

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Edición conmemorativa del 25 aniversario
con texto inicial y texto vigente



TEXTOS
LEGALES



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET. 05-2.166

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Edición conmemorativa del 25 Aniversario
con texto inicial y texto vigente

COLECCIÓN TEXTOS LEGALES
Serie Relaciones Laborales
Núm. 78

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Edición conmemorativa del 25 aniversario

Texto inicial de la Ley 8/1980 y texto vigente
con referencia a las normas modificadoras
de los distintos preceptos

Edición preparada por

R. Aguilera Izquierdo, R. Cristóbal Roncero,
N. P. García Piñeiro y N. de Nieves Nieto,
con la colaboración de la Subdirección General de Informes
Socioeconómicos y Documentación del Ministerio de Trabajo
y Asuntos Sociales

ESTUDIO INTRODUCTORIO:
VEINTICINCO AÑOS DE VIGENCIA Y DE CAMBIOS

Por Fernando Valdés Dal-Ré



Edita y distribuye:
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid
Correo electrónico: sgpublic@mtas.es
Internet: <http://www.mtas.es>

NIPO: 201-06-087-8
ISBN: 84-8417-189-2
Depósito legal: M. 41.471-2005

Impresión: Imprenta Fareso, S. A.

SUMARIO

	<i>Pág.</i>
1. PRESENTACIÓN	9
<i>Jesús Caldera Sánchez-Capitán</i>	
2. ESTUDIO INTRODUCTORIO: VEINTICINCO AÑOS DE VIGENCIA Y DE CAMBIOS	13
<i>Fernando Valdés Dal-Ré</i>	
3. TEXTO INICIAL DE LA LEY 8/1980 Y TEXTO VIGENTE CON REFERENCIA DE LAS NORMAS MODIFICADORAS DE LOS DISTINTOS PRECEPTOS	85
4. RELACIÓN CRONOLÓGICA DE LAS NORMAS MODIFICADO- RAS	315

1. PRESENTACIÓN

JESÚS CALDERA SÁNCHEZ-CAPITÁN

Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

Supongo que cuando se viven acontecimientos históricos no se es plenamente consciente de ello. Debe pasar el tiempo para que, al volver la mirada hacia atrás, podamos darnos cuenta de la enorme trascendencia que tuvieron aquéllos. Eso sucede con el Estatuto de los Trabajadores, que acaba de cumplir veinticinco años.

Es hoy, en efecto, tras veinticinco años, cuando estamos en condiciones de afirmar el carácter fundacional que en su momento tuvo el Estatuto de los Trabajadores. Fue él el que, dando cobijo a los mandatos de nuestra Constitución, diseñó el marco en el que habían de transcurrir las relaciones entre trabajadores y empresarios en un sistema democrático. Su contribución a la consolidación de la democracia en España ha sido, pues, absolutamente decisiva. Y hora es de proclamarlo.

Pero no se quedó ahí. El Estatuto de los Trabajadores injertó la propia democracia en la relación de trabajo. El reconocimiento de los derechos fundamentales del trabajador, que traspasaban por vez primera la puerta de la fábrica, de la negociación colectiva y de la acción sindical en la empresa adentró en el ámbito de ésta elementos de compensación del poder empresarial. Sin negar éste, colocó a esos otros de forma que hicieran de la relación de trabajo un marco más equilibrado. Y, por ello mismo, más cercano a los valores de igualdad y libertad.

Inauguró también una forma de hacer política social que, con los años, se ha convertido en la seña de identidad de nuestro sistema de relaciones de trabajo. El Estatuto de los Trabajadores fue fruto del consenso entre sindicatos y organizaciones de empresarios. De ese consenso han bebido también, salvo contadas excepciones, las sucesivas reformas del mismo. Ello ha hecho a los agentes sociales protagonistas de toda decisión política que haya afectado a los intereses de trabajadores y empresarios. Demostrando, en cada ocasión, y justo es reconocerlo, una responsabilidad y una madurez fuera de toda duda.

Esas cualidades y las del propio Estatuto de los Trabajadores como norma básica de regulación de las relaciones de trabajo han permitido a nuestro país alcanzar un progreso social y económico sin precedentes. Al amparo del Estatuto de los Trabajadores se ha producido en España un asombroso crecimiento del empleo; la incorporación de millones de mujeres al mercado de trabajo; la transformación de nuestra economía, tras el ingreso en la Unión Europea, en una de las más abiertas de ese contexto; y un crecimiento económico tal que nuestro nivel de renta ha pasado de poco más del sesenta por ciento de la media europea a casi el noventa por ciento.

Hoy, que miramos al futuro, somos, no obstante, conscientes de los nuevos retos. La realidad productiva que tomó como base el Estatuto de los Trabajadores ha cambiado mucho y muchos son también los influjos y los requerimientos de un mundo económico que ya no tiene fronteras. Pero contamos para andar este camino con los valores que todavía irradia el Estatuto de los Trabajadores. Valores que descubrirá quien lea el libro que ahora, y de forma muy gustosa, presento.

2. ESTUDIO INTRODUCTORIO:
VEINTICINCO AÑOS DE VIGENCIA Y DE CAMBIOS

FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ

*Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad Complutense de Madrid*

SUMARIO

1. LAS BASES CONSTITUCIONALES: LA DELIBERADA AMBIGÜEDAD DE LA SEMÁNTICA. 2. EN LOS ORÍGENES DE LA LEY. A. La ambigüedad aclarada. B. Diálogo social y consenso político. C. Confrontación política y disenso sindical. 3. LA APROBACIÓN, POR AMPLIO CONSENSO, DE LA LEY. 4. LA CENTRALIDAD POLÍTICA Y JURÍDICA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, VEINTICINCO AÑOS DESPUÉS. 5. EL TIEMPO DE LAS *NOVELLAS*. 6. EL BIENIO DE LAS REFORMAS INTENSAS Y EXTENSAS. A. La preparación: convergencia en los diagnósticos y divergencia en las propuestas. B. Los prolegómenos: el Real Decreto-Ley 18/1993. C. El desenlace: las leyes 10 y 11/1994. D. El epílogo: los mandatos de refundición y las reformas intermedias. 7. LOS CAMBIOS LEGALES DE LOS GOBIERNOS POPULARES. A. Concertación y confrontación sociales en las reformas hijas de «un dios mayor»: la disciplina jurídica del mercado de trabajo. B. Las otras reformas: las hijas de «unos dioses menores». 8. LA ÚLTIMA REFORMA DEL (PRIMER) CUARTO DE SIGLO DE VIGENCIA.

1. LAS BASES CONSTITUCIONALES: LA DELIBERADA AMBIGÜEDAD DE LA SEMÁNTICA

1. De entre todos los preceptos dotados de un contenido laboral expreso y discutidos en las cámaras legislativas con motivo de la tramitación del texto constitucional, el relativo al «estatuto de los trabajadores» fue, muy probablemente, el que menos debate originó.

En la versión elaborada por la ponencia elegida en el seno de la Comisión de Asuntos Constitucionales y Libertades Públicas del Congreso de los Diputados, el entonces art. 30, tras reconocer en sus dos primeros números una serie de derechos y deberes laborales individuales (derecho al trabajo y deber de trabajar, libertad de profesión u oficio, promoción «personal» a través del trabajo y derecho a una remuneración suficiente, sin que en ningún caso pueda haber «discriminación por razón de sexo») disponía en su número tercero que «para hacer efectivo el derecho reconocido en los párrafos anteriores, la ley regulará un estatuto de los trabajadores».

Al reseñado precepto se presentaron cinco enmiendas. La primera solicitaba la supresión de dicho precepto por resultar «obvio»¹. La segunda, dirigida a «mejorar el contenido», proponía, como redacción alternativa, la siguiente: «se regulará por ley un estatuto de los trabajadores»². La tercera enmienda resultaba coincidente con la anterior tanto en su motivación como en su formulación³. La cuarta ofrecía una redacción parecida, bien que no idéntica, del precepto; era ésta: «Por ley se regulará un Estatuto de los

¹ Enmienda número 2, presentada por el Sr. Carro Martínez por el GP de Alianza Popular. Su texto en la obra *Constitución Española. Trabajos Parlamentarios*, Madrid (Cortes Generales), 1978, T. I, p. 124.

² Enmienda número 254, presentada por el GP Socialistes de Catalunya. *Vid.*, *Constitución Española, cit.*, p. 247.

³ Enmienda número 342, presentada por el GP Socialista del Congreso. *Vid. Constitución Española, cit.*, p. 278.

trabajadores»⁴. La última enmienda, en fin, pedía igualmente la supresión de aquél pasaje, sin ofrecer la oportuna motivación⁵.

Una vez examinadas y discutidas, la ponencia acordó por mayoría, y con vistas a «simplificar la redacción de este apartado», aceptar en parte tres de las mencionadas enmiendas, proponiendo una nueva redacción del siguiente tenor literal: «La ley regulará un estatuto de los trabajadores»⁶. A lo largo de los debates habidos en la Comisión de Asuntos Constitucionales, el proyecto elaborado por la ponencia no habría de experimentar modificación alguna en su contenido, sin que, de otro lado, se abriese la más liviana discusión. De ahí, que en el texto del proyecto de Constitución dictaminado por la propia Comisión se mantuviera aquella literalidad, sin más alteración que el mero cambio de ordinal: el art. 30.3 pasó a ser el 32.2⁷. A éste precepto se formuló una sola enmienda de adición, que no habría de prosperar en el debate habido en el Pleno del Congreso de los Diputados⁸. Este, en fecha 11 de julio de 1978, aprobó por una muy amplia mayoría la propuesta del dictamen de la Comisión Constitucional⁹.

En su tránsito por el Senado, el contenido del art. 32.2, que habría de ser ya identificado con su actual numeración, con la del art. 35.2, tampoco habría de experimentar reforma alguna. No obstante, el debate en el seno de la Comisión de Constitución tuvo mayor interés como consecuencia de la enmienda presentada por el Grupo Socialistas del Senado. En ella, se proponía una especificación de los contenidos sustantivos de la ley reguladora del Estatuto de los Trabajadores, que habría de tener la encomienda de fijar el marco jurídico general de la relación laboral así como el establecimiento de las condiciones mínimas de los trabajadores y sus condiciones persona-

⁴ Enmienda número 483, presentada por los Sres. diputados Caamaño Bernal y Morodo Leoncio, del Grupo Mixto. *Vid. Constitución Española, cit.*, p. 325.

⁵ Enmienda número 779, presentada por el GP de la UCD. *Vid. Constitución Española, cit.*, p. 488.

⁶ *Vid. Constitución Española, cit.*, p. 526.

⁷ *Vid. Constitución Española, cit.*, T. II, p. 1809.

⁸ La enmienda, presentada por el Sr. Gómez de las Rocas, del Grupo Mixto, pretendía añadir un inciso final en el que se garantizase la seguridad en el empleo. En su defensa ante el Pleno, el diputado enmendante indicaba que «no basta decir que la ley regulará un estatuto de los trabajadores, sino que es necesario amparar desde la Constitución la seguridad en el empleo» (cfr. *Constitución Española, cit.*, T. II, p. 2176). En el turno en contra, el Sr. Pegenaute Garde se opuso a la enmienda, alegando, entre otras razones, las dos siguientes: «ningún contrato garantiza el empleo» y la propuesta «comporta el desarrollo programático, cuestión que, indiscutiblemente, no debe recogerse en ningún proyecto constitucional» (cfr. *Constitución Española, cit.*, T. II, p. 2177).

⁹ El resultado fue el siguiente: votos emitidos, 286; a favor, 282; en contra, tres; abstenciones, una. Cfr. *Constitución Española, cit.*, T. II, p. 2177.

les. En el turno de réplica a la intervención del Sr. Pérez Puga solicitando su desestimación, el senador Vida Soria manifestó, tras lamentar que la enmienda no fuera a prosperar, que «el estatuto de los trabajadores que enuncia el apartado 2 del artículo 32 del texto contendrá un marco jurídico general de la relación de trabajo, el establecimiento de condiciones mínimas y el establecimiento de condiciones personales para los trabajadores», concluyendo con el siguiente pronóstico: «y, si no, al tiempo»¹⁰.

2. Expuestos los términos de las discusiones sobre el estatuto de los trabajadores durante la tramitación parlamentarias de la Constitución, resulta obligado extraer algunas conclusiones. La primera, ya anticipada, es el tono manifiestamente plano del debate. Al margen de los cambios habidos en la numeración del vigente art. 35.2, la redacción actual quedó ya incorporada al texto elaborado por la ponencia nombrada en el seno de la Comisión de Asuntos Constitucionales y Libertades Públicas del Congreso de los Diputados. Y desde entonces, esa redacción se mantuvo inalterada, sin suscitar más polémica de fondo que la abierta, de manera fugaz, en el tránsito del proyecto por el Senado.

En el contexto histórico en el que la CE fue aprobada, refrendada y promulgada, la expresión «estatuto de los trabajadores» resultaba polisémica, siendo susceptible de una doble y no coincidente interpretación¹¹. De un lado, al término podía asignársele su acepción común en nuestro lenguaje: regla con fuerza de ley, ordenamiento eficaz para obligar o, en fin, régimen jurídico determinado en consideración a las condiciones personales de un sujeto, en este caso los trabajadores¹². Pero la locución también podía ser entendida, conforme a una inteligencia amparada en experiencias de derecho comparado, como el conjunto normativo destinado a garantizar, en los centros de trabajo, los derechos constitucionales de titularidad individual y colectiva, facilitando el ejercicio real y efectivo, a los trabajadores, de los

¹⁰ Cfr., los textos entrecomillados, en *Constitución Española, cit.*, T. III, p. 3438. La enmienda fue rechazada por un estrecho margen: 12 en contra, 11 a favor y una abstención, con intervenciones de los senadores Sánchez Agesta y Villar Arregui a favor de la misma (*Vid. Constitución Española, cit.*, T. III, p. 3437). Con independencia de esta enmienda, se presentaron dos más: la núm. 156, del senador Cela, que proponía meros cambios gramaticales («La ley regula un estatuto del trabajador») y la núm. 373, del senador Prado y Colón de Carvajal, que era de adición («La Ley regulará un estatuto de los trabajadores en el que figuren sus derechos y deberes»). Cfr. *Constitución Española, cit.*, T. III, pp. 2724 y 2824, respectivamente.

¹¹ La ambigüedad de la expresión constitucional fue detectada, desde un principio, por la doctrina laboralista española. Por todos, *vid. DE LA VILLA GIL, L. E.*, «El País», 2-8-1979, p. 29.

¹² Todas estas acepciones aparecen recogidas en el DRAE.

derechos fundamentales vinculados a su persona (libertad de expresión, libertad religiosa, libertad ideológica o derecho a la intimidad, por citar ejemplos significativos) y, a los sindicatos, de los derechos sindicales de actividad. O por decirlo de forma abreviada y en fórmula de estilo, con el dictado de un estatuto de los trabajadores podía pretenderse asegurar la vigencia de la Constitución en las empresas.

Hace ya tiempo, veinticinco años, que el legislador ordinario zanjó la discusión en torno al sentido atribuible al vocablo «estatuto de los trabajadores», optando por la interpretación débil o formal del mismo, en lugar de por la fuerte o material. No obstante ello, no estará de más reiterar ahora el carácter abierto del término manejado por el art. 35.2 CE, susceptible de haber amparado, en su desarrollo legislativo, cualquiera de las interpretaciones en liza, sin otras limitaciones o restricciones que el respeto al principio de reserva de ley orgánica. Ciertamente es que en la primera versión del texto constitucional, en la elaborada en el seno de la Ponencia, el estatuto de los trabajadores se entendió como la ley garantizadora del ejercicio de ciertos derechos laborales; en concreto de aquellos que aparecían entonces mencionados en el art. 30. Pero no es menos verdad que, tras la aceptación por mayoría de los miembros de la citada ponencia de las primeras enmiendas, la ley reguladora del estatuto de los trabajadores experimentó un proceso de emancipación; se liberó de vinculaciones sustantivas, encomendando el art. 35.2 CE a las legítimas opciones del legislador ordinario la tarea de dotarle de contenido material.

2. EN LOS ORÍGENES DE LA LEY

A. La ambigüedad aclarada

3. Apenas transcurridos tres meses desde su toma de posesión, el primer Gobierno constitucional aprueba el proyecto de ley del Estatuto de los Trabajadores¹³, que se publica en el «Boletín Oficial de las Cortes Ge-

¹³ El proyecto fue aprobado en Consejo de Ministros de 1 de junio de 1979, que acordó su remisión a las Cortes, según las referencias de prensa. En un nuevo Consejo celebrado el 8 de junio, en el que se aprueba el calendario para el desarrollo constitucional, el proyecto de ley aparece ya remitido a las Cortes, en la que, no obstante, no entra hasta el día 22 de junio. Durante este lapso de tiempo, el proyecto aprobado por el Consejo habría de experimentar algunas modificaciones. *Vid. SUÁREZ GONZÁLEZ, F., Las nuevas relaciones laborales y la Ley del estatuto de los trabajadores*, Madrid (Pirámide) 1980, p. 60.

nerales» el 4 de julio de 1979¹⁴. Su Exposición de Motivos comienza recordando que la promulgación de la Constitución «afecta de un modo claro y directo a las relaciones de trabajo». De ahí que «el nuevo modelo político precisa, por pura coherencia, de un nuevo modelo laboral», modelo éste que, en el propio texto constitucional, se expresa en tres pilares básicos: «la contraposición de intereses en el mundo del trabajo, la autonomía colectiva de las partes sociales y el otorgamiento al Estado de la correspondiente potestad normativa en materias laborales». «El término Estatuto —seguirá razonando la mencionada Exposición de Motivos—, de acuerdo con nuestra tradición histórica, supone, principalmente, la articulación de la situación jurídica de una pluralidad determinada de sujetos jurídicos y, por ende, de sus derechos y deberes. En tal sentido, se pronuncia la Constitución, pues de ella se desprende, sin duda alguna, que el Estatuto de los Trabajadores es la norma estatal que establece y garantiza los derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena».

Con tan sobria argumentación, el prelegislador procedía a despachar la polémica sobre el contenido y alcance de la locución constitucional acerca del «estatuto de los trabajadores». Y lo hacía utilizando un razonamiento manifiestamente evasivo y sesgado del fondo de esa polémica. Como ya se ha tenido oportunidad de hacer notar, el concepto estatuto designa, en nuestro lenguaje jurídico más clásico, el régimen normativo aplicable a ciertos sujetos, en función de sus condiciones personales. Pero no era ese el único sentido que podía atribuirse al vocablo empleado por el art. 35.2, con el que, muy probablemente, quiso darse al legislador ordinario la oportunidad de incorporar a nuestro sistema de relaciones laborales parte de los contenidos normativos con los que, en la experiencia sindical europea, sobre todo la italiana, se había terminado por identificar esa afortunada noción de síntesis en que se había convertido el «estatuto de los trabajadores». Dicho en otras palabras, el Gobierno centrista, en ejercicio de sus legítimas opciones políticas, podía haber optado, como así lo hizo, por atribuir a la expresión constitucional «estatuto de los trabajadores» su sentido más tradicional. Pero ese ejercicio no debió de haberse efectuado transformando el carácter abierto del art. 35.2 CE en una trinchera en la que quedaban excluidas, ya de raíz, otras alternativas. Enjuiciada con perspectiva histórica, la interesada confusión entre una y otra, entre opción política e interpretación constitucional, resultaba expresiva de una evidente desafección constitucional. O como con

¹⁴ BOCG, Congreso de los Diputados, serie A, 4-6-1979, núm. 62-I.

acierto habría de razonar la enmienda a la totalidad presentada por el Grupo Parlamentario Andalucista, implicaba «ignorar el proceso de elaboración histórica de la Constitución y cancelar su espíritu compromisario»¹⁵.

El proyecto de ley se estructuraba en cuatro Títulos («De la relación individual de Trabajo», «De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa»¹⁶, «De la negociación y de los convenios colectivos de trabajo»¹⁷ y «De los conflictos colectivos de trabajo»), desarrollados en ciento cinco artículos, cinco Disposiciones Adicionales, siete Disposiciones Finales y seis Disposiciones Transitorias¹⁸.

B. Diálogo social y consenso político

4. Con ocasión de la presentación del proyecto de Ley aprobado por el Consejo de Ministros el 1 de junio de 1979, el Sr. Calvo Ortega habría de manifestar que la norma remitida al Parlamento no había sido objeto de negociación previa con los interlocutores sociales, añadiendo a renglón seguido, no obstante, que el Gobierno no tendría inconveniente en estudiar «con el mayor interés» y, en su caso, «asumir todo aquello que los sindicatos y las asociaciones empresariales, de común acuerdo», pactasen¹⁹. El 10 de julio de 1979, es decir, pocos días después de su publicación en el B.O.C.G., la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) firmaban el que habría

¹⁵ Enmienda número 632, *apud Estatuto de los Trabajadores. Trabajos parlamentarios*, Madrid (Cortes Generales) 1980, T. I., p. 275.

¹⁶ En fecha 12 de enero de 1978, el Consejo de Ministro aprobó un proyecto de ley, sobre órganos de representación de los trabajadores en la empresa, que fue remitido a las Cortes. Pese a que la Comisión de Trabajo emitió dictamen, el Gobierno tomó la decisión de retirarlo, sin consentir la continuidad de su tramitación. Sobre su contenido y vicisitudes, *vid. SUÁREZ GONZÁLEZ, Las nuevas relaciones (...) cit.*, pp. 29-32.

¹⁷ El 15 de septiembre de 1978, el Consejo de Ministros aprobó un proyecto de ley sobre convenios colectivos, que fue remitido al Parlamento para su tramitación urgente, lo que no pudo suceder a causa de su disolución. El 9 de mayo de 1979, la Mesa del Congreso acordó su rehabilitación, publicándose en el BOCG de fecha 19 de mayo 1979; pocos días después, el 11 de junio, el Gobierno lo retiraría. *Vid. SUÁREZ GONZÁLEZ, Las nuevas relaciones (...), cit.*, pp. 34 y ss.

¹⁸ El texto puede consultarse en *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, pp. 7-49.

¹⁹ Los entrecomillados pertenecen a la intervención oral del Sr. Calvo Ortega con motivo de la presentación y defensa del proyecto de ley ante el Pleno del Congreso de los Diputados celebrada el 11 de diciembre de 1979, momento en el que recordaría esta «oferta general —que no excluía a nadie— (y) publica a través de Radio, Televisión y Prensa», efectuada «el mismo día de la aprobación del proyecto por el Consejo de Ministros». Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.* p. 502.

de ser el primer acuerdo interprofesional del período constitucional: el Acuerdo Básico Interprofesional (ABI)²⁰.

Las razones determinantes de la adopción de este acuerdo aparecen formuladas de manera clara y sin reservas. Con su suscripción, las partes signatarias pretendían alcanzar «coincidencias» en orden al desarrollo de los derechos sindicales y laborales establecidos en la Constitución «que eviten tensiones y enfrentamientos innecesarios», con vistas a permitir que la legislación «que en su día se apruebe responda a las realidades que pretende regular y tenga de esa manera garantizado un índice de aplicabilidad práctica que la haga eficaz»²¹. En relación con el desarrollo constitucional del art. 35.2 CE, las partes firmantes, «conscientes de la imposibilidad de conseguir una coincidencia global sobre el todo el contenido» del proyecto de ley, buscaban obtener acuerdos en «criterios generales y determinados puntos conflictivos establecidos en dicho proyecto»²².

El ABI no tuvo por finalidad organizar la aún precaria autonomía colectiva ni, menos aún, prefigurar el contenido sustantivo de los convenios colectivos que pudieran celebrar las organizaciones asociadas a las confederaciones signatarias²³. El objetivo del ABI fue más estructural y, si se quiere, más político, pues se trataba de concertar, sobre la base de los principios generales del reconocimiento del «más amplio y más profundo juego de la autonomía colectiva de las partes interlocutoras en las relaciones laborales» así como «de la presencia y actuación de las organizaciones sindicales y empresariales en todos los ámbitos de las relaciones laborales»²⁴, una serie de criterios «que han de reflejarse en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes que conforman el nuevo marco de relaciones laborales»²⁵.

En razón de ello, UGT y CEOE estimaban urgente la apertura por el Gobierno de «conversaciones con ambas partes» y la asunción, por éste, «de las conclusiones» alcanzadas en el documento suscrito, con su consiguiente incorporación al proyecto de ley del Estatuto de los Trabajadores²⁶.

²⁰ Su texto íntegro puede consultarse en DE LA VILLA GIL, L. E., *Los grandes pactos colectivos a partir de la transición democrática*, Madrid (IELSS) 1985, pp. 72-78.

