena

Vigència de normes sobre jornada i descansos

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

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 83.3 d'aquesta Llei s'estableixi una altra cosa quant a la seva vigència, continuen sent aplicables com a dret dispositiu mentre no se substitueixin per un conveni col·lectiu fins al 31 de desembre de 1994.

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

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

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

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

Disposició transitòria setena

Extincions anteriors al 12 de juny de 1994

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

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

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 15 mesos, que s'han de comptar des del 15 de setembre de 1994, i els mandats corresponents s'han de prorrogar fins que se celebrin noves eleccions amb caràcter general; durant aquest període no és aplicable el que estableix l'article 12 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

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

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

Les eleccions s'han de celebrar en els diferents centres de treball d'acord amb les previsions del calendari i els preavisos corresponents, llevat dels centres en què els treballadors hagin optat, mitjançant acord majoritari, per promoure les eleccions en una data diferent, sempre que l'escrit de promoció corresponent s'hagi tramès a l'oficina pública en els 15 dies següents al dipòsit del calendari. Les eleccions que s'han promogut amb anterioritat al dipòsit del calendari prevalen per damunt d'aquest calendari si s'han promogut amb posterioritat al 12 de juny de 1994, i han estat formulades pels treballadors del centre de treball corresponent o per acord dels sindicats que tenen la majoria dels representants en el

centre de treball o, si escau, a l'empresa. Aquesta mateixa regla s'aplica a les eleccions promogudes amb anterioritat al dia indicat, si en aquesta data no ha conclòs el procés electoral.

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

Disposició transitòria novena

Participació institucional

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

Disposició transitòria desena

Incapacitat laboral transitòria i invalidesa provisional

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

Disposició transitòria onzena

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

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

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

Disposició transitòria dotzena¹⁷²

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

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

¹⁷² Disposició transitòria afegida per la disposició addicional 29a.2 de la Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de seguretat social (BOE núm. 291, de 5 de desembre, i suplement en català núm. 39, de 14 de desembre).

Disposició transitòria tretzena¹⁷³

Indemnització per finalització de contracte temporal

La indemnització prevista en finalitzar el contracte temporal que estableix l'article 49.1.c d'aquesta Llei s'ha d'aplicar de manera gradual de conformitat amb el calendari següent:

Vuit dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que es formalitzin fins al 31 de desembre de 2011.

Nou dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que es formalitzin a partir de l'1 de gener de 2012.

Deu dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que es formalitzin a partir de l'1 de gener de 2013.

Onze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que es formalitzin a partir de l'1 de gener de 2014.

Dotze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que es formalitzin a partir de l'1 de gener de 2015.

¹⁷³ Disposició transitòria redactada de conformitat amb l'article 1.7 de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball (BOE núm. 227, de 18 de setembre, i suplement en català de la mateixa data).

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA ÚNICA

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

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

DISPOSICIONS FINALS

Disposició final primera

Treballador per compte propi

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

Disposició final segona¹⁷⁴

Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius

1. La Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, com a òrgan col·legiat, adscrit al Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, de caràcter tripartit i paritari i integrat per representants de l'Administració General de l'Estat, així com de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, té les funcions següents:

- a) L'assessorament i consulta sobre l'àmbit funcional dels convenis col·lectius i sobre el conveni col·lectiu d'aplicació a una empresa, així com la consulta en el supòsit d'extensió d'un conveni col·lectiu regulat a l'article 92 d'aquesta Llei.
- b) L'estudi, informació i elaboració de documentació sobre la negociació col·lectiva, així com la difusió de la mateixa mitjançant l'Observatori de la Negociació Col·lectiva.
- c) La intervenció en els procediments de solució de discrepàncies en els casos de desacord en el període de consultes per a la inaplicació de les condicions de treball establertes en els convenis col·lectius d'acord amb l'article 82.3 d'aquesta Llei.

2. Reglamentàriament s'ha d'establir la composició i organització de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, així com els seus procediments d'actuació i les mesures de suport per a l'exercici de les funcions de la Direcció General d'Ocupació del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.

3. El funcionament i les decisions de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius s'entenen sempre sense perjudici de les atribucions que corresponguin a la jurisdicció i l'autoritat laboral en els termes que estableixen les lleis.

¹⁷⁴ Disposició final redactada de conformitat amb la disposició addicional 5a de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (BOE núm. 162, de 7 de juliol, i suplement en català de la mateixa data).

Disposició final tercera

Normes d'aplicació del títol II

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

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

Disposició final quarta

Tipus de cotització del Fons de Garantia Salarial

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

Disposició final cinquena

Disposicions de desplegament

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