²¹ Cfr. punto 2.

²² Cfr. punto 3.

²³ Vid. PÉREZ-ESPINOSA, F., «Los protagonistas de la negociación colectiva», en AA.VV., *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, Madrid (IMPI), 1982, pp. 100 y ss.

²⁴ Cfr. párr. 1.º, punto 4.

²⁵ Cfr. párr. 2.º, punto 4.

²⁶ Cfr. punto 11.

Una vez publicado el proyecto de ley del ET en el BOCG, la presidencia de la Cámara acordó la apertura del plazo para la presentación de enmiendas, prorrogado en dos ocasiones. Concluido éste el 7 de agosto de 1979, los Grupos Parlamentarios formularon tres enmiendas a la totalidad²⁷ y 802 enmiendas al articulado²⁸. El Grupo Comunista presentó, además, un texto alternativo²⁹. El proyecto pasó a la Comisión de Trabajo para su discusión y dictamen, en cuyo seno se constituyó una ponencia³⁰ cuya primera tarea fue «la ordenación y valoración de las mismas con arreglo a su contenido» a fin de facilitar su examen y discusión en la propia Comisión³¹. El debate en la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados se celebró entre los días 29 de octubre a 23 de noviembre de 1979. El 5 de diciembre, el BOCG publicaba el dictamen de la Comisión sobre el proyecto de ley del ET³² así como las enmiendas y votos particulares a presentar y defender en el Pleno³³.

La comparación entre ambos textos, el proyecto de ley aprobado por el Gobierno y el dictaminado por la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados, pone de manifiesto los consensos que se habían alcanzado entre julio y diciembre de 1979. De su lado, de la lectura de las distintas intervenciones habidas en la primera sesión celebrada por el Pleno sobre el proyecto de ley también se deducen los disensos. Aludiré ahora a los primeros, para referirme, con posterioridad, a los segundos.

²⁷ Por el diputado Sr. Bandrés, del Grupo Mixto, y por los G. P. Comunista y Andalucista.

²⁸ Salvo error u omisión, la distribución de las enmiendas fue la siguiente: 106 por Coalición Democrática, luego Alianza Popular; 18 por el diputado Sr. Aizpún, del Grupo Mixto; 67 por el diputado Sr. Bandrés, del Grupo Mixto; 118 por Minoría Catalana; 98 por el Grupo Socialista; 16 por el Grupo Socialista de Catalunya; 35 por el Grupo Socialista Vasco-PSE; 13 por el Grupo Vasco PNV; 39 por el Grupo Centrista UCD; 120 por el Grupo Comunista y 172 por el Grupo Andalucista. El texto de todas ellas puede consultarse en *Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 53-325.

²⁹ Vid. enmienda número 481 del Grupo Comunista. El texto, estructurado en catorce Títulos, se desarrollaba en 71 artículos. Vid. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 224-233. Con anterioridad al inicio de sus sesiones sobre el proyecto de ley remitido por el Gobierno, el Grupo Parlamentario Comunista, en fecha 19 de abril de 1979, presentó ante la Mesa interina del Congreso de los Diputados una proposición de ley sobre el Estatuto de los trabajadores. En fecha 6 de septiembre de 1979, la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados rechazaba dicha proposición de ley, de contenido idéntico al del texto alternativo.

³⁰ La Ponencia estaba integrada por los diputados: Pérez Mirayes, Torres Izquierdo, Fernández Arias, Camacho Abad, Saavedra Acevedo, Vida Soria, Monforte Arregui, Aguiriano Fornies, Bandrés Molet, Rubiales Rojas, Valentín Antón, Senillosa Cros y Cullel i Nadal. Vid. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 329.

³¹ Vid. el informe de la Ponencia en la obra *El Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 329-360. Los entrecorillados, en pp. 329-330.

³² Se puede consultar en *Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 423-461.

³³ Vid. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 461-496.

5. El ABI constituyó, muy probablemente, la principal fuente de consensos en el arranque de la tramitación parlamentaria del ET. Conforme habría de explicar el diputado Sr. Vida Soria en su intervención ante el Pleno del Congreso de los Diputados, el Grupo Socialista había presentado una serie de enmiendas que incorporaban «el espíritu» del pacto UGT-CEOE, determinante, en su opinión, de un «cambio radical» en el articulado del Título III³⁴. Es éste un juicio que ha de calificarse como certero. El cotejo entre la redacción del Título III, antes y después de su paso por la Comisión, y los criterios sobre la ordenación jurídica de los convenios colectivos contenidos en el ABI arroja una notable serie de coincidencias, ninguna de las cuales puede estimarse como secundaria o de tono menor.

La primera coincidencia afecta a la legitimación para negociar convenios de ámbitos de empresa o inferiores. A este respecto, el ABI estipulaba que «en los convenios de empresa o centro de trabajo podrán ser interlocutores los Comités de Empresa, Delegados de Personal, en su caso, y las representaciones sindicales, si las hubiere, y ambas partes se reconociesen como interlocutores, y siempre que la representación sindical constituya la mayoría de los miembros del Comité». Con ligeras modificaciones, que perjudicaron la claridad del texto pactado, este criterio habría de incorporarse al actual art. 87.1³⁵.

En el párrafo 3.º del punto 4.º del ABI, las partes signatarias declaraban que «es fundamental a la seguridad jurídica y al principio de unidad de empresa, y a los efectos de evitar al mismo tiempo la indefensión de grandes colectivos de trabajadores, que los convenios estén en condiciones de obtener capacidad para ser aplicados a las empresas y trabajadores de una rama de producción; es decir, las normas del Estado deben hacer posible que los convenios colectivos dispongan de eficacia general, cuando éstos reúnan las adecuadas condiciones de legitimidad de los interlocutores y suficiente representación de los mismos». En la manifestación transcrita, la UGT y la CEOE expresaban su rotundo favor hacia la figura de los convenios de obligatoriedad general, criterio éste que habría de ser recogido en el art. 82.3 ET, rectificando así la opción del proyecto de ley del

³⁴ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 524-525.

³⁵ El art. 85 del proyecto de ley enviado por el Gobierno rezaba así: «Estarán legitimados para negociar: 1. En los convenios colectivos de trabajo y de empresa: los empresarios y los Comités de Empresa y/o los Delegados de Personal en su caso». *Vid. Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 41. El cambio accedió a través de la enmienda núm. 374, presentada por el Grupo Socialista. *Vid. Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 179.

Gobierno, que había apostado por instituir un sistema de eficacia subjetiva de carácter limitado³⁶.

La tercera coincidencia se refiere al contenido de los convenios colectivos. El ABI señalaba, a este respecto, que «ha de partirse del reconocimiento del principio de libertad de las partes para fijar» el contenido convencional, señalando como posibles materias las de índole laboral, económica, sindical y asistencial. El art. 85.1 ET, en la versión de 1980, constituye una transcripción casi literal de esta pauta concertada por las partes firmantes del ABI³⁷.

Importante fue igualmente la influencia del ABI para la supresión de todo vestigio de intervencionismo de la autoridad laboral sobre el convenio colectivo así como para el establecimiento de un control de legalidad de los convenios por parte de la jurisdicción de trabajo. En el proyecto de ley remitido por el Gobierno, la autoridad laboral, en el supuesto de que advirtiera infracciones legales por parte del convenio presentado a efectos de registro y publicación, podía acordar la suspensión de la publicación hasta su rectificación³⁸. En relación con semejante previsión, el ABI declaraba, de un lado, que «la intervención del Gobierno en la negociación colectiva debe asegurar el cumplimiento del principio de autonomía de las partes y la protección del interés público», debiendo limitarse al registro de los convenios. Y manifestaba, de otro, que «si la autoridad laboral estimase que algún convenio colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Administración de Justicia, quien podrá suspender su aplicación, al objeto de subsanar las supuestas anomalías, previa audiencia de las partes»³⁹. Los actuales arts. 90.2 y 90.5 ET recogen estos criterios⁴⁰.

Al margen de las cuestiones sobre negociación colectiva, otros aspectos del ABI también tuvieron reflejo en el proyecto de ET dictaminado por la

³⁶ El art. 80.3 del proyecto disponía que «los convenios colectivos obligan en todo el tiempo de su vigencia a los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación». *Vid. Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 40. El cambio accedió a través de la enmienda núm. 369, presentada por el Grupo Socialista, cuya redacción coincide casi en su más estricta literalidad con el vigente art. 82.3 ET. *Vid. Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 177.

³⁷ Formalizada y articulada en la enmienda núm. 372 del Grupo Socialista. *Vid. Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 178.

³⁸ Cfr. art. 87.5. *Vid. Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 42.

³⁹ Cfr., respectivamente, los dos últimos párrafos del punto 5.

⁴⁰ Formalizados a través de la enmienda núm. 377, presentada por el Grupo Socialista. *Vid. Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 181.

Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados, señaladamente en materia de expedientes de regulación de empleo. En el proyecto de ley remitido por el Gobierno, la autoridad laboral podía acordar la prórroga del plazo para dictar resolución, sin que se regulasen los efectos del silencio administrativo. Por otra parte, la regulación de esta modalidad extintiva efectuaba un tratamiento unitario por razón de la causa, sin establecer diferenciaciones según se tratara de despido por fuerza mayor o por razones económicas o técnicas. En relación con estos temas, las partes firmantes del ABI expresaron los siguientes pareceres: 1) La necesidad de ofrecer un tratamiento diferenciado según la causa motivadora del expediente; 2) El carácter improrrogable de los plazos de resolución de la Administración laboral; 3) La atribución al silencio administrativo de un efecto positivo, y 4) La reducción de plazos y trámites administrativos, en los supuestos en los que el expediente afectara a pequeñas empresas. La totalidad de estos criterios tuvieron acomodo en el articulado del proyecto⁴¹.

6. Pero las reformas operadas en el proyecto de ley remitido por el Gobierno al Parlamento no sólo vinieron motivadas por la incorporación al mismo de los criterios concertados por la UGT y la CEOE en el ABI. Con independencia de ello, tales reformas también tradujeron en numerosas ocasiones el consenso alcanzado, básica aunque no exclusivamente, entre las dos principales fuerzas políticas con representación parlamentaria: los centristas y los socialistas⁴². La aceptación por la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados bien de enmiendas presentadas por el Grupo Socialista bien de enmiendas de transacción entre las citadas fuerzas políticas, tuvo concreta traducción en temas de tanta relevancia como la definición del ámbito de aplicación del ET (art. 1.1), el concepto de empresario (art. 1.2), la incorporación del catálogo de relaciones laborales especiales (art. 2), la introducción del principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores (art. 3.5), la ampliación del catálogo de derechos laborales individuales (art. 4.2), la prohibición absoluta de la realización de trabajo extraordinario a los menores de dieciocho años (art. 6.3), el reconocimiento del derecho del trabajador, cuyo contrato sea nulo, a percibir la remuneración (art. 9.2), la delimitación del objeto del período de prueba

⁴¹ Vid. enmienda número 345 del Grupo Socialista, en *Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 166-167.

⁴² El número de enmiendas al proyecto de ley del Gobierno incorporadas al dictamen de la Comisión de Trabajo fue de 177, de las cuales 95 afectaron al Título I. Así lo manifestó el diputado del Grupo Centrista, Sr. Pérez Mirayes, en su intervención en el Pleno del Congreso de los Diputados. Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 520.

(párrafo segundo, art. 14.1), el cómputo del período de prueba en el tiempo de servicios prestados (art. 14.3), la presunción de los contratos celebrados en fraude de ley como concertados por tiempo indefinido (art. 15.3), la regulación del ingreso al trabajo (art. 16), la paralización de actividades en caso de riesgo inminente (apartado segundo, art. 19.5), la facultad de los convenios colectivos de prorratear las pagas extraordinarias en doce mensualidades (art. 31), el deber del empresario de respetar, en el ejercicio de su facultad de fijación del horario flexible, lo pactado en convenio colectivo (art. 36.1), la insustituibilidad del período de vacaciones por una compensación económica (art. 38.1), la disminución a un año de la antigüedad requerida para la solicitud por el trabajador de una excedencia voluntaria (art. 46.2), la mejora de la escala del crédito horario de los representantes de los trabajadores (art. 68.c), la inclusión del art. 83, la declaración del carácter supletorio de la regla de no concurrencia (art. 84), el reconocimiento de la vigencia provisional del contenido normativo de los convenios colectivos vencidos y denunciados (art. 86.3), la supresión del arbitraje obligatorio en los casos de falta de acuerdo en la negociación colectiva, la eliminación del Título IV del proyecto de ley, relativo a los conflictos colectivos de trabajo, y, en fin, la creación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos⁴³.

C. Confrontación política y disenso sindical

7. Como ya se ha tenido oportunidad de recordar, al proyecto de ley del ET remitido por el Gobierno al Congreso de los Diputados se presentaron tres enmiendas a la totalidad así como un texto alternativo. Los más relevantes disensos expresados a lo largo de la tramitación parlamentaria del ET afloraron, precisamente, con ocasión de la defensa en el Pleno, por parte de los Grupos Parlamentarios promoventes, de dichas enmiendas a la totalidad. Las principales críticas políticas o político-jurídicas vertidas al proyecto de ley del ET giraron en derredor de dos grandes cuestiones, alusiva la primera al procedimiento de elaboración de la norma proyectada y relativa, la segunda, a los principios informadores de su regulación.

⁴³ Una relación a triple columna entre los proyectos del Gobierno y los aprobados en el Congreso de Diputados y en el Senado, con indicación del origen de las reformas introducidas, en *Estatuto de los Trabajadores*, cit., T. II, pp. 1477-1655. Un exhaustivo estudio de los debates parlamentarios, artículo por artículo, también puede consultarse en BRIONES FÁBREGA, A./AYUSO CANALS, I., *Debate parlamentario sobre el Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (IELSS), 3 vols., 1981.

En cuanto al primer reproche, de factura netamente política, dos de los tres Grupos Parlamentarios enmendantes a la totalidad del proyecto de ley manifestarán su queja por la falta de voluntad política expresada por el Gobierno en alcanzar un nivel de consenso aceptable. En tal sentido, el diputado Sr. Bandrés dirá que «en la elaboración de este proyecto sí ha intervenido una de las partes afectadas, la parte empresarial, pero no creemos que haya intervenido o no ha intervenido plenamente, o no ha intervenido en todas sus fases, la otra parte (...). La exclusión de las Centrales obreras, por lo menos de las Centrales Sindicales más importantes, responde a una política concreta del partido del Gobierno, política consistente en excluir a los trabajadores de la redacción de las leyes más importantes»⁴⁴. En esta misma dirección, el diputado Sr. Carrillo Solares, al tiempo de señalar que el Gobierno «no ha negociado con Comisiones Obreras», ni «con la patronal CEPYME, que es por el número de afiliados una de las más importantes del país,» ni «con los partidos políticos o, en todo caso, con el mío»⁴⁵, declarará que «esta democracia necesita, más que ninguna europea, de la concertación, del acuerdo y del mayor aperturismo»⁴⁶. Y en esta queja, volverá a insistir el diputado Sr. Camacho Abad, quien, tras manifestar que «en el proceso de génesis, en el desarrollo de este Estatuto no se ha hecho el menor esfuerzo por discutirlo y porque fuera como la Constitución, un edificio en el que pudieramos caber, al menos, todos los trabajadores y los que, de alguna forma, se relacionan con ellos», concluye señalando que «no tenemos nada que ver con este Estatuto, que es un producto de la CEOE y del Gobierno, en el que se han insertado después los acuerdos CEOE-UGT»⁴⁷.

Gruesas fueron, de otro lado, las descalificaciones al proyecto de ley, en una valoración de conjunto. Así, el Sr. Bandrés diría que «las condiciones de trabajo que se contemplan en el título referente a los derechos individuales son regresivas», que «se trata de favorecer al empresariado y a la gran patronal», que, «en la práctica, los derechos de asociación, reunión y sindicación quedan sensiblemente recortados», que se limita «al máximo la libertad sindical y su ejercicio en la empresa» y que, en fin e incluso, «el texto inicial del Gobierno ha salido empeorado de la Comisión, una vez aprobados los acuerdos CEOE-UGT»⁴⁸. Para el diputado Sr. Carrillo Solares, la norma

⁴⁴ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 507.

⁴⁵ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 512.

⁴⁶ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 513.

⁴⁷ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 529.

⁴⁸ Todos los textos entrecomillados, en *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, pp. 508, 509 y 510.

en proyecto «cercena conquistas reales logradas por los trabajadores», abriendo «los diques para el despido», limitando «la representatividad de los negociadores» y reduciendo «las horas libres de trabajo»⁴⁹. Por su parte, el Sr. Camacho Abad tildaría el proyecto de ley del ET como un «refrito de la vieja legislatura franquista con algunos retoques que la mejora en comas y puntos»⁵⁰, pero la empeora «en elementos decisivos», ya que «aquí hay posibilidad de despedir», «se puede hacer la movilidad de todos los tipos», pudiendo ahora los empresarios, «con más facilidad que antes», adoptar una de las «formas de represión» más fuertes, cual es la de «sacarles del medio natural en que eran dirigentes»⁵¹. Desde el lado opuesto del arco ideológico, el Sr. Piñar López, utilizando un lenguaje fiel a su ideología fascista, acusaría al texto de ser, «en el fondo, un “Contrafuero del Trabajo”»⁵².

Al margen de las generalizaciones, las críticas vertidas al proyecto de ley, por razones de fondo, se centrarían, en lo esencial, en dos aspectos: la falta de adecuación entre los contenidos constitucional y legal del «estatuto de los trabajadores» y las insuficiencias o deficiencias en el tratamiento de ciertas instituciones o derechos laborales. Comenzaré por mencionar las dos grandes cuestiones que dieron lugar a los principales desencuentros entre las fuerzas políticas de izquierda, para terminar insistiendo en aquella falta de adecuación.

El primer gran disenso, mantenido entre los socialistas, de un lado, y los nacionalistas y comunistas, de otro, trajo causa en la enmienda presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, y aprobada en el seno de la ponencia nombrada en la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados, de incorporación, en el Título III, de un nuevo artículo —que habría de convertirse en el art. 83 del ET— que, en lo esencial, abría a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma la posibilidad de pactar acuerdos marco, tanto procedimentales como sustantivos, que quedaban equiparados, en cuanto a sus efectos, a los convenios colectivos estatutarios.

Semejante previsión habría de ser calificada, por el representante del Grupo Andalucista, Sr. Aguilar Moreno, como «de sistema centralista de

⁴⁹ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 514.

⁵⁰ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 529.

⁵¹ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 530.

⁵² Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 539.

negociación», que crea «una especie de oligopolio sindical que cierra el paso a las centrales minoritarias»⁵³. Y a ella también se opondrían el Sr. Bandrés, de Euskadiko Ezquerria, por considerarla «un claro atentado a la autonomía colectiva»⁵⁴, y el Sr. Monforte Arregui, del PNV, por entender que introduce «una subordinación absoluta (de los convenios colectivos) a unos convenios marco»⁵⁵. De su lado, el Sr. Carrillo Solares calificaría dicha previsión como «algo todavía más escandaloso», ya que no permite «la posibilidad a las regiones autónomas de negociar también en el marco general de los acuerdos que puedan hacerse en el conjunto del país»⁵⁶.

En defensa de la enmienda incorporada, el diputado Sr. Redondo Urbietta, a la sazón también Secretario General de la UGT, tras destacar que la Constitución, al reservar al Estado la facultad de dictar la legislación laboral, se opone a que «los límites territoriales de las autonomías puedan romper la solidaridad de los trabajadores a nivel de todo el Estado», a que existan «unas relaciones laborales desvinculadas e independientes de las que existen en todo el país», manifestará que «hablar de un marco autónomo de relaciones laborales en alguna nacionalidad o región» equivale a hablar del «resultado de un compromiso entre las fuerzas sociales, que sólo puede ir en la dirección de adaptar la legislación estatal a las peculiaridades y características existentes en la comunidad». Y concluirá haciendo notar que «nada en absoluto en los artículos» criticados «impide la plena autonomía de las partes representativas de las Comunidades Autónomas»⁵⁷.

El segundo gran disenso, mantenido en esta ocasión entre socialistas y comunistas, no hacía otra cosa que traducir las distintas concepciones sobre la representación y defensa de los intereses de los trabajadores en la empresa defendidas, a su vez, por UGT y CC.OO. La una, de reconocimiento y legitimación de la acción sindical en los centros de trabajo⁵⁸ y, la otra, de configuración de los comités de empresa como cauces únicos o, al menos, preferentes de tutela de los derechos de los trabajadores. Mientras que para el Sr. Redondo Urbietta los órganos de representación unitaria, «lejos de

⁵³ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 515 y 517.

⁵⁴ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 510.

⁵⁵ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 536.

⁵⁶ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., pp. 514-515.

⁵⁷ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 540.

⁵⁸ En fecha 21 de septiembre de 1977, el Grupo Socialista del Congreso presentó una proposición de ley sobre acción sindical en la empresa (Vid. BOCG núm. 35, de 1977), que habría de ser rechazada en la Comisión de Trabajo el 13 de diciembre de ese año y por el Pleno el 19 de enero de 1978.

haber perdido facultades y haber sido vaciados de contenido, han recibido un tratamiento adecuado en el Estatuto», dejando, «eso sí, de tener el monopolio de la acción sindical»⁵⁹, para el Sr. Camacho Abad el proyecto de ley «reduce los derechos de los trabajadores a través de los comités de empresa, a los que se les crean nuevas dificultades para su actuación»⁶⁰.

La falta de correspondencia entre las nociones constitucional y legal de «estatuto de los trabajadores» sería puesta de relieve en distintas ocasiones a lo largo del debate parlamentario. En tal sentido, el Sr. Vida Soria haría notar que con la introducción del art. 35.2 CE no otra finalidad se tuvo que la de «recoger en nuestra Constitución una experiencia histórica que tuvo lugar en Italia», a fin de evitar que «los derechos ciudadanos de los trabajadores (quedasen) en la puerta de la fábrica»⁶¹. Y en esa misma dirección, el diputado Sr. González Márquez argumentaría que el concepto de Estatuto de los Trabajadores equivale «a la traslación de los derechos cívicos de los trabajadores al ámbito de la empresa. Esa es la esencia del Estatuto de los Trabajadores», habiendo incurrido el Gobierno, por consiguiente, en un error de planteamiento al elaborar el proyecto de ley⁶².

3. LA APROBACIÓN, POR AMPLIO CONSENSO, DE LA LEY

8. Rechazadas que fueron las enmiendas a la totalidad así como el texto alternativo⁶³, el Pleno del Congreso de los Diputados celebró todavía siete sesiones, entre los días 12 a 20 de diciembre de 1979, a fin de discutir las enmiendas al articulado mantenidas por los diferentes Grupos Parlamentarios. En términos generales, el nivel de consenso alcanzado sobre el proyecto de ley dictaminado por la Comisión de Trabajo puede calificarse como de notable, no siendo pocos los artículos, sobre todo de los Títulos II y III, que fueron aprobados sin discusión y siendo bastantes los que alcanzaron un acuerdo casi unánime⁶⁴.

⁵⁹ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 543.

⁶⁰ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 530.

⁶¹ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 525.

⁶² Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 545.

⁶³ La votación de las tres enmiendas a la totalidad fue única y su resultado fue el siguiente: votos emitidos, 325; a favor, 30; en contra 287; abstenciones, 7 y un voto nulo. Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 527. De su lado, el resultado de la votación del texto alternativo defendido por el Grupo Comunista fue así: votos emitidos, 303; a favor, 25; en contra, 275; abstenciones, tres. Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, p. 549.

⁶⁴ Vid. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, T. I, pp. 591-862, y T. II, pp. 863-991.

En su tránsito por el Senado, el proyecto de ley fue objeto de 115 enmiendas, la inmensa mayoría al articulado del Título I, de las que fueron admitidas 37 por la Comisión de Trabajo, con un contenido menor, de corrección de estilo o de mejora técnica⁶⁵. En su defensa ante el Pleno, el Sr. Calvo Ortega, Ministro de Trabajo, habría de calificar el texto como «una norma laboral equilibrada», equilibrio éste debido a cuatro causas: a la incorporación de los criterios contenidos en el ABI; al modo ponderado en que se regulan los derechos y deberes de los trabajadores y los poderes y responsabilidades de los empresarios; a las destacadas aportaciones de todas las fuerzas políticas durante su tramitación parlamentaria y, en fin «y quizás el más importante en estos momentos, por ser el más contestado, a las facultades atribuidas a los sindicatos y asociaciones empresariales de las Comunidades Autónomas en relación con los de ámbito estatal»⁶⁶.

Todas las enmiendas incorporadas por la Cámara Alta⁶⁷ fueron ratificadas, por muy amplia mayoría, por el Congreso de los Diputados en sesión celebrada el día 26 de febrero de 1980; es decir, casi nueve meses después de su aprobación por el Gobierno. El 14 de marzo de ese mismo año, el B.O.E. publicaba la ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que, de conformidad con lo previsto en su Disposición Final Novena, habría de entrar en vigor al día siguiente; esto es, el 15 de marzo de 1980.

4. LA CENTRALIDAD POLÍTICA Y JURÍDICA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, VEINTICINCO AÑOS DESPUÉS

9. Con motivo de la presentación del proyecto de ley ante la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados, el entonces Ministro de Trabajo, Sr. Calvo Ortega, manifestaba que «este Estatuto constituye una primera pieza, y la más importante, de una nueva reforma laboral»; de una reforma que, «solicitada unánimemente por todos los Grupos Parlamentarios de ésta

⁶⁵ El listado de todas las enmiendas introducidas en el Senado, tanto en Comisión como en Pleno, puede consultarse en SUÁREZ GONZÁLEZ, *Las nuevas relaciones (...)*, cit., pp. 80 y ss.

⁶⁶ Vid. *Estatuto de los Trabajadores*, cit., T. II, pp. 1188-1189.

⁶⁷ Vid. el mensaje motivado del Presidente del Senado al Presidente del Congreso de los Diputados, comunicándole las enmiendas introducidas en este trámite en *Estatuto de los Trabajadores*, cit., T. II, pp. 1269-1272. Un texto a doble columna entre las versiones de uno y otro, puede consultarse en *Estatuto de los Trabajadores*, cit., T. II, pp. 1281 y ss.

Cámara», nace de la necesidad de ajustar el sistema jurídico-laboral «a los cambios en el ordenamiento jurídico-político»⁶⁸.

Enjuiciadas en el momento en el que fueron pronunciadas, las afirmaciones ahora rememoradas pretendían, en primer lugar, efectuar dos constataciones difícilmente refutables. Apenas promulgada la Constitución, todas las fuerzas políticas españolas, bien que no sólo ellas, eran partidarias de una refundación de las bases y estructuras normativas del sistema español de relaciones laborales en un sentido acorde a los principios y valores constitucionalmente consagrados. Pero esas palabras también formulaban un juicio de valor igualmente compartido: ninguna otra norma brindaba mejor ocasión textual y contextual para la instauración de un nuevo marco de relaciones laborales que aquella que había quedado incorporada al articulado de la propia Constitución. El transcurso del tiempo ha confirmado ese inicial juicio de valor sobre la relevancia de la norma. O por expresar la idea con mayor precisión, el devenir histórico ha venido a acrecer y realzar la significación del ET, que en la actualidad puede calificarse como estratégica en el doble plano político y jurídico.

Desde una perspectiva política, el carácter estratégico del ET deriva de la habilidad demostrada por las sucesivas y diversas fuerzas políticas que han ejercido, en cada momento histórico, el poder legislativo para mantenerle en un terreno al abrigo de tentaciones groseramente partidistas. Veinticinco años después de su aprobación, el ET es una ley refractaria a ser adscrita a una determinada ideología, sea ésta de la naturaleza que fuere. Desde luego, las numerosas reformas que el ET ha experimentado a lo largo de su ya dilatada vigencia han traducido, como no podía ser de otro modo, distintas alternativas políticas; de política económica o de política social. Pero en una apreciación de conjunto, el ET es hoy una norma que ya ha sido sancionada, en mayor o menor medida, por los partidos políticos, por las organizaciones sindicales y por las asociaciones empresariales. Al margen del distinto poder legislativo que aquellos primeros, los partidos políticos, han ejercido y con independencia de la diversa capacidad de influencia sobre dicho poder de estas otras, de las representaciones de intereses de trabajadores y empresarios, todas ellas han mantenido un tácito compromiso sobre la identidad del ET y sus posibilidades de cambio. En cumplimiento de este pacto no escrito, los sucesivos reformadores del ET han sabido conciliar,

⁶⁸ Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados 1979, núm. 51, p. 3386.

dentro de límites razonables, un doble objetivo: la conservación y el respeto a los valores de fondo del ET, de aquellos que animaron su aprobación y concentraron el mayor nivel de consenso, y la incorporación de nuevas regulaciones, expresivas, de manera más o menos abierta, de la defensa de singulares intereses de grupo social o, más sencillamente, de la articulación de concretas opciones políticas.

Desde una perspectiva jurídica, el carácter estratégico del ET tiene, si cabe, una mayor visibilidad. Como hicieran notar hace ya algún tiempo Casas, Baylos y Escudero, la posición que ocupa el ET es de una «indiscutible centralidad», apreciada esta propiedad tanto en el seno del complejo entramado normativo que conforma nuestro sistema de relaciones laborales como en el propio modelo de relaciones considerado en su conjunto⁶⁹. A lo largo de su recorrido histórico, el ET ha logrado, gracias al continuado concurso de otras normas y de otros agentes jurídicos, distintos del legislador, superar sus originarias insuficiencias, terminando por convertirse en una norma dotada de una notable capacidad estructuradora. En primer lugar y de manera sobresaliente, de los elementos internos de nuestro entero sistema de relaciones laborales, habiendo contribuido a la definición y consolidación de sus actores principales (representación unitaria, empresario y organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas o representativas en el sector), a la delimitación de las técnicas y métodos de autoregulación de uso preferente (negociación colectiva, derechos de información o consulta y medios autónomos de solución de conflictos) y a la configuración de los escenarios en los que los actores utilizan esas técnicas (empresa o ámbito inferior, franja, sector e intersector). Pero el ET ha colaborado igualmente a ajustar y adaptar alguno de los elementos externos a dicho sistema, como puede ser el relativo a la disciplina jurídica del mercado de trabajo.

Pero además de ello, el ET se ha erigido en un «enclave normativo» por el que ha circulado y en el que ha confluído la práctica totalidad de las normas que integran nuestro ordenamiento laboral⁷⁰. Desde luego, de las normas convencionales (convenios y acuerdos colectivos) en relación a las cuales el ET, en función de la estructura jurídica asignadas a sus propias reglas, ha

⁶⁹ Cfr. CASAS BAAMONDE, M. E./BAYLOS GRAU, A./ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «El Estatuto de los Trabajadores, diez años después: pervivencias, insuficiencias, desviaciones y reformas», *RL*, 1990, núms. 6-7, p. 24.

⁷⁰ La expresión también la utilizan CASAS/BAYLOS/ESCUDERO, «El Estatuto de los Trabajadores...», *cit.*, p. 26.

actuado y sigue actuando como ley única, como ley mínima, como ley básica o como ley supletoria. Pero también y en segundo lugar, de las disposiciones legales de contenido laboral respecto de las cuales el ET ha desempeñado y desempeña funciones tan variadas como las propias de una ley de habilitación (para los reglamentos), de una ley complementaria⁷¹ o, en fin y en relación no cerrada, de una ley de coordinación⁷².

10. Las consideraciones expuestas ya ofrecen algunas buenas razones para conmemorar el XXV aniversario de la aprobación del ET; pero también pueden evocarse otras muchas. Algunas tienen un carácter simbólico. En tal sentido, la conmemoración de la que ha sido la primera ley laboral del período constitucional brinda la ocasión para reafirmar, una vez más, la defensa del Estado social y democrático de Derecho así como de los valores superiores de su ordenamiento: libertad, justicia, igualdad y pluralismo social. Otras tienen, en cambio, un alcance más sustantivo. La celebración de la vigencia temporal del ET, como de cualquier otra norma legal, presta la oportunidad para un doble empeño intelectual: el ejercicio de la crítica, en sus distintas manifestaciones (política, social o jurídica, entre otras), y la formulación de propuestas. Y es que, en efecto, interrogarse sobre el itinerario normativo seguido por el ET en el arco de tiempo comprendido entre 1980 y 2005 estimula, entre otras muchas tareas, a desvelar las opciones de política de derecho a las que han servido sus numerosas reformas, a detectar los cambios que, a resultas de esas reformas, se han producido en las relaciones de poder entre los actores sociales o entre los trabajadores y los empresarios individualmente considerados, a conocer el grado de satisfacción de la norma a las cambiantes demandas sociales (juicio de adecuación), a observar la capacidad de la propia norma para alcanzar, en cada momento, los objetivos que le fueron asignados (juicio de efectividad) o, en fin, a denunciar las insuficiencias de la norma y las disfunciones de las soluciones técnicas seleccionadas, proponiendo los oportunos cambios.

El propósito de estas líneas no es, desde luego, el tratamiento, ni en profundidad ni en superficie, de los temas enunciados o de otros de alcance

⁷¹ Tal es, por ejemplo, la función desempeñada respecto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical o de la Ley de Procedimiento Laboral. Sobre las relaciones de complementariedad entre el ET y la LPL, me remito a mi estudio «Las claves de la reforma procesal laboral», en Valdés Dal-Ré, F./Cruz Villalón, J., *Lecturas sobre la reforma del proceso laboral*, Madrid (Pub. del Ministerio de Justicia) 1990, pp. 205 y ss.

⁷² Como sucede, por ejemplo, con la Ley 4/2002, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros o con la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

semejante. Con bastante menor ambición, me limitaré a realizar algunas anotaciones a la evolución normativa experimentada por el ET a lo largo de sus veinticinco años de vigencia, a cuyo efecto haré uso de una pluralidad de criterios o pautas de sistematización: la pura cronología entrará en diálogo con las situaciones política, económica y social que han acompañado a las reformas, procurando prestar una especial atención a los cambios más relevantes desde una perspectiva material o de contenidos.

5. EL TIEMPO DE LAS NOVELLAS

11. La aprobación de la ley del ET⁷³ y sus primeros años de vigencia van a coincidir con la introducción y desarrollo de prácticas de concertación social. O por mejor expresar la idea, coincide con la suscripción y firma de una serie de pactos que, al margen de su carácter social o político, marca la fase ascendente del ciclo neocorporativo en España, que se inicia en enero de 1980, con el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI)⁷⁴, prosigue con el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE)⁷⁵ y el Acuerdo Interconfederal (AI)⁷⁶ y ha de concluir en sus resultados prácticos con el Acuerdo Económico y Social (AES)⁷⁷.

Durante los primeros años de este ciclo, los correspondientes a los gobiernos centristas, el ET no experimenta reforma alguna, circunstancia

⁷³ Para un análisis de esta versión, *vid.*, entre otros: AA.VV., *El Estatuto de los Trabajadores. Jornadas de estudio de los Magistrados de trabajo*, Madrid (IES) 1980; ALONSO OLEA, M., *El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (Civitas) 1980; BORRAJO DACRUZ, E. (Dir.), *El Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos*, Madrid (Edersa) 1980, y ALBIOL MONTESINOS *et al.*, *El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (Edersa) 1981. Para una valoración de conjunto, pueden consultarse, entre otros, el debate abierto por la revista *Argumentos*, con contribuciones de PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., DURÁN LÓPEZ, F. y MARAVALL, H. (núm. 32, marzo 1980, pp. 7-15) y VALDÉS DAL-RÉ (núm. 34, mayo 1980, pp. 15-17), así como SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., «Estatuto de los Trabajadores en España», *Revista Internacional de Trabajo*, 1981, vol. 100, núm. 1, pp. 1-16. Para conocer el cuadro de vigencias y derogaciones del ET-1980, *vid.* CAMPS RUIZ, L. M., *El Estatuto de los Trabajadores y la normativa anterior sobre las relaciones laborales individuales*, Madrid (IES) 1980.

⁷⁴ Firmado inicialmente por la UGT y la CEOE, a él se adherirá en abril de 1980 la USO. Su texto, en el BOE de 14-1-1980. El AMI sería revisado, por las partes firmantes, el 3 de febrero de 1981 (BOE 25-2-1981).

⁷⁵ Firmado por la CEOE, UGT y CC.OO el 9 de junio de 1981. Su texto, en DE LA VILLA GIL, *Los grandes pactos (...)*, *cit.*, pp. 208 y ss.

⁷⁶ Firmado por UGT, CC.OO, CEOE y CEPYME el 15 de febrero de 1983 (BOE 1-3-1983).

⁷⁷ El AES se estructuraría en dos acuerdos: a) el tripartito, firmado por el Gobierno, la UGT y las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME, y b) el Interconfederal, suscrito exclusivamente por los interlocutores sociales, que irían precedidos por una Declaración del Gobierno y por un Preámbulo. Sólo el Acuerdo Interconfederal sería publicado en el BOE (10 y 12-10-1984). El texto completo, en DE LA VILLA GIL, *Los grandes pactos (...)*, *cit.*, pp. 221 y ss.

ésta debida, en parte, al poco tiempo transcurrido desde su entrada en vigor y, en parte también, a que los principales ajustes normativos, aquellos derivados de las medidas de política de empleo que comienzan a adoptarse, se instrumentan, en lo esencial, a través de una intensa y, a menudo descoordinada, actividad reglamentaria⁷⁸. Las primeras reformas llegan, no obstante, en la fase final de ese ciclo como consecuencia de la victoria electoral del partido socialista. Durante los diez primeros años del mandato socialista, el ET se reforma en ocho ocasiones, revisándose un total de treinta artículos; es decir, casi un tercio de su articulado.

La extensión y la intensidad reformadoras de cada una de las ocho leyes dictadas en el período 1983-1992 fueron distintas. Sin embargo, la mayoría de ellas se inscribe en la lógica de las *novellas*, de las leyes cortas, destinadas a modificar, suprimir o adicionar uno o dos preceptos estatutarios. En esta categoría entran seis de las ocho leyes; esto es, todas, con dos únicas excepciones: de manera resuelta la Ley 32/1984 y, de modo menos rotundo, la Ley 3/1989. Esta mayoritaria estructura ya evidencia la imposibilidad de encontrar una común motivación u objetivo; cada ley fue tributaria de unas muy concretas circunstancias. Unas fueron el resultado del diálogo del legislador con los tribunales laborales, bien en disidencia (Ley 8/1988) bien en convergencia (Ley 36/1992); otra fue debida a la adaptación al terreno laboral de medidas adoptadas en el terreno civil (Ley 8/1992). Y se promulgaron otras disposiciones cuya finalidad, primera y esencial, fue la de mejorar el estatuto jurídico de los trabajadores y trabajadoras (Leyes 4/1983 ó 3/1989). Con todo, una de las opciones de política de derecho más visibles, al menos durante la primera parte de este período, será la flexibilización del marco jurídico laboral (Leyes 32/1984 y Real Decreto-Ley 1/1986).

12. En fecha 22 de noviembre de 1982, pocas semanas después de la toma de posesión del primer Gobierno socialista, el Consejo de Ministro aprueba un proyecto de ley con el que se pretende plasmar en el ET el compromiso electoral de fijar «la jornada laboral legal en cuarenta horas semanales y en treinta días las vacaciones anuales»⁷⁹. Tras la oportuna y rápida tramitación parlamentaria, la norma proyectada se convierte en la

⁷⁸ Vid. DE LA VILLA GIL, *Panorama de las relaciones laborales en España*, Madrid (Tecnos) 1983, pp. 45 y ss.

⁷⁹ Cfr. Programa Electoral del PSOE, *apud.* DE LA VILLA GIL, *Panorama de las (...), cit.*, p. 126.

Ley 4/1983, de 29 de junio⁸⁰, que modifica los arts. 34.2 y 38.1 del ET-1980⁸¹. En todo caso y como habría de razonar su Exposición de Motivos, con los cambios en la duración de dos de las principales manifestaciones del tiempo de trabajo (duración de la jornada semanal y de las vacaciones anuales) se pretendió no sólo fortalecer el descanso de los trabajadores sino, también, lograr un mejor reparto del empleo en unos momentos en los que ya se advierten los efectos de la crisis económica sobre la tasa de paro.

Mayor entidad, cuantitativa y cualitativa, tiene la segunda de las reformas del ET, puesta en marcha seis meses después de la aprobación de la Ley 4/1983. El día de la finalización de la vigencia del AI, el 31 de diciembre de 1983, el B.O.C.G. publica el proyecto de ley «por el que se modifican determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores». La Exposición de Motivos identifica, como objetivo fundamental de la reforma proyectada, «la adaptación del marco institucional que regula el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía española, tras la crisis económica del último decenio», de manera que las modificaciones propuestas persiguen dotar a ese marco «de una mayor claridad y estabilidad para reducir la incertidumbre empresarial de la actuaciones que conducen a la creación de nuevos puestos de trabajo».

En desarrollo de este objetivo básico, el proyecto propone cambios normativos en la mayor parte de las modalidades contractuales: contratos en prácticas y para la formación, contrato a tiempo parcial, contrato de relevo y contratos de duración determinada. Al margen de este conjunto de cambios, sobre los que habrá de retornarse en breve, las mudanzas del proyecto de ley afectan a otras tres materias. De un lado y con la finalidad de evitar las «situaciones de sobreprotección», origen de sus «desequilibrios financie-

⁸⁰ De fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días (BOE 30-6; corrección de errores, 29-7).

⁸¹ La Ley 4/1983 deroga, además y por razones de coherencia interna, el art. 38.4, que establecía en un mes la duración de las vacaciones de los menores de 18 años y de los mayores de 60. Por otra parte, la Disposición Transitoria Única de la mencionada ley dispuso, en su párrafo segundo, que «la puesta en práctica de la jornada de trabajo que se establece en la presente ley, no afectará a la ordenación global de la jornada de trabajo existente en las empresas a la entrada en vigor de esta Ley, sino exclusivamente a su duración salvo pacto en contrario». Esta previsión abrió complejos problemas interpretativos (Vid. PÉREZ-ESPINOSA, F., «La relación ley y convenio colectivo: a propósito de la vigencia de la Ley de jornada máxima de 29 de junio de 1983», *REDT*, 1983, núm. 10, pp. 521-537), que llegaron hasta el Tribunal Constitucional (Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., «Aplicación inmediata de ley y derecho a la negociación colectiva», *RL*, 1991-I, pp. 15-33).

ros», se acomete una reforma de la ordenación del Fondo de Garantía Salarial⁸². De otro y como consecuencia de la remisión a las Cortes Generales del proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical, se aprovecha la iniciativa legislativa para efectuar determinados ajustes con vistas a asegurar un criterio de coherencia entre el sistema de representatividad sindical basado en la audiencia electoral de los sindicatos en los centros de trabajo y los regímenes de representación de los órganos electivos. Finalmente, se revisan algunos aspectos relativos a la legitimación negocial empresarial de ámbito sectorial así como a la participación institucional de las asociaciones empresariales. En total, el proyecto de ley modifica quince artículos⁸³ y una disposición adicional⁸⁴, introduce dos nuevas Disposiciones Adicionales, la Séptima y la Octava, y deroga un artículo, el 56.4, y una Disposición Transitoria, la tercera. Por lo demás, el proyecto de ley no habría de experimentar, en el curso de su itinerario parlamentario, cambios significativos, siendo sancionado como Ley 32/1984, de 2 de agosto⁸⁵.

De entre todos los cambios normativos llevados a cabo por esta ley, el que habrá de producir un mayor impacto en la conformación del mercado español de trabajo será, sin duda alguna, el relativo a la ordenación de la contratación temporal; un impacto, éste, que, pese al tiempo transcurrido, sigue estando visible en el sistema español de relaciones laborales. A su análisis se dedican las consideraciones que siguen.

13. Con ocasión de la presentación del proyecto de ley del ET, en su momento germinal o de arranque, el entonces Ministro de Trabajo, Sr. Calvo Ortega, afirmarí que «en estos momentos la dialéctica contratación indefinida-contratación temporal es falsa e irreal, y la auténtica dialéctica, en unos momentos de crisis, es contratación temporal, contratación a tiempo parcial, y paro»⁸⁶. La idea de los contratos temporales como cauces idóneos para combatir el paro creciente quedará, a partir de entonces, firmemente asentada en la convicción de los poderes públicos. Y, lo que es más importante, comenzará a infiltrarse de manera gradual pero constante en las medidas de política de empleo adoptadas por dichos poderes en el curso de la década de los años 80.

⁸² Vid. MONTROYA MELGAR, A., «La reforma del Fondo de Garantía Salarial (la Ley 32/1984 y el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo)», *DL*, 1985, núm. 17, pp. 7-30.

⁸³ Los artículos modificados fueron: 11, 12, 15, 17, 33, 49, 62, 63, 67, 69, 71, 72, 74, 75 y 87.

⁸⁴ La Disposición Final Sexta.

⁸⁵ BOE 4-8. Para un análisis pormenorizado de los cambios legislativos, vid. AA.AA., *Comentarios a la nueva legislación laboral*, Madrid (Tecnos) 1985.

⁸⁶ Cfr. *Estatuto de los Trabajadores, cit.*, T. I., pp. 504-505.

El ET, versión 1980, estableció dos vías para la contratación temporal: la ordinaria, encauzada a través del contrato de obra o servicio determinado, de eventualidad y de interinidad, y la excepcional o coyuntural. La revisión material del principio de preferencia de la contratación indefinida habría de acometerse mediante esta segunda vía, cuyo objetivo era «facilitar la colocación de determinados colectivos» de trabajadores con dificultades de acceso al mercado de trabajo: trabajadores de edad madura, con capacidad laboral disminuida, desempleados y demandantes de primer empleo (art. 17.3).

Durante los primeros años de la década de los 80, la disciplina jurídica de esta modalidad de contratación a término, concebida como medida de fomento del empleo, fue particularmente azarosa, dictándose una serie de disposiciones reglamentarias obedientes todas ellas a una común lógica: lograr su normalización mediante el expediente de abrir progresivamente el ámbito de los colectivos que podían concertar este tipo de contrato de duración determinada⁸⁷. Contrariando la letra y la finalidad de los arts. 15.1.d y 17.3 del ET, versión 1980, primero el Real Decreto 1363/1981⁸⁸, de manera equívoca, y más tarde, y ya con claridad, el Real Decreto 1445/1982⁸⁹ extienden esta fórmula de contratación temporal a los trabajadores desempleados que se encuentren inscritos en las oficinas de empleo. De esta suerte, y como con toda razón habría de razonar Alonso Olea, el contrato de fomento de empleo se generaliza a toda la población, puesto que si alcanza «a todos los trabajadores que no tengan empleo, porque no lo hayan tenido o porque lo hayan perdido, es claro que ésta norma excepcional comprende absolutamente toda la población laboral»⁹⁰.

No obstante ello, la generalización subjetiva del contrato temporal coyuntural quedaba contrabalanceada con las limitaciones de índole cuantitativa que las normas de desarrollo reglamentario del ET habían procedido a instituir, dirigidas a fijar un número máximo de trabajadores temporales contratados al amparo de esta modalidad según una escala variable en función de la dimensión de la plantilla fija del centro de trabajo⁹¹.

⁸⁷ Vid., para un panorama general, PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., *La política de empleo en España, 1977-1982*, Madrid (IELSS) 1985.

⁸⁸ De 3 de julio (BOE 11-7).

⁸⁹ De 25 de junio (BOE 1-7). El art. 5.º de esta norma reglamentaria fijaba la duración de este contrato temporal de fomento de empleo entre 3 meses, como mínimo, y tres años, como máximo.

⁹⁰ Cfr. ALONSO OLEA, M., «Los principios generales de la contratación temporal», en AA.VV., *La contratación temporal*, Madrid (Acarl) 1981, pp. 10-11.

⁹¹ Vid. art. 6 del RD 1445/1982.

Es en este contexto en el que viene a operar la reforma de la contratación temporal llevada a cabo por la Ley 32/1984⁹², cuya confesada finalidad fue, como ya se anticipó y ahora se repite, «dotar al marco legal de una mayor claridad y estabilidad»⁹³. En función de este objetivo, se explica el que las mayores innovaciones de la ley se concentren en la contratación temporal. A partir de la imputación al régimen precedente del calificativo de régimen huérfano de seguridad jurídica, la reforma se encamina a la supresión de todos aquellos requisitos o limitaciones causantes de incertidumbres empresariales⁹⁴; esto es, a la liberalización de esta modalidad de contrato a término. La lectura del preámbulo del Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, que desarrolla la contratación temporal como medida de fomento del empleo⁹⁵, dictado ya tras la promulgación de la Ley 32/1984, ilustra de manera ejemplar este objetivo. «Se hace necesario —razona dicho preámbulo— proceder a una nueva regulación de la contratación temporal como medida de fomento del empleo, en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo, y se impone hacerlo con criterios más flexibles y realistas que en ocasiones anteriores, por lo que resulta conveniente la eliminación de algunas de las limitaciones que han venido caracterizando el régimen jurídico de estos contratos».

Fiel a esta lógica y por lo pronto, el reformado art. 17.3 ET habilita al Gobierno para regular medidas «de duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo», atribuyendo así carta de ciudadanía legal a la interpretación extensiva que habían llevado a cabo las normas reglamentarias anteriores, a partir del ya citado Real Decreto 1445/1982. De su lado, el nuevo art. 15.2 ET autoriza la celebración de contratos de duración determinada «en atención a las circunstancias previstas en el apartado tres del art. 17, cuando el Gobierno haga uso de la autorización prevista en el mismo». Finalmente, el Real

⁹² La reforma ya la anunciaba el preámbulo del Real Decreto 3226/1983, de 21 de diciembre, por el que se prorroga la vigencia de las medidas de fomento al empleo consistentes en el recurso a la contratación temporal que habían sido reguladas en el Real Decreto 3887/1982, de 21 de diciembre, que, a su vez, había derogado el anterior Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio. La reacción de los Sindicatos contra ésta última norma reglamentaria fue la interposición de un recurso contencioso-administrativo, del que UGT, tras el cambio de Gobierno, desistiría. En agosto de ese mismo año, el Grupo Parlamentario Comunista presentaría una proposición no de ley a fin de que «el Gobierno procediera a la derogación del RD 1445/1982». *Vid.* DE LA VILLA GIL, *Panorama de las relaciones (...)*, *cit.*, pp. 62 y ss.

⁹³ Cfr. Exposición de Motivos de la Ley 32/1984.

⁹⁴ La incertidumbre del sistema de contratación temporal venía siendo una de las objeciones de más recurrente uso planteadas por la CEOE. *Vid.* CEOE, «Políticas de recuperación económica», *Informes y Estudios* 1982, núm. 20, p. 31.

⁹⁵ BOE 9-11, corrección de errores 29-11.

Decreto 1989/1984 elimina los «generosos» límites porcentuales de plantilla⁹⁶, manteniendo como únicas y débiles restricciones: la prohibición de sustituir a trabajadores fijos por temporales y la también prohibición de celebrar contratos temporales de fomento del empleo encadenados, bien con un mismo trabajador bien con trabajadores sucesivos para el desempeño de un mismo puesto de trabajo⁹⁷.

La Ley 32/1984, en suma, destierra el principio de causalidad en la contratación temporal al objeto, no de intensificar o reforzar medidas anteriores, cuanto de actuar en el frente de la flexibilidad⁹⁸. Privado de todo ingrediente definidor de carácter objetivo y generalizado a toda la población laboral, el sistema de fomento de la contratación temporal, que la norma se empeña en seguir calificado como medida excepcional en «tanto subsistan las actuales circunstancias»⁹⁹, experimenta un proceso de normalización jurídica, entendiendo por tal aquél régimen normativo en el que la opción por la celebración de un contrato a término o por tiempo indefinido queda relegada a la voluntad de los contratantes; esto es, a la voluntad del empresario. Como tuve ocasión de razonar hace ya bastante tiempo, la citada ley, en última instancia, abre las compuertas, hasta entonces mantenidas entornadas, a un «desmedido culto a la temporalidad»¹⁰⁰, iniciando con ello un ciclo de expansión de la contratación a término que sólo logrará frenarse casi quince años después. En el primer año de éste ciclo, la tasa de temporalidad se encontraba situada en el entorno del 10 por 100. A partir de entonces y como consecuencia de las medidas de política de empleo destinadas a la facilitación de la contratación temporal, esta tasa inicia un imparable proceso de crecimiento que la hará ascender más de 25 puntos, alcanzado en 1994 la cifra de 33,9 por 100¹⁰¹. Por lo demás, la tan citada

⁹⁶ El adjetivo entrecomillado lo utiliza DE LA VILLA GIL, *Las nuevas relaciones (...)*, cit., p. 63.

⁹⁷ Sobre el alcance débil de estas prohibiciones, vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., «Flexibilidad en el mercado de trabajo y ordenamiento laboral», *PEE*, 1985, núm. 22, p. 311.

⁹⁸ Cfr. CASAS BAAMONDE, M. E./BAYLOS GRAU, A./ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «Flexibilidad legislativa y contractualismo en el Derecho del Trabajo español», *Revista de la Facultad de Derecho de la UCM*, 1988, núm. 14, p. 30.

⁹⁹ Cfr. Exposición de Motivos de la Ley 32/1984.

¹⁰⁰ Cfr. VALDÉS DAL-RÉ, «Flexibilidad (...)», cit., p. 312.

¹⁰¹ En el período 1990-1994, las tasas fueron las siguientes: 30,4 (1990), 32,4 (1991), 33,5 (1992), 32,4 (1993) y 33,9 (1994). Vid. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Economía, trabajo y sociedad. España 2000*, Madrid (CES), 2001, p. 213. Para el ciclo 1984-1990, vid. SEGURA, J./DURÁN, F./TOHARIA, L./BENTOLILA, S., *Análisis de la contratación temporal en España*, Madrid (MTSS), 1991. Sobre las tasas de temporalidad en Europa, DE GRIP, A./HOEVENBERG, J./WILLWNS, E., «Empleo atípico en la Unión Europea», *Revista Internacional de Trabajo*, 1997, vol. 116, núm. 1, pp. 55 y ss.

Ley 32/1984 no sólo opera, en el sentido ya comentado, en el frente del sistema coyuntural de contratación temporal; también reforma el régimen estructural, adicionando una nueva modalidad de contrato, la de lanzamiento de nueva actividad¹⁰², a los tres tipos clásicos ya existentes (obra y servicio, eventualidad e interinidad)¹⁰³.

14. En el período 1983-1992, la Ley 32/1984 constituye, de seguro, la principal fuente de cambios en el ET, versión 1980. Pero no es la única; a ella se añaden aún otras disposiciones con rango de ley, ninguna de las cuales puede equipársela, sin embargo, ni en extensión ni en intensidad reformadoras.

La primera de ellas inaugura un tipo de disposición que, a partir de la década de los 90, será de uso frecuente, hasta incurrir en una práctica abusiva por parte de los sucesivos gobiernos: la legislación de emergencia. El Real Decreto-Ley 1/1986, de 14 de marzo, sobre medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales¹⁰⁴, va a afectar nuevamente al tiempo de trabajo, intentando combinar dos de las finalidades presentes en las reformas anteriores: de un lado y de manera manifiesta, introduciendo mecanismos de flexibilidad en la ordenación jurídica de esa condición de trabajo¹⁰⁵; de otro y de manera aparente o, como mucho, tendencial, incentivando mecanismos de redistribución del mismo. Al primer objetivo sirve la modificación del art. 34.4 ET, que, en parte, no hace otra cosa que dotar de rango legal a una regla ya prevista en norma reglamentaria¹⁰⁶. A ambos objetivos procura atender la revisión de los números 1 y 2 del art. 35 ET, que aporta tres innovaciones: altera la noción de hora extraordinaria¹⁰⁷;

¹⁰² Vid. ROJO TORRECILLA, «Crisis económica y lanzamiento de nueva actividad», *RT*, 1985, núm. 77, pp. 91 y ss., y MARTÍNEZ EMPERADOR, R., «El contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad», *RL*, 1985, núm. 1, pp. 29 y ss.

¹⁰³ Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «Las modalidades de contratación temporal en el Estatuto de los Trabajadores», *RL*, 1985, núm. 1985, núm. 1, pp. 44 y ss.

¹⁰⁴ BOE 26-3.

¹⁰⁵ Vid. GARCÍA MURCIA, J., «Un nuevo paso en la flexibilización del mercado de trabajo (breve análisis del Real Decreto-Ley 1/1986, de 14 de marzo)», *AL*, 1986, núm. 23, p. 1188 y ss.

¹⁰⁶ La vigencia anual del calendario y la obligación del empresario de exponerlo en lugar visible en el centro de trabajo eran extremos recogidos en el art. 4.3 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio (BOE 29-7), sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. Sobre el sentido de la facultad atribuida al empresario de elaborar anualmente el calendario, *vid.* TUDELA CAMBRONERO, G., «La nueva regulación del calendario laboral y las horas extraordinarias en el Real Decreto-Ley 1/1986, de 14 de marzo», *RT*, 1987, núm. 85, pp. 92 y ss.

¹⁰⁷ En la versión del ET-1980, se entendía por hora extraordinaria «cada hora de trabajo que sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo». En la nueva redacción del art. 35.1 ET, es hora extraordinaria la que se realice sobre la duración máxima «de la jornada ordinaria de trabajo».

permite los acuerdos individuales de compensación de la hora extraordinaria mediante tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementado al menos en un 75 por 100, y reduce el anterior tope anual máximo de horas extraordinarias (cien), fijándolas en ochenta y suprimiendo, al tiempo, los límites diario (dos) y mensual (quince).

El art. 57 del ET, versión 1980, regulaba las «infracciones legales de los empresarios», calificando como tales «las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo» (57.1). En desarrollo de este pasaje legal, se dictó el Real Decreto 2347/1985, de 4 de diciembre¹⁰⁸, contra el que la CEOE interpuso, por la vía de la protección jurisdiccional de derechos fundamentales, recurso contencioso-administrativo. En sentencia de 10 de noviembre de 1986¹⁰⁹, la Sala 3.ª del Tribunal Supremo (TS) declara la nulidad del citado reglamento, por considerarlo atentatorio a los derechos de legalidad y tipicidad reconocidos en el art. 25.1 CE¹¹⁰. A resultas de este pronunciamiento judicial, el Gobierno aprueba y remite a las Cortes, para su tramitación parlamentaria, un proyecto de ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, que habrá de convertirse en la Ley 8/1988, de 7 de abril (LISOS)¹¹¹, cuya Disposición Final Primera deroga, entre otros preceptos, el art. 57 del ET. Con la aprobación de ésta norma legal, con rango constitucionalmente adecuado, promulgada con la finalidad de «agrupar e integrar en un texto único, en una ley general, las diferentes conductas reprochables contrarias al orden social»¹¹², se habría de consumir la primera y única segregación del *corpus* del Estatuto de los Trabajadores de una materia de las incorporadas en su articulado originario.

Una menor significación material tuvo la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989¹¹³, cuya Disposición Adicional Vigésimo primera incluye, dentro del catálogo de relaciones laborales especiales del art. 2.1 del ET, la relativa «a los jóvenes que colaboren en el trabajo para su inserción profesional», autorizando al Gobierno a regular el régimen jurídico de dicha relación laboral especial. La medida, que

¹⁰⁸ BOE 18-12.

¹⁰⁹ Su texto completo, en *RL* 1987, núm. 3, pp. 46-48.

¹¹⁰ *Vid.* CAMPS RUIZ, L. M./SALA FRANCO, T., «Legalidad y tipicidad de las infracciones laborales de los empresarios. A propósito de la sentencia del TS 3.ª de 10 de noviembre de 1986», *RL*, 1987, núm. 10, pp. 19-34.

¹¹¹ BOE 15-4.

¹¹² *Cfr.*, su Exposición de Motivos.

¹¹³ BOE 29-12. *Vid.* ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «Comentarios a la legislación: diciembre 1988», *RL*, 1989, núm. 3, p. 77.

formaba parte de un plan de empleo juvenil y que había ido precedida una muy fuerte contestación social y sindical, no fue objeto de concreción por parte del Gobierno.

En 1989 comienza a revisarse la disciplina jurídica del trabajo de la mujer con vistas a acomodarla a las exigencias constitucionales provenientes del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo. A esta orientación responde la Ley 3/1989¹¹⁴, que inaugura esta saga legislativa, dictada con un doble objetivo. De un lado, asegurar de manera más adecuada la atención de las situaciones derivadas del nacimiento de hijos, evitando que estas «incidan negativamente sobre la vida laboral de los trabajadores»; y de otro, dotar de mayor efectividad a los derechos de intimidad y dignidad de los trabajadores y trabajadoras, previniendo las situaciones «de presión y acoso sexual por parte de sus colegas y superiores»¹¹⁵. En cumplimiento de estos objetivos, la citada Ley 3/1989 modifica determinados preceptos del ET¹¹⁶, llevando a cabo una reformulación del derecho del trabajador a su intimidad, ampliando el período de recuperación de la mujer tras el parto, facilitando la distribución más equitativa de las cargas familiares y reordenando la excedencia por cuidado de hijos, incluidos los adoptados¹¹⁷.

La Ley 21/1987¹¹⁸ instituyó en nuestro sistema jurídico la figura del acogimiento, como forma de convivencia de un menor en una nueva familia. Con la promulgación de la Ley 8/1992, de 30 de abril¹¹⁹, cuyo art. 1.º da nueva redacción al art. 48.4 ET, no otra finalidad se persiguió que dar respuesta a «los problemas de adaptación y necesidad de cuidados más intensos» que justifican los permisos laborales a los adoptantes de un menor de cinco años¹²⁰.

El art. 49.7 del ET, versión 1980, estableció, como supuesto extintivo del contrato de trabajo, «la jubilación del empresario, en los casos previstos

¹¹⁴ De 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso de maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (BOE 8-3).

¹¹⁵ Los entrecomillados pertenecen a la Exposición de Motivos de la Ley 3/1989.

¹¹⁶ Los artículos modificados fueron los siguientes: 4.2.e, 37.4, 45.1.d, 46.9 y 48.4.

¹¹⁷ Vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, «La ley 3/1989. Una reforma promocional de la mujer con acentuados claroscuros», *RL*, 1989, núm. 9, pp. 86 y ss.

¹¹⁸ Por la que se modifican determinados artículos del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de adopción.

¹¹⁹ De modificación del régimen de permisos concedidos por las Leyes 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, y 30/1984, de Medidas para la Reforma de la función Pública, a los adoptantes de un menor de cinco años (BOE 1-5).

¹²⁰ Los entrecomillados pertenecen a la Exposición de Motivos de la Ley 8/1992.

en el régimen correspondiente de la Seguridad Social». En aplicación de ésta disposición, los tribunales laborales vinieron reconociendo al trabajador el derecho a la percepción de una indemnización, colmando el silencio del legislador en un sentido similar al establecido por la vieja ley de Contrato de Trabajo de 1944. La Ley 36/1992, de 28 de diciembre¹²¹, vino a completar el vacío legal, modificando aquél precepto estatutario y atribuyendo al trabajador, en tales situaciones, el derecho a una indemnización equivalente a un mes de salario.

6. EL BIENIO DE LAS REFORMAS INTENSAS Y EXTENSAS

A. La preparación: convergencia en los diagnósticos y divergencia en las propuestas

15. La ralentización que experimenta la economía española a partir de 1990 va a evidenciar los límites, al tiempo que los negativos efectos, de las medidas de política de empleo que habían venido funcionando desde la segunda década de los años ochenta a fin de dotar de una mayor flexibilidad a la disciplina jurídica del mercado de trabajo.

El primer dato que se constata es la «elevada sensibilidad del empleo a la evolución del ciclo económico»¹²². En la fase recesiva que se inicia en 1991, se observa, por una parte, que las empresas españolas adaptan sus plantillas a las nuevas condiciones del mercado con mayor rapidez que en el pasado, utilizando las posibilidades que proporciona el ajuste vegetativo del empleo, y, por otra, la elevada presencia en el mercado de trabajo de trabajadores con alguna modalidad de contrato temporal. Una segunda circunstancia a destacar, «en cierta medida paradójica», es que la reducción de empleo se traduce en un retroceso del volumen de trabajadores con contrato indefinido, de modo que el ajuste afecta más a estos que a los temporales. La tercera característica es el formidable incremento de los índices de rotación laboral, que pasan de un 20 por ciento en 1982 a un 54 por ciento en 1991. Estos aspectos determinan a su vez un fuerte desequilibrio sobre el sistema de protección por desempleo, que será modificado mediante el dictado del

¹²¹ Sobre modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de indemnización en los supuestos de extinción contractual por jubilación del empresario (BOE 29-12).

¹²² Cfr., *La reforma del mercado de trabajo (Documento que el Gobierno dirige al Consejo Económico y Social en demanda de un dictamen)*, Madrid (Ed. MTSS) 1994, p. 21.

Real Decreto-Ley 1/1992, de 3 de abril, de Medidas Urgentes de fomento del empleo y protección por desempleo¹²³. Aun cuando esta disposición, fruto una vez más del recurso a la legislación de emergencia, no introdujo formalmente reforma alguna en el articulado del ET, su incidencia en el ámbito de la contratación laboral, bien que inadvertida, no fue desdeñable¹²⁴. Conforme confiesa su Exposición de Motivos, uno de los objetivos perseguidos fue la reasignación del gasto público mediante la potenciación de «las políticas activas de empleo dirigidas a incentivar la contratación por tiempo indefinido» de ciertos colectivos con dificultades de inserción laboral. Pero con independencia del cambio en el modelo de estímulos a la contratación que la norma propicia, su Disposición Adicional Primera modifica el art. 3.1 del Real Decreto 1989/1984, elevando la duración mínima de los contratos de fomento de empleo, que de seis meses pasa a doce. Este cambio normativo inicia el desplazamiento de las prácticas de flexibilidad en el margen hacia los contratos típicos de duración determinada o, lo que es igual, la desincentivación de la contratación temporal sin causa justificativa objetiva¹²⁵.

A las anteriores consideraciones sobre la sensibilidad del empleo a la evolución del ciclo económico, hay que añadir aún la dualización que se produce en el mercado de trabajo. Este queda desdoblado en dos núcleos. De un lado, el formado por los jóvenes, con un buen nivel de formación inicial pero que se descapitaliza progresivamente al no lograr la integración en el mundo laboral. De otro, el constituido por los trabajadores con contratos estables, normalmente de edad más avanzada, que mantiene carencias formativas básicas que dificultan su capacidad de adaptación y reciclaje profesionales.

En un documento remitido por el Gobierno al Consejo Económico y Social en mayo de 1993, se efectúa un acertado diagnóstico de la situación provocada por las opciones legislativas de concentrar la flexibilidad de modo exclusivo en derredor de la contratación temporal. Esta situación, dirá el

¹²³ BOE 7-4. El Real Decreto-Ley sería derogado y sustituido, con algunos ligeros retoques, por la Ley 22/1992, de 30 de julio, de igual denominación (BOE 4-8). *Vid.* ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «El Decreto-Ley 1/1992: la conmutación de una norma. El nuevo régimen de protección por desempleo», *RL*, 1992, núm. 13, pp. 82 y ss.

¹²⁴ *Vid.* ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «El Decreto-Ley 1/1992: la conmutación de una norma. Las medidas de fomento de la contratación indefinida», *RL*, 1992, núm. 12, pp. 82 y ss.

¹²⁵ Cfr. Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo social, *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico. Por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*, Madrid (Ed. MTAS) 2005, p. 46.

informe del Gobierno, no sólo perjudica a los «trabajadores y a sus perspectivas de empleo y de carrera profesional. También perjudica a la economía en su conjunto y a las organizaciones productivas»¹²⁶, al menos en un doble sentido. Primeramente por cuanto las empresas terminan por afrontar los problemas de ajuste siguiendo criterios «no acordes con la racionalidad económica o productiva». En segundo lugar, por cuanto una estrategia de flexibilidad centrada en la contratación temporal contradice las más elementales técnicas de gestión de recursos humanos, que confieren a la estabilidad del vínculo la condición de ser un instrumento de motivación de los trabajadores y de participación activa en el proyecto empresarial.

Efectuado el diagnóstico, que califica la flexibilidad laboral basada en la permanente rotación de un importante segmento de la población asalariada como un esquema no idóneo para afrontar los cambios de toda índole que han de producirse en la década de los 90, la propuesta avanzada por el Gobierno consiste en una reforma global del marco institucional del mercado de trabajo¹²⁷. Esta propuesta activa de inmediato la apertura de un intenso y complejo proceso de diálogo entre el Gobierno y los interlocutores sociales, que se cerrará con un profundo desacuerdo. Las posiciones de uno y de otros quedarían expuestas a lo largo del último cuatrimestre de 1993.

16. En un documento fechado en septiembre de 1993¹²⁸, el Gobierno propone un amplio paquete de medidas, de muy diversa índole (industriales, financieras, fiscales y de comercio exterior), destinadas a lograr la reactivación económica y la creación del empleo. Centrando la atención en las medidas con incidencia en el mercado de trabajo y, más en general, en el universo de las relaciones laborales, el Gobierno retoma las iniciativas de macroconcertación social de los años ochenta y propone la negociación de dos grandes acuerdos, el primero celebrado a tres bandas y el segundo de carácter bilateral: de un lado, un Acuerdo social sobre Política de Rentas, «de duración amplia y con crecimientos salariales en base a la inflación

¹²⁶ Cfr., *La reforma (...), cit.*, p. 25.

¹²⁷ El dictamen solicitado por el Gobierno al CES versaba sobre las siguientes cuestiones: modalidades de contratación, movilidad funcional, movilidad horaria, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y movilidad geográfica, remuneración del trabajo, despido económico y, en fin, otras cuestiones conexas, tales como, entre otras, la posible ampliación de los derechos de información y consulta a los representantes de los trabajadores, la «conveniencia de reformar el modelo estatutario y la estructura de la negociación colectiva, así como determinados aspectos referidos a las relaciones entre norma estatal, autonomía colectiva y autonomía individual». *Vid. La reforma del mercado (...), cit.*, pp. 57-58.

¹²⁸ «Medidas del Gobierno para un Acuerdo Social», *apud RL*, 1993, núm. 20, pp. 91-117.

prevista y que incorpore mejoras en la negociación colectiva y en la formación de los salarios»¹²⁹ y, de otro, un Acuerdo Interconfederal «que aborde la sustitución de las Ordenanzas por convenios colectivos de carácter sectorial»¹³⁰. Sin entrar en un análisis detallado de las numerosas propuestas que se realizan, lo que interesa señalar es que el documento ya enuncia las grandes líneas de reforma de nuestro sistema de relaciones laborales, que más tarde habrían de ser plasmadas legalmente. En tal sentido, el Gobierno manifiesta la necesidad de potenciar la negociación colectiva, lo que requiere «la atribución de una función auténticamente reguladora de las relaciones laborales». A fin de lograr ese objetivo, se estima conveniente la revisión del «equilibrio en la actual definición de las normas estatales entre lo que constituye derecho necesario y derecho disponible», así como «el carácter de mínimo —inderogable *in peius*— que se atribuye a las normas estatales en determinadas materias o la resistencia a la modificación de las denominadas condiciones más beneficiosas»¹³¹. Y también entiende que la potenciación de la negociación colectiva exige «el reforzamiento de la función de las Confederaciones empresariales y sindicales más representativas, la mejora de la definición de los requisitos de representatividad empresarial y la propia objetivación en la determinación de dicha representatividad»¹³². Por lo demás y con vistas al logro de este mismo fin, se sugiere la ampliación de la utilización de las cláusulas de administración de los convenios colectivos, facilitando la solución, no solo de los conflictos de interpretación, sino también de los de ejecución del trabajo, «particularmente en los casos en los que se plasmasen modificaciones en el lugar o en el modo o condiciones de desarrollo de la prestación laboral»¹³³.

Este mismo signo anticipatorio tienen las propuestas en materia de flexibilidad, que señalan la necesidad de cambiar el eje hasta entonces dominante. La flexibilidad se percibe como una medida necesaria «para favorecer el empleo», de manera que su sentido debe ir en la dirección de la eliminación de «aquellos obstáculos que impidan la consecución de dicho objetivo»¹³⁴. Pero su ámbito prioritario no debe contraerse de manera monográfica al momento de la contratación; antes al contrario, debe dispersarse en todas

¹²⁹ Cfr. «Medidas...», *cit.*, p. 102.

¹³⁰ Cfr. «Medidas...», *cit.*, p. 110.

¹³¹ Cfr. todos los entrecomillados, en «Medidas...», *cit.*, p. 107.

¹³² Cfr. «Medidas...», *cit.*, pp. 107-108.

¹³³ Cfr. nuevamente, «Medidas...», *cit.*, p. 108.

¹³⁴ Cfr. «Medidas...», *cit.*, p. 102.

las secuencias de la vida de la relación laboral, de manera señalada en la fase de ejecución. De ahí, la propuesta de la derogación, bien que pactada, de las Ordenanzas de Trabajo, cuya pervivencia, sobre todo a efectos de estructura profesional, es «uno de los más importantes factores de rigidez con el que se enfrentan las empresas españolas»¹³⁵. Y de ahí, también, la necesidad de revisar a fondo el régimen de movilidad funcional, estableciendo nuevas posibilidades que no den lugar «a la aplicación de las reglas sobre trabajos de categoría superior o inferior, creando por ejemplo el concepto de categoría equivalente»¹³⁶. Y la de dotar al salario de una mayor capacidad de adaptación a los cambios de la situación de la empresa, considerando la eventual inaplicación de los incrementos salariales del convenio mediante cláusulas de descuelgue¹³⁷. O, en fin y por no alargar los ejemplos, la de ampliar la posibilidad del cómputo de la jornada en períodos superiores a la semana e inferiores al año, utilizando «otras reglas de ordenación del tiempo de trabajo, como son las relativas al descanso»¹³⁸.

Para la CEOE, «existe un diagnóstico unánime respecto a la repercusión negativa que sobre la competitividad de la economía produce la rigidez del mercado laboral en España y determinadas instituciones legales, que han terminando constituyendo causas evidentes del cierre de empresas, de la pérdida de puestos de trabajo y de la ausencia de nuevas contrataciones». De ahí, la necesidad de emprender «definitivamente su reforma, tomando como referencia esencial el propio documento elaborado por el Gobierno con este motivo»¹³⁹. O en otras palabras, «la más importante y urgente medida incentivadora del dinamismo empresarial consiste en reformar el mercado de trabajo, con la doble finalidad de hacerlo más flexible y conseguir que haya una evolución competitiva del coste laboral»¹⁴⁰.

En su documento «Bases para un acuerdo para el empleo. Propuestas sindicales», CC.OO. y UGT, en fin, solicitan la adopción de un amplio listado de medidas de reformas sobre, entre otras materias, la contratación temporal, los contratos en prácticas y de formación, el contrato a tiempo

¹³⁵ Cfr. «Medidas...», *cit.*, p. 110.

¹³⁶ Cfr. «Medidas...», *cit.*, p. 110.

¹³⁷ Cfr. «Medidas...», *cit.*, p. 105.

¹³⁸ Cfr. «Medidas...», *cit.*, p. 111.

¹³⁹ Cfr. «Consideraciones y propuestas de CEOE y CEPYME sobre la crisis económica y la negociación del Acuerdo social», *apud RL*, 1993, núm. 20, p. 162.

¹⁴⁰ Cfr. «Medidas activas para el crecimiento, la competitividad y el empleo en España en el horizonte 1994/1996. Propuesta de la CEOE», *apud RL*, 1993, núm. 20, p. 148.

parcial, las empresas de trabajo temporal, los grupos de empresa, las contratas y subcontratas y, en fin, la extinción del contrato de trabajo¹⁴¹. En relación con aquella primera materia, la contratación temporal, las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal apuestan por la «introducción de modificaciones para evitar el abuso y el fraude», por restablecer «el principio de estabilidad en el empleo» y por suprimir «el contrato temporal de fomento de empleo y de lanzamiento de nueva actividad», revisando, además, el régimen del contrato para obra y servicio determinado¹⁴². Las organizaciones sindicales más representativas de ámbito estatal también manifiestan su negativa a la legalización de las ETT, «hasta que no se haya producido un saneamiento del mercado de trabajo (reforma del INEM o de las modalidades de contratación)»¹⁴³ así como su rechazo a la supresión de la autorización administrativa en los despidos económicos y al abaratamiento de los despidos¹⁴⁴. E igualmente proponen «la reducción progresiva de la jornada laboral con el objetivo de 37 horas semanales, vinculada al objetivo de creación de nuevos empleos» y «la reordenación legal de la jornada de trabajo, limitando y controlando la realización de horas extraordinarias, y sustituyendo su retribución por compensaciones en tiempo de descanso»¹⁴⁵. En todo caso, ambas centrales sindicales llaman la atención sobre la necesidad de que la reforma del mercado de trabajo sea abordada «con un enfoque global y coherente», expresando su desacuerdo con las pretensiones de «introducir desregulaciones parciales»¹⁴⁶ así como «de derogar unilateralmente —y poniendo un plazo fijo— las Ordenanzas de Trabajo en tanto no hayan sido sustituidas por convenio colectivo»¹⁴⁷.

Fracasado el diálogo social y en un escenario de abierta confrontación sindical¹⁴⁸, el Gobierno pone en marcha la reforma anunciada, que terminará siendo la más intensa y extensa de cuantas se adoptaron desde 1980. La reforma del mercado de trabajo se instrumentará de manera gradual mediante el dictado de numerosas normas. Sin embargo, ni todas ellas tuvieron una dimensión estrictamente laboral, pues también incidieron en la política de

¹⁴¹ El texto del documento se puede consultar en *RL*, 1993, núm. 20, pp. 118 y ss.

¹⁴² Cfr. «Documento (...)», *cit.*, p. 138.

¹⁴³ Cfr. «Documento...», *cit.*, p. 139.

¹⁴⁴ Cfr. «Documento...», *cit.*, p. 140.

¹⁴⁵ Cfr. «Documento...», *cit.*, p. 140.

¹⁴⁶ Cfr. «Documento...», *cit.*, p. 138.

¹⁴⁷ Cfr. «Documento...», *cit.*, pp. 136-137.

¹⁴⁸ El 27 de enero de 1994 tendrá lugar una huelga general, convocada a iniciativa de las dos grandes confederaciones sindicales.

protección social¹⁴⁹, ni todas ellas, de otro lado, tuvieron un efecto de modificación del ET, pues algunas plasman en textos normativos independientes¹⁵⁰. De entre este complejo bloque normativo que se irá aprobando en el período comprendido entre el último mes de 1993 y el primer semestre de 1994, la atención va estar centrada, exclusivamente, en las normas reformativas del ET.

B. Los prolegómenos: el Real Decreto-Ley 18/1993

17. «La gravedad de la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo concede prioridad a la necesidad de acometer, de manera decidida y urgente, la reforma de las relaciones laborales con el objetivo de luchar contra el paro y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo». Las soluciones para el logro de estos objetivos, no «fáciles», son, sin embargo, de «urgente aplicación». De ahí, la conveniencia por el Gobierno de utilizar sus poderes legislativos, máxime cuando no puede dejarse «abierto un marco de expectativas y un cuadro transitorio de contrataciones que pudiera repercutir desfavorablemente en el empleo». Tales son los términos que justificaron formalmente el dictado de la primera de las normas que habría de iniciar el proceso de reforma del mercado de trabajo e incidir en el ET: el Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación¹⁵¹.

Sin cambiar todavía el rumbo de los procesos reformativos anteriores, cuyos criterios de regulación prolonga, el Real Decreto Ley (RD-L) 18/1993 avanza, no obstante, algunas técnicas de flexibilización de la ordenación de las relaciones laborales que la Ley 11/1994 se encargará de estabilizar. En tal sentido, varía el signo de la intervención pública en el mercado de trabajo, flexibilizando los mecanismos de ingreso al trabajo, reduce el acervo de normas de derecho mínimo e inicia el proceso de potenciación de la autonomía colectiva, transfiriendo algunas competencias normadoras desde la legislación a la negociación colectiva¹⁵².

¹⁴⁹ Como hizo la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo (BOE 31-12).

¹⁵⁰ Como sucedió con la Ley 14/1994, de 1 de junio, de regulación de las empresas de trabajo temporal (BOE 2-6).

¹⁵¹ BOE 7-12.

¹⁵² Vid. CASAS BAAMONDE, M. E., «Mercado de trabajo y ordenamiento laboral: el alcance de la reforma», *Relaciones Laborales*, 1994, núms. 5-6, p. 2.

Más en concreto, los aspectos tratados por el tan citado RD-L 18/1993 giran en torno a dos ejes: la colocación, de un lado, y ciertas modalidades de contratación, de otro. En cuanto a la primera cuestión, las novedades más significativas serán las dos siguientes: supresión de la obligación empresarial de contratar a los trabajadores a través del servicio público de empleo y abolición o ruptura del monopolio de los servicios públicos de empleo mediante el reconocimiento de «las agencias de colocación sin fines lucrativos». Adicionalmente, se legalizan las empresas de trabajo temporal que, aún cuando no realizan formalmente una actividad de intermediación entre oferta y demanda de empleo, se encuentran institucionalmente ubicadas en una posición próxima a la colocación. En lo que concierne al segundo de los mencionados ejes temáticos, el RD-L revisa en profundidad el régimen jurídico de tres modalidades contractuales: el contrato en prácticas, el de aprendizaje y el de trabajo a tiempo parcial¹⁵³. Por lo demás, y no es ello lo de menos, la norma ahora comentada dispondrá la prórroga de los contratos temporales de fomento de empleo, cuya vigencia habría de expirar a lo largo de 1994.

Tras la convalidación del RD-L por el Congreso de los Diputados¹⁵⁴, se inician los trámites para su conversión en ley. Tras el correspondiente iter parlamentario, que se aprovecha para efectuar algunos retoques técnicos, se aprueba la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. Como hiciera el RD-L 18/1993, la Ley 10/1994 deroga cinco artículos del ET¹⁵⁵, desgajando así del cuerpo del ET, bien que de manera transitoria, las materias en ellos reguladas. Y también deroga el Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo.

De entre el conjunto de reformas adoptadas por la ley 10/1994, la más significativa resultará, sin duda, la limitación impuesta a esta modalidad de contratación temporal, que queda restringida, bien que de manera provisional hasta el 31 de diciembre de 1994, a los desempleados pertenecientes a algunos de los tres siguientes colectivos: trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, trabajadores minusválidos y beneficiarios de las prestaciones

¹⁵³ Para un examen detallado de las diversas innovaciones aportadas por el RD-L 18/1993, *vid.* CASAS BAAMONDE, M. E./VALDÉS DAL-RÉ, (coords.), «La reforma del mercado de trabajo», Madrid (Ed. La Ley) 1994.

¹⁵⁴ Por acuerdo de 18-12-1993 (BOE 31-12).

¹⁵⁵ Los artículos derogados del ET fueron los siguientes: 11, 12, 15.6, 16, apartados 1, 2 y 3, y 43.

por desempleo, contributivas o asistenciales, contratados bajo determinadas condiciones. Con semejante medida, adoptada en el marco del programa de fomento de empleo para 1994, se habría de iniciar el lento y azaroso proceso de recuperación del principio de causalidad de la contratación temporal, puesto en paréntesis durante más de una década.

C. El desenlace: las leyes 10 y 11/1994

18. Simultáneamente al dictado del Real Decreto-Ley 18/1993, el Gobierno aprueba un proyecto de ley sobre reforma parcial del ET¹⁵⁶, acordando su remisión a las Cortes Generales. Concluida su tramitación parlamentaria, el proyecto habría de convertirse en la Ley 11/1994, de 19 de mayo¹⁵⁷, con la que se culmina la reforma del marco institucional del mercado de trabajo.

Aprobada, conforme confiesa su Exposición de Motivos, con el doble y confesado designio de «potenciar el desarrollo de la negociación colectiva» así como de «introducir mecanismos de adaptabilidad en la relación laboral», la Ley 11/1994 va a afectar, «con mayor o menor intensidad, a la mayor parte de las instituciones reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, tanto las relacionadas con el acceso del trabajador al empleo, con el desarrollo de la relación laboral durante su transcurso y con los procedimientos y garantías de la extinción del contrato, como las relativas a la negociación, contenido y eficacia de los convenios colectivos».

Con lo expuesto, queda claro que se trata, primeramente, de una reforma extensa y ancha. En concreto, justo la mitad de los preceptos del ET (46, sobre un total de 92) son revisados «con mayor o menor intensidad» por la Ley 11/1994, dato éste al que hay que añadir las modificaciones ya introducidas por el RD-L 18/1993, primero, y revalidadas por la ley 10/1994, más tarde. Pero además de extensa, la reforma es intensa y compleja.

La complejidad puede apreciarse, en primer lugar, desde una perspectiva puramente formal, pues el cambio legislativo no se detuvo en el ET. Dada la centralidad del texto estatutario en el ordenamiento jurídico, la aprobación de la Ley 11/1994 lleva asociado un «efecto dominó» sobre las leyes adjetivas o instrumentales (LPL y LISOS), que hubieron de ser igual-

¹⁵⁶ Además de modificar otras normas, como la LPL o la LISOS.

¹⁵⁷ BOE 23-5; corrección de errores 15-6.

mente revisadas en aspectos que en modo alguno pueden calificarse como periféricos o de tono menor. Este activismo legislativo, de su lado, pondría en marcha una copiosa actividad reglamentaria y, como consecuencias de las previsiones sobre pérdida de vigencia a término de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo, una no menos abundante actividad negocial.

Además de formalmente compleja, la complejidad de la reforma de 1994 también es apreciable en un sentido material o sustantivo. Y ello no sólo ni tanto por cuanto la Ley 11/1994 viene a modificar la regulación de las grandes instituciones laborales, individuales y colectivas, tales como, y en cita no exhaustiva, el tiempo de trabajo, la movilidad funcional, la movilidad geográfica, la modificación sustancial de condiciones de trabajo, los despidos por razones de funcionamiento de empresa, las elecciones sindicales, la legitimación negocial, sindical y empresarial, o las reglas de concurrencia entre convenios. A un nivel más profundo de ideas, la reforma altera las relaciones entre las principales fuentes del derecho del trabajo, ley y convenio colectivo sobre todo, potenciando nuevos instrumentos contractuales colectivos (los acuerdos de empresa, por ejemplo), y redefine las facultades organizativas y directivas del empresario, instituyendo un nuevo equilibrio de poder en el seno de las empresas¹⁵⁸. Aludiré, bien que de manera esquemática, a ambas cuestiones.

19. El sistema español de relaciones laborales ha venido caracterizándose, desde tiempo histórico, por la activa presencia del Estado, expresada en lo esencial a lo largo del período constitucional, mediante el establecimiento de reglas de derecho necesario que pueden configurarse con un carácter absoluto o relativo. En el primer caso, la ley actúa, en la materia regulada, como norma única y, por lo mismo, cierra el paso a la regulación de otras fuentes de la relación laboral, sea la autonomía colectiva sea la libertad contractual individual. En el segundo, en cambio, la ley se erige en ley mínima y, por consiguiente, esas otras fuentes pueden suplementar, mejorando, las condiciones legalmente establecidas. De conformidad con

¹⁵⁸ Sobre el complejo contenido de la Ley 11/1994, y entre la frondosa bibliografía, *vid.*: VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *La reforma del mercado laboral*, Valladolid (Ed. Lex-Nova) 1994; VALDÉS DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M. E. (Coords.), *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid (Ed. La Ley) 1994; AA.VV., *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, Madrid (Ed. Marcial Pons) 1995; ALARCÓN CARACUEL, M. R. (Dir.), *La reforma laboral de 1994*, Madrid (Ed. Marcial Pons) 1994; BORRAJO DACRUZ, E. (Coord.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, Madrid (Actualidad Ed.) 1995, y MONEREO PÉREZ, J. L. (Editor), *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral*, Granada (Pub. Universidad) 1996.

éste esquema, la función típica del convenio colectivo es la función de mejora de los contenidos declarados indisponibles con carácter relativo.

En el documento elaborado en septiembre de 1993, el Gobierno ya había llamado la atención sobre la necesidad de fortalecer la capacidad reguladora de la negociación colectiva con vistas al logro de un doble objetivo: reconocer a los interlocutores sociales «un papel más activo en la configuración del sistema de relaciones laborales» y reafirmar la condición del convenio como «instrumento para proporcionar la necesaria capacidad de adaptación a las empresas»¹⁵⁹. La consecución de estos objetivos requería un replanteamiento de la función mediadora del Estado en el campo de las relaciones laborales o, si se prefiere, una revisión de los espacios normativos entre la norma estatal, de un lado, y las restantes fuentes de la relación laboral, de otro, señaladamente el convenio colectivo. Tal es el objetivo que lleva a cabo la Ley 11/1994, articulado, básicamente, a través de dos ejes de actuación¹⁶⁰.

Mediante el primero, la ley reformadora del ET procede a reducir el acervo del derecho necesario estatal o, lo que es igual, incrementa la dosis de condiciones de trabajo disponibles por la negociación colectiva, que puede regularlas en un sentido bilateral: mejorando la posición contractual de los trabajadores o empeorándola. A partir de la promulgación de esta ley, materias tales como la duración del período de prueba, el carácter consolidable o no de ciertos complementos salariales, el pago del salario según modelo oficial o el número máximo de horas de trabajo ordinarias, anteriormente sujetas a la soberanía aplicativa de normas dotadas de la estructura jurídica propia de la inderogabilidad, pasan a regularse por disposiciones a las que se asigna la naturaleza de normas de segundo grado o supletorias; es decir, se aplican exclusivamente en defecto de convenio colectivo. A través del segundo eje, el ET transfiere a la exclusiva competencia de la negociación colectiva la reglamentación de ciertas condiciones de trabajo, que la ley puede haber regulado sólo en sus aspectos básicos o puede, más sencillamente, haber abandonado su regulación a la plena competencia normadora de la autonomía colectiva, sin fijar, ni tan siquiera, reglas básicas.

¹⁵⁹ Cfr., «Medidas...», *cit.*, p. 107.

¹⁶⁰ Para mayor detalle, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa», en VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *La reforma del mercado laboral*, *cit.*, pp. 37 y ss. Para un análisis ya más global, distante de la reforma de 1994, *vid.*, entre otros: ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., *Autonomía individual y colectiva en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo*, Madrid (CES) 2000; SALA FRANCO, T. (Dir.), *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva*, Madrid (Ed. MTAS) 2001, y RAMOS QUINTANA, M. I., *La garantía de los derechos de los trabajadores*, Valladolid (Ed. Lex-Nova) 2002.

Bajo una u otra versión, la medida afectará, por citar algunos ejemplos significativos, a la ordenación jurídica de los sistemas de clasificación profesional y de ascensos, al complemento salarial de antigüedad, a la estructura del salario, a la distribución de la jornada de trabajo o, en fin, a la forma de retribución del trabajo extraordinario.

La segunda gran novedad introducida por la tan citada ley 11/1994 incide en la distribución de los poderes en la empresa; y su cabal inteligencia requiere algunas referencias previas. En España, la presencia del Estado en el sistema de relaciones laborales no se ha limitado históricamente al ámbito normativo; también ha desempeñado importantes funciones en la vida de la relación laboral individual mediante el expediente de condicionar el ejercicio de ciertos poderes empresariales a la obtención por parte del empresario de una previa autorización administrativa. Tal venía ocurriendo con la modificación sustancial de condiciones de trabajo, incluida la relativa al lugar de trabajo, la suspensión del contrato y su extinción por causas económicas y tecnológicas. En todos estos casos, resultaba preciso que el empresario obtuviera preceptiva autorización administrativa. Pues bien, la ley de reforma del mercado de trabajo suprime la práctica totalidad de estas autorizaciones, sustituyéndolas por un período de consultas con la representación colectiva de los trabajadores en la empresa. Como excepción a esta regla general, en las extinciones de los contratos de trabajo por razones de funcionamiento de la empresa se mantiene el sistema autorizador, bien que con la importante novedad de haberse introducido el concepto de «despido colectivo» de la Directiva 75/129/CEE, de 17 de febrero, de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros en lo que se refiere a los despidos colectivos¹⁶¹. Semejante operación técnica, permite excluir de la autorización aquellas extinciones contractuales basadas en causa económica, técnica, organizativa o productiva que no superen ciertos umbrales, definidos por referencia al censo de trabajadores.

Una última observación puede aún resultar de interés. Como ya se ha comentado, la tramitación de las leyes reformadoras del mercado de trabajo estuvo precedida por una fuerte contestación sindical, que habría de plasmar, entre otras iniciativas adoptadas por las organizaciones sindicales más representativas de ámbito estatal, en la convocatoria de distintas huelgas

¹⁶¹ Que había sido modificada parcialmente por la Directiva 92/56/CEE, de 24 de junio (DOCE L 245, de 26-8). Con posterioridad, la Directiva 98/59/CEE, de 20 de julio de 1998 (DOCE L 225/16, de 12-8) derogara ambas normas, aprobando su texto consolidado.

generales y en la petición al Defensor del Pueblo de la interposición de un recurso de inconstitucionalidad contra determinados preceptos de esas leyes, de las leyes 10/1994 y 11/1994¹⁶², que aquél, no obstante, no llegó a tramitar. Apenas aprobada la Ley 11/1994, los interlocutores sociales dan los primeros pasos para la recomposición del diálogo social, cuyo primer fruto es la firma del Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo (AIOR) al objeto de definir un marco común de actuaciones para facilitar la aplicación de la Disposición Transitoria Segunda del ET-1980, luego Sexta en el ET-1995. O por decirlo con sus propias palabras, para «favorecer el proceso de pérdida de vigencia o derogación de Ordenanzas, en relación con la sustitución, o no, de las mismas por convenios colectivos»¹⁶³. La reforma del marco institucional del mercado de trabajo, enérgicamente objetada en su momento genético, empezaba así a ser pragmáticamente aceptada en su momento aplicativo.

D. El epílogo: los mandatos de refundición y las reformas intermedias

20. La Disposición Adicional Sexta de la Ley 11/1994 autorizó al Gobierno para que, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la misma, elaborase un texto refundido de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Fue ésta una delegación legislativa compleja, al diversificarse el mandato de refundición en un triple contenido. En primer lugar, en la incorporación al texto estatutario de las modificaciones operadas en su cuerpo normativo por una serie de leyes, que expresamente se enumeraban¹⁶⁴. En segundo lugar, en la inserción en el texto refundido, «dándoles la ubicación que les corresponda, de los

¹⁶² Vid. el escrito en RL 1994-II, pp. 1334 y ss. En concreto, el escrito solicitaba la interposición de recurso frente a cinco preceptos de la ley 10/1994, todos ellos relativos al nuevo régimen del contrato de aprendizaje, y dos de la ley 11/1994, referentes a la exclusión del ámbito laboral de los transportistas con vehículo de su propiedad (art. 3.1.g) y a la calificación como improcedente del despido efectuado sin atenderse a las exigencias de forma (art. 55.4).

¹⁶³ Cfr. párrafo 1.º, número 3, del AIOR. Su texto en RL 1994-II, pp. 1329 y ss. Sobre este largo y azaroso proceso, vid.: VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *Balance material del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos*, Madrid (Ed. Mtas) 1999; GARCÍA MURCIA, J., *La reglamentación sectorial del trabajo. De la intervención pública a la autonomía colectiva*, Madrid (Civitas) 2001, y VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *Estructura sectorial de la negociación colectiva en los ámbitos funcionales de las Ordenanzas Laborales*, Madrid (Ed. Mtas) 2004.

¹⁶⁴ Tales leyes eran las Leyes 4/1983, 32/1984, 8/1988, 3/1989, 8/1992, 36/1992 y el Real Decreto-Ley 1/1986. En otras palabras, todas las dictadas en el período 1983-1992, salvo la Ley 38/1988. Vid. *infra*, epígrafe 5.

cambios derivados de otras disposiciones legales»¹⁶⁵. Por último, «en las actualizaciones que resulten procedentes como consecuencias de los cambios producidos en la Administración General del Estado» desde la aprobación del ET-1980.

Como tuvimos ocasión de razonar María Emilia Casas y yo mismo en su día, el mandato refundidor de la citada Disposición Adicional lo era «para la mera formulación de un texto único» y no para «regularizar, aclarar y armonizar» los textos legales objeto de refundición; delegación legislativa ésta más extensa, pero que hubiera requerido, por parte de la ley delegante, la Ley 11/1994, una expresa autorización¹⁶⁶. En definitiva, la delegación autorizaba solamente a la elaboración de un texto único mediante la agregación o sustitución en el ET, versión 1980, de los preceptos de las leyes que en su día modificaron la norma estatutaria, siempre que no hubieran sido derogados por otra ley posterior¹⁶⁷.

En el arco de tiempo que transcurre entre la promulgación de la ley delegante y el efectivo cumplimiento por el Gobierno del mandato refundidor tienen lugar, sin embargo, algunos eventos legislativos. En concreto, se dictan otras leyes de reforma del ET que, al incorporar nuevas delegaciones legislativas, llevan aparejada, como efecto asociado, la ampliación del plazo de refundición del texto estatutario establecido por la Ley 11/1994.

Apenas transcurridos seis meses desde la entrada en vigor de la reforma del mercado de trabajo, la Ley 42/1994¹⁶⁸ lleva a cabo una doble mudanza normativa. Esta norma introduce, de un lado, algunos cambios en el régimen jurídico del contrato a tiempo parcial, que había sido modificado por la reciente Ley 10/1994¹⁶⁹, y, de otro, altera la regulación de determinadas mate-

¹⁶⁵ Se trataba de: a) la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos (BOE 30-4); b) la Disposición Adicional Segunda de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990 (BOE 30-6), a tenor de la cual «en los casos de despido en que, con arreglo a la normativa vigente, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios», y c) la Ley 10/1994.

¹⁶⁶ Vid. art. 82.5 CE.

¹⁶⁷ Cfr. VALDÉS DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M. E., «La ley reformadora 11/1994, Ley Orgánica y delegación legislativa», *RL*, 1994, núms. 17-18, pp. 1-12.

¹⁶⁸ De 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE 31-12). Vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R./PALOMO BALDA, E., «Novedades de la ley 42/1994: en especial en materia de fomento del empleo y a tiempo parcial, incapacidad temporal, maternidad e invalidez permanente», *RL*, 1995, núm. 6, pp. 84 y ss.

¹⁶⁹ Tales cambios tuvieron por finalidad permitir la contratación a tiempo parcial en todos los supuestos de contratación temporal, tanto los previstos en el art. 15 ET como el recogido en el art. 17.1, de fomento del empleo.

rias revisadas, a su vez, por la Ley 11/1994 así como procede a efectuar algunos retoques en materias no reguladas por ella, a fin, en uno u otro supuesto, de superar «disfunciones planteadas en su aplicación»¹⁷⁰. En tal sentido y en primer lugar, se amplía la responsabilidad del FOGASA prevista en el art. 33.8 ET, extendiendo la responsabilidad del abono del 40 por 100 de la indemnización legal a los despidos objetivos por causa económica¹⁷¹. En segundo lugar, se corrige la dicción del párrafo primero del art. 40.2 ET, dejando claro que el período de consultas de duración no inferior a quince días es único, operando en los dos supuestos contemplados por el pasaje estatutario; esto es, tanto si afecta a la totalidad del centro de trabajo como cuando, sin afectar a la totalidad, el traslado supera los umbrales legalmente establecidos. En tercer lugar, se rectifican las gruesas imperfecciones técnicas en la regulación del deber, por la autoridad laboral, de publicación de los convenios colectivos presentados a registro. En cuarto lugar, se adiciona un nuevo párrafo al art. 53.1.b ET, liberando al empresario de la puesta a disposición al trabajador de la indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio en los despidos objetivos efectuados por causa económica. Y en quinto lugar, se modifica el art. 53.5.a ET a fin concordar su contenido con el introducido en el precepto anteriormente citado.

Al margen de este conjunto de retoques semánticos y técnicos, el art. 36, en sus números 1 y 2, de la Ley 42/1994 establece una nueva regulación sobre los efectos en la relación laboral de las situaciones de incapacidad laboral e invalidez permanente, enunciando el número 3 de ese mismo precepto una autorización al Gobierno «para que incluya, debidamente regularizado y armonizado, el contenido» de esa regulación en el «texto refundido a que se refiere la Disposición Final Séptima de la Ley 11/1994». Con semejante previsión, la Ley 42/1994 formulaba al Gobierno un mandato de imposible observancia, habida cuenta de que la refundición ordenada por la Ley 11/1994 no se había llevado a cabo dentro del plazo y, por lo mismo, el mandato refundidor había perdido vigencia. No obstante, este error fue salvado por la Disposición Final Séptima de la propia Ley 42/1994, que activó un segundo mandato, a ejecutar, en esta ocasión, en plazo de tres meses.

¹⁷⁰ Así se expresa la Exposición de Motivos de la Ley 42/1994.

¹⁷¹ La contradicción que suponía la exclusión de este supuesto de la responsabilidad establecida en el art. 33.8 ET fue de inmediato detectada por la doctrina. *Vid.* DEL REY GUANTER, S., «Los despidos por causas empresariales y fuerza mayor: líneas esenciales de la reforma (arts. 51 y 52.c del Estatuto de los Trabajadores)», en VALDÉS DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M. E., *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, cit., p. 251.

A punto de agotarse este nuevo plazo, la Ley 4/1995¹⁷² vuelve a modificar algunos preceptos del ET, tanto en su versión revisada por la Ley 32/1984 como en la de 1994¹⁷³, ordenando al tiempo la incorporación de estas modificaciones al texto refundido al que se refería la mencionada disposición final séptima de la Ley 42/1994. Con la promulgación del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET-1995), concluye el proceso legislativo iniciado por la Ley 11/1994. La fecha de entrada en vigor del ET-1995 tuvo lugar el 1 de mayo de 1995¹⁷⁴.

21. La iniciativa adoptada por el legislador ordinario en la Disposición Final Sexta de la Ley 11/1994 y reiterada por las sucesivas leyes de habilitación venía obligada, primeramente, por la creciente intensidad y continuidad de las secuencias legislativas reformadoras del ET. Pero también y en segundo lugar, por el modo de proceder de las propias leyes de reforma estatutaria, algunas de cuyas disposiciones no otra finalidad habían cumplido que la de corregir una defectuosa calidad técnica en la elaboración de la ley precedente. Uno y otro hecho, al generar en el cuerpo de la ley estatutaria original alteraciones sucesivas, terminaron por crear un texto legal incierto en cuanto a la vigencia o derogación de muchas de sus disposiciones, de muy difícil manejo por sus intérpretes, aplicadores y destinatarios sin la ayuda de sistematizaciones doctrinales o editoriales. La refundición constituía una exigencia de orden y de satisfacción del principio de seguridad jurídica en su vertiente de certeza del derecho vigente y consiguiente búsqueda del derecho aplicable¹⁷⁵.

La delegación legislativa fue, por otra parte, el expediente técnico para incorporar en el *corpus* del ET o para rescatar para él contenidos normativos de otros textos legales, procediendo a reunificar en un único cuerpo legal la «materia estatutaria» que los distintos cambios normativos había dispersado. Tal ocurría, significativamente, con la Ley 2/1991¹⁷⁶, de manera total, y, con

¹⁷² De 23 de marzo, por la que se regula el permiso parental y por maternidad (BOE 24-3).

¹⁷³ Los preceptos revisados fueron, de un lado, el art. 90.3 ET, que a su vez había sido modificado por la ley 42/1994, y, de otro, el art. 46.3 ET. Sobre esta última mudanza normativa, *vid.* ESCUDERO RODRÍGUEZ, R./MERCADER UGUINA, J., «Nueva regulación de la excedencia por razón de cuidado de hijo», *RL*, 1995, núm. 11, pp. 88 y ss.

¹⁷⁴ Cfr. la Disposición Final Única del mencionado Real Decreto Legislativo.

¹⁷⁵ *Vid.* VALDÉS DAL-RÉ/CASAS BAAMONDE, «La ley reformadora 11/1994 (...)», *cit.*, p. 6.

¹⁷⁶ De 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación (BOE de 8-1). *Vid.* ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «La ley de derechos de información: una ley a medio camino», *RL*, 1991, núm. 7, pp. 64 y ss.

menor radicalidad, con la Ley 10/1994. Mediante la operación de refundición, el texto estatutario recuperaba su unidad y, por encima de ello, su capacidad de integración de buena parte del ordenamiento laboral¹⁷⁷. Fuera de su ordenación, quedaba la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal¹⁷⁸, y las materias de colocación y de empleo *in genere*, excepción hecha de las regulaciones fragmentarias contenidas en el tan modificado art. 16 así como en las Disposiciones Adicionales Primera y Tercera del texto refundido del ET, relativas, respectivamente, al fomento de la contratación indefinida en los contratos en prácticas y de aprendizaje y al fomento del empleo.

La refundición llevada a cabo fue extensa, comprendiendo catorce normas legales, cinco de ellas completas, y las restantes parceladas, en función de su capacidad de modificación de la norma estatutaria o de la determinación expresa del legislador delegante. Junto a la labor refundidora propiamente dicha, el legislador delegado efectuó una tarea de ubicación o inserción y de actualización terminológica, cumpliendo las indicaciones previstas en la Disposición Final Sexta de la Ley 11/1994. En general, el Gobierno hizo un uso correcto del apoderamiento legislativo, cumpliendo su mandato con respeto al contenido y límites de la delegación (*intra vires* de la delegación).

El texto refundido del ET constaba de 97 artículos, 14 disposiciones adicionales, 11 disposiciones transitorias, 1 disposición derogatoria única y 5 disposiciones finales. Sus 97 artículos se distribuyeron en cuatro títulos («De la relación individual de trabajo»; «De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores»; De la negociación colectiva y de los convenios colectivos» e «Infracciones Laborales») cada uno de ellos dividido en capítulos y, en su caso, en secciones. Los arts. 93 y 97, de su lado, abrían y cerraban, respectivamente, el nuevo Título IV, sobre «Infracciones laborales», flanqueando la incorporación al texto refundido estatutario de los arts. 6, 7 y 8 de la LISOS. Tratándose de un texto refundido, producto de una delegación simple para «la formulación de un texto único», no aparecen novedades materiales, excluidas por el limitado alcance de la delegación. No obstante, se detectaron algunos excesos¹⁷⁹.

¹⁷⁷ Vid. CASAS BAAMONDE, M. E./VALDÉS DAL-RÉ, F., «Legislación delegada y ordenamiento laboral: el texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores», *RL*, 1995, núm. 8, pp. 1-13.

¹⁷⁸ BOE 2-6.

¹⁷⁹ El principal exceso afectaba al límite máximo de edad para trabajar (Disposición Adicional Décima). Vid. CASAS BAAMONDE/VALDÉS DAL-RÉ, «Legislación delegada (...)», *cit.*, pp. 7 y ss.

Elogiable fue el mantenimiento por el legislador refundidor de la ordenación interna original del ET. Esta técnica refundidora se expresó en la salvaguarda de la anterior estructura de la norma estatutaria (división en títulos, capítulos y secciones, con igual denominación y contenido) y en la conservación de la vieja correspondencia entre numeración y contenido de los preceptos (aún a costa de la extensión, excesiva sin duda, de algunos) y, en alguna ocasión, de las disposiciones adicionales. Ni siquiera la inserción en la refundición de la Ley 2/1991 (sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación), en principio la más delicada, produjo una alteración de la estructura original de la norma estatutaria, al haberse optado por fraccionar su contenido normativo, siendo incorporado en el interior de aquellos preceptos estatutarios con los que presentaba una mayor conexión temática, en lugar de abrirle un espacio normativo propio. La opción seguida por el legislador delegado fue, sin duda, la más integradora¹⁸⁰.

22. Pocos meses después de su entrada en vigor, el ET-1995 habría de experimentar un ligero cambio normativo, cambio éste que sería el primero del texto refundido. En tal sentido, la Disposición Adicional Undécima de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales amplía el catálogo de los motivos que dan derecho a permisos retribuidos, establecidos en el art. 37.3 ET, introduciendo uno nuevo, bajo la letra f): «la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo»¹⁸¹.

Pero esta nueva reforma no será sólo la primera en afectar al texto refundido, consagrando, de otro lado, la casi completa segregación de la materia de seguridad y salud laboral del *corpus* estatutario, en cuyo interior queda, al margen de las generales referencias enunciadas en los arts. 4.2.d y 5.b, el errático art. 19 como único punto de conexión entre aquella y éste. Esa reforma también es la última de las adoptadas a iniciativa de los sucesivos gobiernos socialistas. En el período de tiempo (doce años y cinco meses) transcurrido entre la promulgación de las Leyes 4/1983 y 31/1995,

¹⁸⁰ Para algunas alteraciones en la sistemática, *vid.* CASAS BAAMONDE/VALDÉS DAL-RÉ, «Legislación delegada (...)», *cit.*, pp. 10 y ss.

¹⁸¹ El art. 37.3.f) y su homólogo en la LPRL, el art. 26.5, no otra cosa hacen que transponer el art. 5.º de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima directiva específica) (DOCE L 348, de 28-11-1992).

el ET es revisado, con una intensidad variable, en quince ocasiones¹⁸², resultando ya minoritarios los preceptos estatutarios que aún conservaban el contenido de origen.

7. LOS CAMBIOS LEGALES DE LOS GOBIERNOS POPULARES

A. Concertación y confrontación sociales de las reformas, hijas de «un dios mayor»: la disciplina jurídica del mercado de trabajo

23. Pocas semanas después de la victoria electoral del Partido Popular (PP), el 9 de mayo de 1996, CEOE-CEPYME, CC.OO y UGT firman una declaración en la que manifiestan la urgencia de retomar cuestiones pendientes en el marco del diálogo social, «así como abrir un debate y reflexión acerca de en qué medida la recuperación económica pudiera verse acompañada de un crecimiento del empleo que permitiera responder conjuntamente al grave problema del paro»¹⁸³. El nuevo Gobierno no duda en apoyar el diálogo social, convirtiéndolo, incluso, en un componente de su política social¹⁸⁴.

A lo largo de los ocho años de gobierno del PP, el proceso de diálogo social ha transitado por escenarios materiales muy diversos, obteniendo resultados igualmente dispares. Limitando la atención a las reformas sustantivamente laborales, el diálogo social, a veces, plasmó en acuerdos, bien con todos los interlocutores sociales (1997) bien sólo con los sindicatos (1998); en otras, en cambio, se frustró (2001 y 2002), dando lugar a momentos de dura confrontación sindical. Las reformas laborales, al menos las que han afectado a los temas más vinculados al marco institucional del mercado de trabajo, han discurrido así, durante este período, entre la concertación y la contestación sociales.

¹⁸² Salvo error u omisión, las reformas se articularon en doce ocasiones a través de la aprobación de la oportuna ley (4/1983, 32/1984, 8/1988, 38/1988, 3/1989, 8/1992, 36/1992, 10/1994, 11/1994, 42/1994, 4/1995 y 31/1995), en dos mediante el recurso a la figura del Real Decreto-Ley (1/1986 y 18/1993) y en una a través de la fórmula de la delegación legislativa (Real Decreto Legislativo 1/1995).

¹⁸³ A esta declaración de 1996 se refiere el punto 1 de la «Declaración que dirigen al Gobierno las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO con motivo de la firma del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo, del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva y del Acuerdo sobre Cobertura de vacíos» de 28 de abril de 1997. Su texto en *Diálogo social y estabilidad en el empleo*, Madrid (MTAS) 1997, pp. 21-24; el texto entrecomillado, en p. 21.

¹⁸⁴ Así lo manifestará el entonces Ministro de Trabajo, Sr. Arenas Bocanegra, en la «Presentación» a la publicación *Diálogo social y estabilidad en el empleo*, Madrid (MTAS) 1997, p. 11.

24. El proceso de diálogo social va a culminar con la firma, el 28 de abril de 1997, de tres importantes Acuerdos Interconfederales: para la Estabilidad del Empleo (AIEE), sobre negociación colectiva (AINC) y de Cobertura de Vacíos (AICV)¹⁸⁵. En la Declaración dirigida al Gobierno¹⁸⁶, las partes firmantes de estos pactos —CEOE-CEPYME, de un lado, y CC.OO y UGT, de otro— manifiestan que el AIEE, pese a haber sido elaborado «en desarrollo del principio de autonomía colectiva», afecta a normas vigentes y propone modificaciones» legales, que requieren «tramitación parlamentaria y desarrollo reglamentario, por lo que corresponde al Gobierno afrontar la elaboración de tales disposiciones a fin de conectar la dicción literal de la norma con los compromisos, fines y resultados de lo previsto» en el acuerdo¹⁸⁷.

Pocos días después de haberse suscrito el AIEE, se promulga el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida¹⁸⁸. En su Exposición de Motivos, esta norma, que inicia la larga serie de disposiciones dictadas por el Gobierno del PP al amparo de la legislación de emergencia, destaca la existencia de una «demanda social, de cuya urgencia de hacen eco las organizaciones empresariales y sindicales, en orden a la necesidad de acometer de manera decidida las oportunas reformas con el objetivo de luchar contra el paro, la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos, y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo, en especial de empleo estable». Una vez convalidado por el Congreso de los Diputados, el Real Decreto-Ley se tramita como proyecto de ley, aprobándose, meses más tarde, la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, que adopta igual denominación¹⁸⁹. Uno y otra, Real Decreto-Ley 8/1997 y Ley 63/1997, constituyen así expresión de normas negociadas o pactadas sobre la reforma del mercado de trabajo, ya que, en lo esencial, las mismas no otra cosa hacen que incorporar a su contenido normativo los acuerdos pactados en el AIEE.

Es ésta una reforma parcial y limitada del ET, que se sitúa en una línea de continuidad respecto de la llevada a cabo en 1994. Pese a las declaracio-

¹⁸⁵ Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social*, Valladolid (Ed. Lex-Nova) 1997, y RODRÍGUEZ-PIÑERO, M./VALDÉS DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M. E. (Coords.), *Estabilidad en el empleo, diálogo social y negociación colectiva*, Madrid (Ed. Tecnos), 1998.

¹⁸⁶ Su texto puede consultarse en la obra *Diálogo social y estabilidad en el empleo*, cit., pp. 21-24.

¹⁸⁷ Cfr. «Declaración que dirigen...», cit., p. 22.

¹⁸⁸ BOE 17-5, corrección de errores 24-5.

¹⁸⁹ BOE 30-12.

nes efectuadas por los máximos dirigentes de las confederaciones sindicales firmantes¹⁹⁰, el AIEE y los cambios legislativos de 1997 no son una «contrarreforma» de la Ley 11/1994, sino que se inscriben «en línea con ella», completándola, las más de las veces, y «sólo en algunos aspectos» proponiendo su rectificación¹⁹¹. De algún modo, las organizaciones sindicales, al firmar el AIEE, vinieron a saldar las deudas pendientes con la anterior reforma, facilitando su puesta en práctica desde un clima ahora dominado por el diálogo social.

Una exacta inteligencia sobre el alcance de la reforma de 1997 requiere reiterar algunas observaciones sobre la reforma de 1994. Como ya se ha tenido oportunidad de hacer notar, las medidas de política de empleo implantadas en la década de los 80 desterraron el principio de causalidad en la contratación temporal, relegando a la autonomía de la voluntad la opción de concertar los contratos a término o de duración indefinida. El resultado de estas políticas también se ha recordado: España alcanzó la tasa de temporalidad más alta de los países de la Unión Europea. La Ley 11/1994 inicia un proceso de recuperación del citado principio, mediante la supresión paulatina del contrato temporal de carácter coyuntural.

No obstante ello, esta Ley, la 11/1994, abre a la negociación colectiva sectorial la posibilidad de concretar los supuestos de utilización de ciertos contratos de duración determinada de carácter estructural; en particular de aquellos dos más utilizados en la práctica: el de obra y servicio determinado y el eventual por acumulación de tareas o exceso de pedidos. Esta medida va a tener el efecto de contrarrestar, hasta terminar anulando en buena parte, el propósito legislativo de rehabilitar el principio de estabilidad en el empleo, ya que la negociación colectiva sectorial hará un uso perverso de la autorización que la ley le había confiado. En lugar de racionalizar las modalidades de contratación temporal estructural, buen número de convenios colectivos suscritos durante los años 1995-1997 procede a flexibilizar el recurso a esas modalidades, que terminan por convertirse en el «refugio» de la contratación temporal excepcional. La supresión de este tipo de contrato a término efectuada por la Ley 11/1994 vuelve a incorporarse así al sistema de relaciones laborales con otra vestidura formal, traída esta vez de la mano

¹⁹⁰ Vid. las intervenciones de los Secretarios de CC.OO y de UGT, Antonio Gutiérrez y Cándido Méndez, respectivamente, en «Sistema de relaciones laborales y mercado de trabajo: la opinión de las organizaciones sindicales más representativas», *RL*, 1997, núm. 7, pp. 1-17.

¹⁹¹ Cfr. RODRIGUEZ-PINERO, M., «La reforma legislativa anunciada y el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo», *RL*, 1997, núm. 9, p. 4.

de una práctica contractual colectiva de signo manifiestamente abusivo¹⁹². O por expresar el diagnóstico con las palabras de una destacada asociación empresarial, «la reforma no ha sido capaz de aportar estabilidad a las contrataciones laborales», habiéndose modificado, «por su influjo, el peso y la relevancia de las distintas formas temporales de contratación», pero sin alterar «la relación entre contratos indefinidos y contratos temporales»¹⁹³.

En otro orden de consideraciones y como también fue apuntado con anterioridad, la Ley 11/1994 procede a desdoblarse el tratamiento normativo de los despidos por causas económicas, organizativas y tecnológicas, diferenciando, con fundamento en el derecho comunitario, entre el despido colectivo, sometido a un control administrativo previo, y los despidos individuales o plurales (despidos objetivos), relegados a un control judicial efectuado *a posteriori*. Con éste régimen, dicha ley pretendió dar satisfacción tanto a los empresarios, que reclamaban una mayor flexibilidad en la regulación de este tipo de despidos, como a las organizaciones sindicales, que se oponían de manera frontal a la supresión de la autorización administrativa. Los intereses de unos y otras quedaron parcialmente protegidos o, lo que es igual, parcialmente sacrificados.

Estas intenciones flexibilizadoras de la Ley 11/1994 también quedaron frustradas. La sustitución de la autorización administrativa por el control judicial en los despidos objetivos no sólo no satisfizo las expectativas de los empresarios; las contrarió de manera abierta como consecuencia del mayor rigor de los jueces y tribunales laborales en la calificación de esos despidos como despidos procedentes y, por consiguiente, en la certeza de predecir su coste económico por parte de los empresarios. Precisamente con el objetivo de corregir esa doble disfunción, se va a negociar el AIEE, con el que los interlocutores sociales pretendieron, de un lado, reducir las muy elevadas tasas de precariedad del mercado español de trabajo y, de otro, flexibilizar el despido objetivo, disminuyendo su coste. La denominación del Acuerdo, «para la Estabilidad del Empleo», sintetiza estos objetivos con los que, a la

¹⁹² Para un examen de los abusos y excesos en la regulación por la negociación colectiva de la contratación temporal, *vid.* ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «Adaptabilidad y causalidad de la contratación temporal en la negociación colectiva posterior a la reforma», *RL*, 1997, núm. 2, pp. 10 y ss., y LÓPEZ GANDÍA, J., *Negociación colectiva y modalidades de contratación laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, *passim*.

¹⁹³ Cf. CONFEBASK, «Un compromiso empresarial para el empleo estable», *RL*, 1996, núm. 3, p. 138.

postre, se pretende incentivar la contratación estable a través de dos medidas combinadas entre sí: introduciendo un mayor rigor en la contratos a términos estructurales y haciendo menos gravosa, desde la perspectiva de su extinción, la contratación indefinida.

A esa misma finalidad obedecen las normas de reforma del ET¹⁹⁴ que incorporan al ordenamiento estatal las propuestas modificativas enunciadas en el AIEE. En tal sentido, la Exposición de Motivos de la Ley 63/1997, tras hacer suyo el diagnóstico elaborado por los firmantes del acuerdo interconfederal, en el que se reconoce de manera explícita que el contexto económico se caracteriza por una alta tasa de empleo así como por una alta tasa de temporalidad y rotación laboral, manifiesta la necesidad de «acometer de manera decidida y urgente las oportunas reformas para luchar contra el paro, la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos», contribuyendo al tiempo a mejorar «la competitividad de las empresas». En atención al cumplimiento de estos objetivos, la ley «especifica y delimita los supuestos de utilización de la contratación laboral», revisando el papel de los convenios colectivo, y da una nueva redacción del art. 52.c ET.

Más en concreto, los cambios normativos sobre la contratación laboral se proyectan en los siguientes aspectos básicos¹⁹⁵: modificación del régimen jurídico de los contratos formativos a fin de evitar un uso abusivo de los mismos, al tiempo de asegurar el logro de su causa formativa; supresión del contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad; eliminación del contrato de fomento de empleo, salvo para los trabajadores minusválidos; reformulación de las facultades de regulación por parte de la negociación colectiva de los contratos por obra y servicio determinado y eventual; promoción del contrato a tiempo parcial como modalidad de estable de contratación y, en fin, introducción, con carácter transitorio¹⁹⁶, de una nueva modalidad de contrato, «el contrato para el fomento de la contratación indefinida», destinada a «co-

¹⁹⁴ Los artículos modificados del ET-1995 serán: 8.2, 11, 12, 15.1, 17.3, 52.c, 85.2 y apartados 2, 3 y 4 de la Disposición Adicional Segunda.

¹⁹⁵ *Vid.*, para mayor detalle, RODRÍGUEZ-PIÑERO, «La reforma legislativa anunciada (...)», *cit.*, pp. 1-18, y GONZÁLEZ-POSADA, E., «Flexibilidad laboral y precariedad en el empleo: el Acuerdo para la Estabilidad en el empleo», en VALDÉS DAL-RÉ (Dir.), *La reforma de las legislaciones pactadas (...)*, *cit.*, pp. 49 y ss.

¹⁹⁶ La Disposición Adicional Primera 6 de la Ley 63/1997 dispuso que, «dentro del plazo de cuatro años (...), el Gobierno procederá a evaluar, junto con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas, los efectos de esta medida para el fomento de la contratación indefinida a fin de proponer, en su caso, su eventual continuidad más allá del período de tiempo citado».

lectivos específicos singularmente afectados por el desempleo y la inestabilidad laboral»¹⁹⁷. Es ésta, desde luego, la novedad más significativa de la reforma, que no da lugar, en rigor, a una nueva modalidad contractual; se trata «de un recurso técnico» para justificar la reducción de la indemnización por despido objetivo improcedente¹⁹⁸, que queda cuantificada en treinta y tres días, en lugar de los cuarenta y cinco días de los contratos estables ordinarios.

25. Uno de los rasgos que mejor caracterizan la vida del ET ha sido el de su inestabilidad. Encabezando este capítulo, se encuentran las denominadas modalidades contractuales, que no otra cosa representan que variantes del contrato común de trabajo cuya ordenación jurídica, sin embargo, se distancia del régimen general. La intensa movilidad normativa de estas modalidades ha terminado por convertir su régimen jurídico en el laboratorio en el que los actores sociales y los poderes públicos han experimentado las fluctuantes políticas de empleo a fin de combatir el paro y, en nuestro sistema jurídico, las altas tasas de temporalidad y de rotación.

Este fenómeno de movilidad normativa se ha acentuado aún más, si cabe, en el contrato de trabajo a tiempo parcial, de manera que, desde el ET-1980, la práctica totalidad de las grandes reformas del texto estatutario dejan su rastro en la regulación de este tipo de contrato. Estas huellas no sólo se manifiestan en el constante cambio en las condiciones de empleo y de protección social dispensadas a los trabajadores a jornada no completa; también terminarán incidiendo sobre los elementos tipificadores del propio contrato a tiempo parcial, habiendo recurrido el legislador a diversas fórmulas y combinaciones de fórmulas para trazar la frontera entre esta modalidad contractual y la ordinaria a tiempo completo.

En el contexto de promoción del diálogo social, existente a lo largo de la primera legislatura del PP, las organizaciones sindicales y el Gobierno alcanzan, el 13 de noviembre de 1998, un «Acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad»¹⁹⁹, cuyo contenido se incorpora al Real Decreto-

¹⁹⁷ Dichos colectivos son: a) trabajadores desempleados en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias: jóvenes desde 18 a 29 años, parados de larga duración, que lleven, al menos, un año inscritos como demandantes de empleo, mayores de 45 años y minusválidos, y b) trabajadores cuyo contrato temporal se reconvierta en contrato de duración indefinida. *Vid.* la Disposición Adicional Primera. 2 de la Ley 63/1997.

¹⁹⁸ Cfr. CASAS BAAMONDE, M. E./RODRÍGUEZ-PINERO, M./VALDÉS DAL-RÉ, F., «Le riforme del diritto del lavoro nella Spagna del Governo Aznar (1996-2002)», *Lavoro e Diritto*, 2002, núm. 2, p. 490.

¹⁹⁹ Su texto puede consultarse en CASAS BAAMONDE, M. E./VALDÉS DAL-RÉ, F., *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, Valladolid (Lex-Nova) 1999, pp. 301 y ss.

Ley 15/1998, de 27 de noviembre²⁰⁰, tal y como paladinamente confiesa su Exposición de Motivos. Dictada esta norma una vez más por el cauce de la legislación de urgencia, la misma cuenta con la resuelta oposición de las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME, que califican a la reforma adoptada como «una regresión en flexibilidad sobre la regulación precedente», presentando su gestión «unos perfiles de complejidad preocupantes, tanto desde la perspectiva de su regulación jurídica como en el plano de su aplicación práctica»²⁰¹, y frustrando de ese modo «las esperanzas albergadas para normalizar e incrementar el trabajo a tiempo parcial en el mercado de trabajo»²⁰².

Lejos de merecer la calificación de episodio más o menos pasajero en la azarosa historia normativa del trabajo a tiempo parcial, el citado Real Decreto-Ley ocupa, por propios merecimientos, un lugar destacado, al representar la más seria experiencia normativa enderezada a dotar a los trabajadores a tiempo parcial de un estatuto jurídico equiparable al de los trabajadores a tiempo completo. La reforma se mueve, aunque sea de manera imperfecta, en la lógica en la que se inscriben las más recientes reformas del mercado de trabajo llevadas a cabo tanto en España como en la Unión Europea: la lógica del diálogo social y de la concertación social. La citada disposición, además de incorporar el acuerdo social suscrito entre el Gobierno y las dos centrales sindicales más representativas a nivel estatal, dotándole de la eficacia propia de una norma con rango de ley, también transpone al derecho interno la Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre, de aplicación del «Acuerdo Marco sobre el Trabajo a tiempo Parcial», firmado por las representaciones sindical y patronal de ámbito comunitario²⁰³.

Pero la relevancia del Real Decreto-Ley 15/1998 no se justifica sólo ni por su cualidad de norma pactada ni por su condición de norma de desarrollo de los compromisos contraídos por el Gobierno de España de reorientar su política de empleo en una línea acorde a la estrategia europea de empleo.

²⁰⁰ De medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad (BOE 28-11).

²⁰¹ Cfr. las «Consideraciones de la CEOE, de 10 de noviembre de 1998, al principio de Acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales UGT y CEOE sobre contrato de trabajo a tiempo parcial», *apud* CASAS BAAMONDE/VALDÉS DAL-RÉ, *Los contratos (...)*, *cit.*, p. 317.

²⁰² Cfr. el voto particular emitido por los Consejeros del Grupo Segundo al dictamen del CES, de 25 de noviembre de 1998, sobre el anteproyecto de Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. Su texto, en CASAS BAAMONDE/VALDÉS DAL-RÉ, *Los contratos de trabajo (...)*, *cit.*, pp. 323 y ss.; el entrecomillado en p. 335.

²⁰³ DOCE L 14, de 20-1-1999.

También se debe al dato cierto de que introduce un giro en la evolución del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial.

La reforma de 1998 perfecciona y mejora el estatuto jurídico de los trabajadores a tiempo parcial, pretendiendo instaurar un régimen jurídico que concilia o, al menos, armoniza de manera más equilibrada los intereses de los empresarios a contar con el utillaje normativo que les permita atender a las demandas de adaptabilidad de su organización y los intereses de los trabajadores a prestar el trabajo en un marco razonable de certezas y garantías sobre los elementos esenciales de su débito laboral. De seguro, es esta la aportación más significativa de la reforma; la opción de política de derecho que, de algún modo, marca un punto de inflexión en la dirección seguida por los precedentes normativos; esto es y esencialmente, por las Leyes 32/1984 y 10/1994.

Pese a sus insuficiencias y defectos, la norma, que da una nueva redacción al art. 12 ET²⁰⁴, recoge un buen número de soluciones técnicas cuyo objetivo es colaborar de una manera real y efectiva al saneamiento del trabajo a tiempo parcial. Cita obligada es, en tal sentido, la consagración de los principios de voluntariedad en el acceso a este forma de empleo y de equiparación de trato con el trabajo a tiempo completo así como el fomento de la «movilidad voluntaria» desde los contratos a tiempo completo hacia los contratos a tiempo parcial y a la inversa. Con la reforma de 1998, el legislador español instala el trabajo a tiempo parcial en un escenario normativo acorde a las directrices europeas sobre empleo, propiciando por vez primera un régimen jurídico más equilibrado entre flexibilidad y seguridad; entre exigencias de adaptabilidad de las empresas a las demandas de los consumidores y garantías sociales y laborales en favor del colectivo de trabajadores a jornada reducida, compuesto en la realidad social española, adicionalmente, por personas que ocupan una posición débil en el mercado de trabajo (mujeres y menores)²⁰⁵.

Por lo demás, y dando muestra nuevamente de la inestabilidad normativa del régimen jurídico del contrato de trabajo a tiempo parcial, el art. 19 de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre²⁰⁶, introduce algunos retoques en el recién reformado art. 12 ET. De un lado, excepciona, en relación con los

²⁰⁴ Y modifica igualmente el art. 64.1.1.º ET.

²⁰⁵ Para un análisis a fondo de esta disposición, en todos sus complejos aspectos, *vid.* CASAS BAAMONDE/VALDÉS DAL-RE, *Los contratos (...)*, *cit.*, *passim*.

²⁰⁶ De Medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE 30-12).

trabajos de carácter fijo discontinuo, el límite de la jornada que tipifica el trabajo a tiempo parcial (art. 12.3.b ET) y, de otro, modaliza en esta modalidad de contrato a tiempo parcial las menciones que han de figurar de manera expresa en el contrato formalizado por escrito (art. 12.4.a ET).

26. Durante los gobiernos del PP, el año 2000 representa un «oasis» de estabilidad normativa estatutaria. El ET sólo va a ser modificado en una ocasión, con motivo de la aprobación de la ley de acompañamiento de los Presupuestos para el 2001²⁰⁷, y con un alcance menor. En concreto, el art. 32 de esta norma revisa el art. 16.1 ET, sustituyendo la obligación del empresario de presentar ante las oficinas de empleo, para su registro, la celebración de los contratos o de su prorrogación por un deber de comunicación de su contenido. Por razones de concordancia, la alteración de ese precepto arrastra la supresión del último párrafo del art. 8.3.a del ET-1995.

Fue éste, sin embargo, un momento de tranquilidad normativa efímero y pasajero, ya que el año siguiente tiene lugar un nuevo episodio de la cadena de reformas del mercado de trabajo. Va ser ésta una reforma que, de un lado, comparte con las anteriores de la misma época política un elemento formal común: su aprobación, al menos la inicial o de arranque, se lleva a cabo a través de la ya tópica fórmula de la legislación de urgencia. Pero, de otro, se aparta de ellas en un punto decisivo: nace de un proceso de diálogo social frustrado y su puesta en marcha estuvo acompañada del descontento y protesta, «bastante moderados, por cierto», de los sindicatos²⁰⁸. Por lo demás, es éste un cambio legislativo adoptado en dos tiempos. El primero, lo marca el dictado del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo²⁰⁹, al que sigue, sustituyendo en parte, pero también y en parte rectificando, la promulgación de la Ley 12/2001, de 9 de julio²¹⁰.

²⁰⁷ Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE 30-12).

²⁰⁸ Cfr. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M./VALDÉS DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M. E., «La reforma del mercado de trabajo “para el incremento del empleo y la mejora de su calidad”», *RL*, 2001, núm. 7, p. 4.

²⁰⁹ De Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 3-3; corrección de errores de 10-3). *Vid.*, para un mayor detalle, RODRÍGUEZ-PIÑERO, M./VALDÉS DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M. E., «La reforma del mercado de trabajo “para el incremento del empleo y la mejora de su calidad”», *RL*, 2001, núm. 7, pp. 1-24, y ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., «Propósitos y despropósitos de la reforma laboral de 2001», *RL*, 2001, núm. 10, pp. 99-154.

²¹⁰ De Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 10-7). Para mayor detalle, *vid.* RODRÍGUEZ-PIÑERO, M./VALDÉS DAL-RÉ, F./CASAS BAAMONDE, M. E., «La Ley 12/2001 y la consolidación de la reforma del mercado de trabajo “para el incremento del empleo y la mejora de su calidad”», *RL*, 2001, núm. 17, pp. 1-18.

27. La nueva fase de diálogo social que se abre en el último trimestre de 2000 se encuentra una vez más motivada por las disfunciones que al mercado español de trabajo producen el exceso de contrataciones temporales y la elevada tasa de rotación laboral. Los problemas fundamentales que pretenden abordarse en esa fase del diálogo social serán, así pues y básicamente, la reducción de la temporalidad de los empleos y la corrección del inequitativo reparto de las oportunidades de empleo. Apenas iniciada aquella fase, se detectan de inmediato las divergencias entre los interlocutores sociales: mientras que objetivo esencial de la reforma es, para la representación empresarial, la revisión de la regulación del despido, las representaciones sindicales insisten sobre todo en medidas restrictivas y limitativas de la contratación temporal. En un contexto semejante, la tarea de lograr un suficiente grado de consenso se vislumbra, bien que conveniente, difícil e incierta. Finalmente, el diálogo social queda frustrado.

No fue ésta, sin embargo, una circunstancia determinante de la paralización o suspensión de la decisión política de volver a intervenir en algunas de las instituciones más centrales del mercado de trabajo. Como confiesa de manera paladina la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 5/2001, la imposibilidad de la consecución del acuerdo «no puede condicionar por más tiempo la adopción de unas medidas cuya urgencia viene reclamada por la necesidad de actuar cuanto antes de manera que se ayude a corregir los problemas de la regulación laboral que pueden estar incidiendo negativamente en la evolución del empleo».

En esencia, la reforma operada por el Real Decreto-Ley 5/2001 va a incidir sobre los preceptos estatutarios revisados o introducidos por la Ley 63/1997 y el Real Decreto-Ley 15/1998, manteniendo alguna de las medidas adoptadas por estas disposiciones, pero avanzando fórmulas de mayor flexibilidad en relación con otras, señaladamente con el trabajo a tiempo parcial. Al haber de la ordenación de esta modalidad contractual efectuada por la reforma de 1998, fruto del consenso social, el preámbulo de aquella norma de urgencia no duda en imputar ciertas disfunciones, causantes de que «no se hayan alcanzado plenamente las posibilidades de desarrollo de la contratación que podrían haberse esperado». En todo caso, la falta de acuerdo entre las partes sociales sobre la revisión del régimen legal del despido y sobre la reformulación del principio de la causalidad en la contratación temporal debió de actuar como factor determinante en la decisión del Gobierno de eludir cambios estructurales en estas materias, que

prefirió estimular formas extintivas más económicas y menos conflictivas²¹¹. El régimen común del despido disciplinario judicialmente declarado improcedente no va a experimentar ninguna revisión normativa; sin embargo, dicho régimen comienza a perder su papel predominante. Por dos razones: la primera, por cuanto se agiliza y consolida el régimen de indemnización del despido objetivo en el «contrato para el fomento de la contratación indefinida»; la segunda, por cuanto el establecimiento de una indemnización con ocasión de la extinción de determinados contratos temporales, precisamente de aquellos que concentran la mayor parte de la temporalidad, tiene el efecto de normalizar, en lugar de desalentar, la propia contratación de duración determinada²¹².

En general, la reforma se centra en derredor de tres grandes ejes. Por lo pronto, el Real Decreto-Ley 5/2001 lleva a cabo una normalización de la figura del contrato para el fomento de la contratación indefinida, que pierde el carácter provisional con el que fue introducida por el Real Decreto-Ley 8/1997, ampliándose la base subjetiva de los colectivos que pueden formalizar este tipo de contrato²¹³, al tiempo que se flexibilizan los requisitos para su propia celebración²¹⁴. En segundo lugar, aquella norma procede a la transposición de la Directiva 1999/70/CEE, del Consejo, de 28 de junio de 1999²¹⁵. Dos fueron los objetivos de esa Directiva y del Acuerdo del que trae causa: de un lado, la mejora en el tratamiento de los trabajadores temporales, asegurándoles un *status* de mayor calidad en la empresa (igualdad de trato con los trabajadores con contratos de duración indefinida, acceso a cursos de formación y posibilidades de promoción), incluido el derecho de representación colectiva; de otro, la prevención de los excesos de la contratación temporal encadenada. De estos dos grandes objetivos, la norma inter-

²¹¹ Por decirlo una vez más con las palabras de la Exposición de Motivos: aunque el proceso de diálogo social no ha alcanzado «resultados concretos, sí ha permitido conocer las posiciones de los interlocutores sociales y las fórmulas que desde esas posiciones se han considerado más positivas, *lo que sin duda ha influido en la configuración final de esta reforma legal*» (cursiva mía).

²¹² Cfr. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M./VALDÉS DAL-RE, F./CASAS BAAMONDE, M. E., «La reforma del mercado de trabajo (...)», *cit.*, p. 7.

²¹³ Además de poder celebrarse esta modalidad de contrato de duración indefinida en los casos de conversión de contratos temporales, incluidos los formativos, pueden formalizarlo los parados que reúnan alguno de estos requisitos: 1) jóvenes en edades comprendidas entre 16 y 30 años; mujeres desempleadas que se ocupen en profesiones con infrarepresentación de empleo femenino; mayores de 45 años, parados que lleven inscritos al menos seis meses como demandantes de empleo y minusválidos. En relación con los colectivos fijados por el Real Decreto-Ley 8/1997, *vid.* nota 197.

²¹⁴ *Vid.* Disposición Adicional Primera del Real Decreto-Ley 5/2001, que deroga a la también Disposición Adicional Primera de la Ley 63/1997.

²¹⁵ Relativa al Acuerdo Marco sobre contratos de duración determinada suscrito por las organizaciones sindicales europeas (DOCE L 175, 10-7).

na transpone correctamente el primero; pero el segundo, lo hace, y no por cierto de manera casual, muy deficientemente, limitándose a deferir a los convenios colectivos, con carácter facultativo, la implantación de mecanismos tendentes a evitar los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal²¹⁶. Finalmente, se revisa la regulación del contrato a tiempo parcial, alterando en términos sustanciales la que había sido introducida por la reforma de 1998. En tal sentido, se suprime el límite porcentual que trazaba las fronteras entre el trabajo a jornada parcial y a jornada completa, se eliminan las obligadas menciones, en el momento de la firma del contrato, de la concreción de la jornada y se deroga el régimen limitativo de realización de las horas complementarias, incluida su consolidación en la propia jornada «ordinaria»²¹⁷.

Con independencia de ello, el Real Decreto-Ley 5/2001 modifica dos artículos del ET-1995. Por una parte, revisa el art. 42, reforzando los derechos de información de los trabajadores, de sus representantes y de las instituciones gestoras de Seguridad Social en los casos de contrata y subcontratas; por otra, adiciona una nueva modalidad de despido objetivo, aplicable en los contratos de duración indefinida para la ejecución de planes y programas públicos sin dotación presupuestaria (art. 52.e). Y, además, deroga la Disposición Adicional Décima ET, suprimiendo así la posibilidad de utilizar la jubilación forzosa como instrumento para realizar una política de empleo que aquella disposición estatutaria ponía en manos del Gobierno y de la negociación colectiva, siempre con el límite del respeto de los derechos de los trabajadores a obtener la pensión de jubilación de la Seguridad Social y, para ello, de completar los períodos de carencia necesarios. Se abandona, en suma, la medida de sustitución de trabajadores maduros por jóvenes en orden al reparto de las oportunidades de empleo²¹⁸.

²¹⁶ Para un análisis exhaustivo de los ajustes y desajustes entre el ordenamiento interno y el comunitario, *vid.* VALDÉS DAL-RÉ, F./LAHERA FORTEZA, J., *La precariedad laboral en España*, Granada (Ed. Comares), 2004, pp. 89 y ss.

²¹⁷ *Vid.* CASAS BAAMONDE, M. E., «La nueva regulación de los contratos de trabajo a tiempo parcial (y del trabajo fijo periódico y fijo discontinuo, de la jubilación parcial y gradual y del contrato de relevo)», *RL*, 2002, núms. 11/12, pp. 55 y ss.

²¹⁸ Tras la promulgación del Real Decreto-Ley 5/2001, la doctrina vino polemizando acerca si la derogación de la citada Disposición Adicional vedaba o no a los convenios colectivos la posibilidad de concertar cláusulas de jubilación forzosa. La polémica, no obstante, fue zanjada por el Tribunal Supremo, que en dos sentencias de 9 de marzo de 2004 (Ar. 841 y 873), declara la nulidad de las cláusulas convencionales, posteriores a la promulgación de aquella norma. *Vid.* PEDRAJAS MORENO, A./SALA FRANCO, T., «Las cláusulas convencionales sobre jubilación forzosa», *RL*, 2004, núm. 11, pp. 17 y ss.

Recapitulando, el Real Decreto-Ley 5/2001, tanto por razones cuantitativas, número de los preceptos del ET modificados²¹⁹, como por razones cualitativas, incidencia de los cambios legislativos desde una perspectiva comparada, pasa a ocupar, en la historia de las reformas del ET, un lugar relevante; un lugar que, si bien no es comparable con el de la Ley 11/1994, puede equipararse al de las Leyes 32/1984, 10/1994 ó 63/1997.

28. El Real Decreto-Ley 5/2001 fue derogado por la Ley 12/2001, norma ésta que mantiene algunos de los cambios instituidos por aquella primera norma, pero, también y en parte nada desdeñable, corrige otros; e, incluso, procede a introducir nuevas revisiones en los contenidos normativos del ET-1995. En concreto, la ley conserva las modificaciones operadas en los contratos de formación, a tiempo parcial y de duración indefinida así como en el régimen de contrata y subcontrata y en la nueva modalidad de despido objetivo, bien que introduciendo algunos retoques de escasa relevancia. En cuanto a las novedades, se centran en las tres siguientes. Por la primera, se establece una nueva regulación del contrato de relevo (art. 12.e ET-1995), enderezada al logro de un doble objetivo: de un lado, adecuarlo a las modificaciones introducidas en el trabajo a tiempo parcial y flexibilizar, por tanto, los requisitos para su celebración, y, de otro, dotar de una mayor autonomía al contrato del trabajador relevado, con vistas a facilitarle la situación de jubilación parcial. La segunda novedad, de mayor calado, la aporta la reforma del art. 44 ET, con vistas a acomodar su contenido, que se mantenía inalterado desde la promulgación del ET-1980, a los compromisos comunitarios²²⁰. Mediante la última novedad, en fin, se revisan los arts. 37 y 48 ET-1995, a fin de facilitar el disfrute de permisos parentales en los supuestos de nacimientos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto.

29. Pocas disposiciones adoptadas durante la ya dilatada vigencia del ET han suscitado tanta polémica política, social y económica como el Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, sobre medidas urgentes para la reforma

²¹⁹ Los preceptos del ET-1995 modificados son los siete siguientes: 8.2; 11.2.a; 12.1, 3, 4.a y 5; 15.1., b y d, 5, 6, 7 y 8; 4; 49.1.c, 52.e y Disposición Adicional 10.^a

²²⁰ El desajuste del viejo art. 44 ET a la Directiva 76/187/CEE, reformada por la Directiva 98/50/CEE resultaba manifiesto. Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., *La transmisión de empresa y las relaciones laborales. Un estudio comparado de los ordenamientos comunitario y nacional*, Madrid (Ed. Mtas), 2001. Para un estudio de la reforma, vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «El mantenimiento de los derechos de los trabajadores en la sucesión de empresa: aspectos individuales», *RL*, 2002, núms. 11/12, pp. 169 y ss., y VALDÉS DAL-RÉ, F., «Las garantías colectivas en la transmisión de empresa», *RL*, 2002, núms. 11/12, pp. 169 y ss.

de la protección por desempleo y la mejora de la ocupabilidad²²¹. Presentada por el Gobierno como una norma clave para la consecución de una ambiciosa constelación de objetivos («facilitar oportunidades de empleo para todas las personas que deseen incorporarse al mercado de trabajo», «mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo» y «corregir (las) disfunciones observadas en la protección por desempleo»), las organizaciones sindicales la saludaron con gruesos reproches, calificándola como una norma de carácter antisocial, que expropia, sin compensación ni justificación, derechos de los trabajadores, deteriora la calidad de los empleos y merma las garantías de los desempleados. Y fue contestada con la convocatoria de una huelga general²²².

De manera expresa o tácita, el Real Decreto-Ley 5/2002, en primer lugar, y la Ley 45/2002, de 12 de diciembre²²³, que le deroga y sucede, vinieron a modificar, al margen de otros cuerpos normativos reglamentarios, las cuatro grandes leyes sociales españolas vigentes (Estatuto de los Trabajadores, Ley de Procedimiento Laboral, Ley General de la Seguridad Social y Ley de Infracciones y Sanciones del orden social), operando una intensa revisión no sólo, como equívocamente sugiere la lectura de su rúbrica, de una de las instituciones más típicas del Estado de Bienestar (las prestaciones contributivas y asistenciales por desempleo) sino, además, de una de las instituciones más centrales del contrato de trabajo: el despido.

Con independencia de la firme contestación sindical que acompañó a su promulgación, la norma de emergencia (su proceso de elaboración y de aprobación así como su contenido normativo) ilustra de manera ejemplar, de un lado, la preocupante descomposición, existente en ese momento histórico, de determinados valores y principios políticos predicables del orden civil democrático y, de otro, la inquietante deconstrucción que venía soportando el ordenamiento jurídico, en general, y el laboral, en particular. Como tuve oportunidad de razonar en su día, tres fueron, en concreto, las crisis que aquella disposición afloró. La primera, apreciable en el ámbito de las relaciones laborales, la crisis de la concertación social, de la concepción de la norma laboral como expresión de un consenso social básico, alcanzado por el poder público con las organizaciones de representación de intereses de trabajadores y empresarios. La segunda, visible en el espacio político-cons-

²²¹ BOE 25-5.

²²² Celebrada el 20 de junio de 2002.

²²³ De medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (BOE 13-12).

titucional, la crisis del principio de separación de poderes o, por mejor decirlo, de la configuración del poder legislativo del Gobierno como un poder normativo de excepción. La tercera, en fin, detectable en el terreno de las estructuras del propio ordenamiento laboral, la crisis del racionalismo jurídico; de la concepción de la regla de derecho como manifestación de un orden racional y sistemático²²⁴.

Con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2002, los arts. 55 y 56 ET-1995 (y también con anterioridad, en la versión del ET-1980), venían estableciendo un deber a cargo del empresario de abonar al trabajador los salarios de tramitación en los despidos disciplinarios que fuesen judicialmente declarados nulos o improcedentes, con independencia del sentido del ejercicio del derecho de opción, de la posterior readmisión del trabajador en la empresa o de la interposición de la acción ejecutiva²²⁵. Las sucesivas reformas de 2002 van a actuar sobre el régimen de los salarios de tramitación, aunque no sólo sobre ellos; y lo harán en un sentido no coincidente.

Por lo pronto y en primer lugar, el tan citado Real Decreto-Ley 5/2002 vincula el abono de los salarios de tramitación a la readmisión del trabajador en los despidos nulos y, en su caso de los improcedentes, limitando de ese modo su ámbito aplicativo. Adicionalmente, esa norma de excepción introduce nuevas exigencias y limitaciones en su abono. El efecto acumulado de la reforma de los arts. 55, 56 y 57 ET-1995 resulta ser, así, la drástica restricción de los mismos²²⁶, con la consiguiente disminución del coste del despido para el empresario. De su lado, la Ley 45/2002 revisa los cambios llevados a cabo por la norma a la que deroga, aparentando retrotraer la regulación a la situación anterior, a la de 1995, pero sin lograrlo en modo alguno.

En la versión original, en la del Real Decreto-Ley, la nueva redacción del art. 56.2 ET preveía limitar los salarios de tramitación a los devengados desde la fecha de efectos del despido a la de la conciliación, siempre que el derecho de opción correspondiera al empresario, que éste reconociera

²²⁴ Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F., «Protección por desempleo, concertación social y legislación de urgencia», *RL*, 2002, núm. 15/16, pp. 1-13, y núm. 17, pp. 1-15.

²²⁵ Para un examen más detallado, vid. SERRANO GARCÍA, M. J., *La ejecución de los despidos improcedentes*, Valladolid (Ed. Lex-Nova), 2001, pp. 335 y ss.

²²⁶ Vid. SERRANO GARCÍA, M. J., «El nuevo régimen jurídico de los salarios de tramitación», en GETE CASTRILLO, P./VALDÉS DAL-RÉ, F., *Nuevo régimen jurídico del despido y del desempleo*, Madrid (Ed. Cinca), 2003, pp. 152 y ss.

la improcedencia del despido en el acto de conciliación y ofreciese la indemnización de cuarenta y cinco días, depositándola en el juzgado de lo social a disposición del trabajador de las 48 horas siguientes a la celebración del dicho acto. En la versión posterior, en la de la Ley, se amplían los supuestos en los que los tan citados salarios son debidos. Pero no sólo se permite la limitación de su pago en la modalidad de despido más frecuente, la de improcedente con derecho del empresario al ejercicio de la opción; también se consiente la exención del abono mismo²²⁷.

No fue esta, desde luego, una medida meramente técnica o de tono menos. Muy antes al contrario, la reforma opera un cambio normativo de envergadura, al servicio de unos fines y objetivos bien definitivos. Con independencia de sus efectos sobre los regímenes jurídicos de protección del desempleo y de contratación temporal, el impacto de la reforma puede apreciarse desde muy diferentes ángulos: descausaliza el despido, reduce el coste del improcedente, desincentiva la conciliación administrativa y desestimula la readmisión del trabajador tras la sentencia declaratoria del despido improcedente²²⁸.

B. Las «otras» reformas: las hijas de «unos dioses menores»

30. Las principales reformas estatutarias adoptadas a iniciativa de los gobiernos del PP versan, como ya se ha argumentado, sobre el mercado de trabajo. Pese a su centralidad, la disciplina jurídica del empleo no cierra el capítulo de modificaciones en el *corpus* normativo del ET-1995 durante el ciclo político 1996-2004. Además de las cinco leyes y de los cuatro reales decretos-leyes ya analizados, el texto estatutario experimenta mudanzas, con un alcance diverso y con una etiología igualmente dispar, en otras nueve ocasiones. O por enunciar la idea en otros términos, durante los casi ocho años de gobierno del PP, el ET se reforma en dieciocho ocasiones; esto es, con un ritmo de una reforma cada cinco meses y diez días²²⁹.

²²⁷ Vid. SERRANO GARCÍA, «El nuevo régimen (...)», *cit.*, pp. 155 y ss.

²²⁸ Un desarrollo acabado de estos impactos, en LAHERA FORTEZA, J., «Los efectos de la reforma del despido», en Gete Castrillo, P./Valdés Dal-Ré, F., *Nuevo régimen jurídico del despido y del desempleo*, Madrid (Ed. Cinca) 2003, pp. 180 y ss.

²²⁹ Las reformas se instrumentan así: trece por ley (63/1997, 50/1998, 24/1999, 39/1999, 55/1999, 14/2000, 12/2002, 33/2002, 35/2002, 45/2002, 22/2003, 51/2003 y 61/2003), cuatro por Real Decreto-Ley (8/1997, 15/1998, 5/2001 y 5/2002) y una, en fin, por delegación legislativa (Real Decreto Legislativo 5/2001).

Al margen de la dificultad de encontrar una común etiología a este activismo legislativo, va a ser la necesidad de transposición al ordenamiento interno de una norma procedente del derecho comunitario la motivación que, con más frecuencia, explica los cambios legislativos adoptados. A esta lógica responden, de manera bien parcial bien total, cuatro disposiciones legales, cuyo común denominador es el fortalecimiento del principio de igualdad y de no discriminación.

La primera de ellas es la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras²³⁰, cuyo Capítulo I modifica seis preceptos del ET-1995²³¹, alterando, de otro lado, la rúbrica de su Disposición Adicional Decimocuarta²³². Tal y como confiesa su Exposición de Motivos, con la presente ley se pretende «completar la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria, superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas». Y ello, con la finalidad de avanzar «en el camino de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres», tratando de «guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y por paternidad sin que afecte a las posibilidades de acceso al empleo» y facilitando que los hombres «puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos».

Con estos objetivos de fondo, la Ley 39/1999 modifica el régimen de los permisos y excedencias por maternidad, paternidad y cuidado de hijos; amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que deban ocuparse de personas mayores y enfermas; facilita al varón el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de la incorporación a la familia, concediendo a la mujer la opción de que de que sea el padre el que disfrute de hasta un máximo de diez semanas del total del permiso por maternidad y, adicionalmente que lo disfrute simultáneamente con la madre; incrementa el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo, en el caso de parto múltiple; revisa el régimen de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo y, en fin extiende el beneficio de la reducción de jornada

²³⁰ BOE 6-11.

²³¹ Los preceptos modificados fueron los siguientes: 37.3.b, 5 y 6; 46-3; 48.4 y 5; 52.d); 53.4 y 55.5.

²³² De titularse con el rótulo «sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de hijos», pasa a rubricarse del modo siguiente: «sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares».

o de la excedencia para atender al cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos. Por lo demás, la ley califica como nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre otras causas, por embarazo, solicitud o disfrute de permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares, al tiempo que incorpora nuevos supuestos no computables como faltas de asistencia a los efectos de la extinción del contrato de trabajo *ex art. 52.d ET-1995*²³³.

La segunda de las leyes de transposición dictadas fue la Ley 33/2002, de 5 de julio²³⁴, por la que se modifica el art. 28 del ET-1995. La Ley 11/1994 había ya revisado este precepto, a fin de acomodarlo, conforme a las exigencias de la jurisprudencia comunitaria, al principio de igualdad de retribución por «trabajo de igual valor»²³⁵. No obstante ello, la literalidad de la norma, que manejaba un concepto restringido de salario que dejaba extramuros de la garantía otras percepciones, seguía requiriendo un ajuste pleno al ordenamiento comunitario. Tal fue el objetivo al que sirve esta reforma, que cumple, ahora sí y de manera plena, con el principio de igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras²³⁶.

Las dos últimas manifestaciones legislativas que, en fin, también incorporan, transponiendo en el derecho interno, normas comunitarias son las Leyes 51/2003, de 2 de diciembre²³⁷, y 62/2003, de 30 de diciembre²³⁸. Aquella primera, que trae causa en la Directiva 2000/78/CEE²³⁹, se limita a modificar el segundo párrafo del art. 46.3 del ET-1995, extendiendo el derecho a la excedencia por cuidado de un familiar que por razones de discapacidad no pueda valerse por sí mismo. Más extensa y de mayor alcance es la reforma de la segunda ley, que trasvasa de manera muy mecánica y literalista, con esca-

²³³ Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras», *RL*, 1999, núm. 17, pp. 1-9, 18, pp. 1-9, y 19, pp. 1-9. También, BALLESTER PASTOR, M. A., *La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000, y ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., *Familia y Trabajo*, Granada (Comares), 2002.

²³⁴ De modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 6-7).

²³⁵ Vid. QUINTANILLA NAVARRO, B., «Prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo», en Valdés Dal-Ré, F., *La reforma del mercado laboral*, *cit.*, pp. 231 y ss.

²³⁶ Vid. CASAS BAAMONDE, M. E., «Igualdad de retribución por razón de sexo», *RL*, 2002, núm. 22, pp. 1-14.

²³⁷ Sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE 3-12).

²³⁸ De medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE 31-12).

²³⁹ Directiva 2000/78/CE, de 27 de diciembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOCE L 303, 2-12).

sas «adaptaciones, supresiones o añadidos»²⁴⁰, las Directivas antidiscriminatorias pertenecientes a la última generación²⁴¹, revisando cuatro preceptos del texto estatutario. De un lado, se redefinen las causas de la no discriminación, tanto las que actúan con una dimensión general (arts. 4.2.c y 17.1 ET) como las que operan de manera singular frente a las agencias de colocación (art. 16.1) o las que pueden ser constitutivas de una violación de los derechos a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del trabajador (art. 4.2.e ET). De otro, se revisa el enunciado de la causa de despido disciplinario por acoso (art. 54.2.g ET), dando entrada a las causas de discriminación protegidas por las directivas comunitarias.

Sin entrar a debatir su calidad técnica, todas estas leyes —y algunas otras examinadas en el bloque temático del mercado de trabajo por razones de oportunidad— evidencian, una vez más, el tipo de modelo que viene caracterizando la transposición al derecho interno de la legislación comunitaria en materia de igualdad; un modelo «fragmentario, disperso, sucesivo e incompleto»²⁴² y que ha abdicado de promulgar, tal y como ya hace tiempo han hecho los ordenamientos de nuestra vecindad jurídica, una ley general de igualdad.

Por último y aun cuando, en rigor, no pueda calificársela de norma de transposición del ordenamiento comunitario, la Ley 50/1998, de 30 de diciembre²⁴³ también pertenece a la familia de las disposiciones que procuran fortalecer el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito de las relaciones laborales, señaladamente por razón de género. En concreto, el art. 37 de aquella ley introduce un nuevo apartado, el 14, en el entonces art. 96 del ET, calificando como falta muy grave el acoso sexual, «cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial».

31. En el catálogo de leyes de reforma del ET-1995 ajenas, en su contenido, a materias relacionadas con el mercado de trabajo y con los derechos de igualdad y no discriminación restan aún cinco más, salvo error u omisión.

²⁴⁰ Cfr. MARTÍN VALVERDE, A., «Como un torrente: crónica de las leyes sociales de finales de 2003», *RL*, 2004, núm. 23, p. 26.

²⁴¹ Además de la ya mencionada Directiva 2000/78, pertenecen a esta categoría las Directivas 2000/43/CE, de 29 de junio, sobre igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DOCE L 180, 19-7), y 2002/73/CE, del PE y del CE, de 23 de septiembre, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE, del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo (DOCE L 269, 5-10).

²⁴² Cfr. CASAS BAAMONDE, M. E., «Igualdad de retribución (...)», *cit.*, p. 12.

²⁴³ De medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE 31-12).

La primera es la Ley 24/1999, de 6 de julio, por la que se modifica el art. 92.2 del ET, relativo a la extensión de los convenios colectivos²⁴⁴. Como resultado del diálogo social, los interlocutores sociales habían puesto de relieve la necesidad de revisar el régimen de esta institución en un doble sentido: de un lado, redefiniendo los supuestos habilitantes de la propia extensión a fin de eludir usos desviados de la misma, causantes de injerencias o intromisiones no deseadas en un nivel negocial concreto, y, de otro, adecuando el procedimiento y fijando la duración del mismo con vistas a evitar dilaciones y regulando los efectos desestimatorios. La nueva redacción del reseñado precepto estatutario recoge, en lo esencial, esos propósitos.

La segunda ley es la Ley 60/1999, de 19 de diciembre²⁴⁵, que extiende a los despidos objetivos *ex* art. 52 c ET la cobertura prevista, por el art. 33.2, a las causas de extinción mencionadas en los arts. 50 y 51 del texto estatutario. De otra parte, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la LISOS, deroga la totalidad de los preceptos (93 a 97) integrados en el Título IV del ET-1995, segregando así, y de manera completa, la materia de infracciones laborales del Estatuto de los Trabajadores, que desde entonces recobra su estructura originaria. En cuarto lugar, la Ley 35/2002, de 12 de julio²⁴⁶, introduce un nuevo número, el 15, en el art. 51, por el que se impone a los empresarios que incluyan en expedientes de regulación de empleo a trabajadores mayores de cincuenta y cinco años o más, que no tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967, el deber de abonar las cuotas destinadas a la financiación del convenio especial con la Seguridad Social. Por último, la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal²⁴⁷ aporta una nueva redacción a los privilegios de los créditos salariales (art. 32 ET)²⁴⁸, deroga el art. 51.10 ET y adiciona un nuevo precepto, con el numeral 57 bis, por el que se ordena la aplicación de las especialidades previstas en esa misma ley a los supuestos de «modificación, suspensión y extinción colectiva de los contratos de trabajo y de la transmisión de empresa»²⁴⁹.

²⁴⁴ BOE 7-7.

²⁴⁵ De modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial (BOE 20-12).

²⁴⁶ De medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE 13-7).

²⁴⁷ BOE 10-7.

²⁴⁸ *Vid.* SALMERÓN RÍOS, B., «Privilegios de los créditos salariales en situaciones concursales», *RL*, 2003, núms. 23/24, pp. 163 y ss.

²⁴⁹ *Vid.* GARCÍA PERROTE, I./MERCADER UGUINA, J., «Modificación de condiciones de trabajo, convenios colectivos y crisis empresariales», y CRUZ VILLALÓN, J., «Despidos y suspensiones del contrato

8. LA ÚLTIMA REFORMA DEL (PRIMER) CUARTO DE SIGLO DE VIGENCIA

32. En marzo de 2004, el PSOE obtiene la victoria electoral, que lleva a su Secretario General, Sr. Rodríguez Zapatero, a la Presidencia del Gobierno de la Nación. En su programa, los socialistas se habían comprometido a que el primer proyecto de ley aprobado por el Consejo de Ministros fuera un paquete de medidas integrales para combatir la violencia de género. La promesa electoral fue cumplida.

En fecha 1 de julio de 2004, el BOCG publica el proyecto de ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género²⁵⁰ que, tras la oportuna tramitación parlamentaria, se convierte en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de igual denominación²⁵¹. La Disposición Adicional Séptima de este texto legal revisa siete preceptos del ET 1995, cinco mediante adición de nuevos apartados a otros tantos artículos²⁵² y los dos restantes de modificación²⁵³.

Las reformas introducidas tienen por finalidad el reconocer a las trabajadoras, víctimas de violencia de género, unos derechos laborales en materia de reducción de la jornada de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de suspensión y de extinción del contrato, introduciendo la ley dos cláusulas de cierre: el no cómputo de las ausencias motivadas por situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género a los efectos de lo previsto en el art. 52.c ET y la declaración como nulo del despido de estas trabajadoras por el ejercicio de esos derechos laborales.

Con la aprobación de la LO 1/2004 se cierra el proceso de reformas del ET durante el (primer) cuarto de siglo de vigencia. Las correspondientes al segundo ciclo ya se han anunciado. Con ellas continuará la historia de una ley que, en si misma, ya pertenece a nuestra historia. O mejor aún, ya ha hecho historia en la construcción del sistema democrático de relaciones laborales.

de trabajo en las situaciones concursales», ambos en *RL*, 2003, núms. 23/24, pp. 7 y ss. y 99 y ss., respectivamente.

²⁵⁰ Serie A, núm. 2-1.

²⁵¹ BOE 29-12.

²⁵² Se adicionan los arts. 37.7, 40.3 bis, 45.1.n, 48.6, 49.1.m.

²⁵³ Se modifican los arts. 52.c, párrafo segundo, y 55.5.b.

3. TEXTO INICIAL DE LA LEY 8/1980 Y TEXTO VIGENTE
CON REFERENCIA A LAS NORMAS MODIFICADORAS
DE LOS DISTINTOS PRECEPTOS

ÍNDICE SISTEMÁTICO *

TÍTULO I

DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Capítulo I. Disposiciones generales

Sección 1ª. Ámbito y fuentes

- Artículo 1. Ámbito de aplicación.
Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.
Artículo 3. Fuentes de la relación laboral.

Sección 2ª. Derechos y deberes laborales básicos

- Artículo 4. Derechos laborales.
Artículo 5. Deberes laborales.

Sección 3ª. Elementos y eficacia del contrato de trabajo

- Artículo 6. Trabajo de menores.
Artículo 7. Capacidad para contratar.
Artículo 8. Forma del contrato.
Artículo 9. Validez del contrato.

Sección 4ª. Modalidades del contrato de trabajo

- Artículo 10. Trabajo en común y contrato de grupo.
Artículo 11. Contratos formativos.
Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.
Artículo 13. Contrato de trabajo a domicilio.

Capítulo II. Contenido del contrato de trabajo

Sección 1ª. Duración del contrato de trabajo

- Artículo 14. Periodo de prueba.
Artículo 15. Duración del contrato.
Artículo 16. Ingreso al trabajo.

Sección 2ª. Derechos y deberes derivados del contrato

- Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.
Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador.
Artículo 19. Seguridad e higiene.
Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral.
Artículo 21. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

Sección 3ª. Clasificación profesional y promoción en el trabajo

- Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.
Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.
Artículo 24. Ascensos.
Artículo 25. Promoción económica .

* La denominación de los títulos, capítulos y artículos corresponde al texto vigente.

<i>Sección 4ª</i>	<i>Salarios y garantías salariales</i>
Artículo 26.	Del salario.
Artículo 27.	Salario mínimo interprofesional.
Artículo 28.	Igualdad de remuneración por razón de sexo.
Artículo 29.	Liquidación y pago.
Artículo 30.	Imposibilidad de la prestación.
Artículo 31.	Gratificaciones extraordinarias.
Artículo 32.	Garantías del salario.
Artículo 33.	El Fondo de Garantía Salarial.

<i>Sección 5ª</i>	<i>Tiempo de trabajo</i>
Artículo 34.	Jornada.
Artículo 35.	Horas extraordinarias.
Artículo 36.	Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.
Artículo 37.	Descanso semanal, fiestas y permisos.
Artículo 38.	Vacaciones anuales.

Capítulo III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

<i>Sección 1ª</i>	<i>Movilidad funcional y geográfica</i>
Artículo 39.	Movilidad funcional.
Artículo 40.	Movilidad geográfica.
Artículo 41.	Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

<i>Sección 2ª</i>	<i>Garantías por cambio de empresario</i>
Artículo 42.	Subcontratación de obras y servicios.
Artículo 43.	Cesión de trabajadores.
Artículo 44.	La sucesión de empresa..

<i>Sección 3ª</i>	<i>Suspensión del contrato</i>
Artículo 45.	Causas y efectos de la suspensión.
Artículo 46.	Excedencias.
Artículo 47.	Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.
Artículo 48.	Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

<i>Sección 4ª</i>	<i>Extinción del contrato</i>
Artículo 49.	Extinción del contrato.
Artículo 50.	Extinción por voluntad del trabajador.
Artículo 51.	Despido colectivo.
Artículo 52.	Extinción del contrato por causas objetivas.
Artículo 53.	Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.
Artículo 54.	Despido disciplinario.
Artículo 55.	Forma y efectos del despido disciplinario.
Artículo 56.	Despido improcedente.
Artículo 57.	Pago por el Estado.

<i>Sección 5ª</i>	<i>Procedimiento concursal</i>
Artículo 57 bis	Procedimiento concursal.

Capítulo IV. Faltas y sanciones de los trabajadores

Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores.

Capítulo V. Plazos de prescripción

Sección 1ª. Prescripción de acciones derivadas del contrato

Artículo 59. Prescripción y caducidad.

Sección 2ª. Prescripción de las infracciones y faltas

Artículo 60. Prescripción.

TÍTULO II

DE LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Capítulo I. Del derecho de representación colectiva

Artículo 61. Participación.

Sección 1ª. Órganos de representación

Artículo 62. Delegados de personal.

Artículo 63. Comités de empresa.

Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.

Artículo 65. Capacidad y sigilo profesional.

Artículo 66. Composición.

Artículo 67. Promoción de elecciones y mandato electoral.

Artículo 68. Garantías.

Sección 2ª. Procedimiento electoral

Artículo 69. Elección.

Artículo 70. Votación para Delegados.

Artículo 71. Elección para Comité de Empresa.

Artículo 72. Representantes de quienes presten servicios en trabajos.
fijos discontinuos y de trabajadores no fijos.

Artículo 73. Mesa electoral.

Artículo 74. Funciones de la mesa.

Artículo 75. Votación para Delegados y Comités de empresa.

Artículo 76. Reclamaciones en materia electoral.

Capítulo II. Del derecho de reunión

Artículo 77. Las asambleas de trabajadores.

Artículo 78. Lugar de reunión.

Artículo 79. Convocatoria.

Artículo 80. Votaciones.

Artículo 81. Locales y tablón de anuncios.

TÍTULO III
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE LOS CONVENIOS
COLECTIVOS

Capítulo I. Disposiciones generales

Sección 1ª. Naturaleza y efectos de los convenios
Artículo 82. Concepto y eficacia.
Artículo 83. Unidades de negociación.
Artículo 84. Concurrencia.
Artículo 85. Contenido.
Artículo 86. Vigencia.

Sección 2ª. Legitimación
Artículo 87. Legitimación.
Artículo 88. Comisión negociadora.

Capítulo II. Procedimiento

Sección 1ª. Tramitación, aplicación e interpretación
Artículo 89. Tramitación.
Artículo 90. Validez.
Artículo 91. Aplicación e interpretación.

Sección 2ª. Adhesión y extensión
Artículo 92. Adhesión y extensión.

TÍTULO IV
INFRACCIONES LABORALES
(Derogado)

DISPOSICIONES TRANSITORIAS, ADICIONALES Y FINALES
DE LA LEY 8/1980, DE 10 DE MARZO.

Disposición Transitoria 1ª
Disposición Transitoria 2ª
Disposición Transitoria 3ª
Disposición Transitoria 4ª
Disposición Transitoria 5ª

Disposición Adicional 1ª
Disposición Adicional 2ª
Disposición Adicional 3ª
Disposición Adicional 4ª
Disposición Adicional 5ª
Disposición Adicional 6ª

Disposición Final 1ª
Disposición Final 2ª
Disposición Final 3ª

Disposición Final 4ª
Disposición Final 5ª
Disposición Final 6ª
Disposición Final 7ª
Disposición Final 8ª
Disposición Final 9ª

**DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS,
DEROGATORIA ÚNICA Y FINALES VIGENTES**

Disposición Adicional	1ª	Fomento de la contratación indefinida de los contratos en prácticas y aprendizaje.
Disposición Adicional	2ª	Contratos formativos celebrados con trabajadores minusválidos.
Disposición Adicional	3ª	Programas de fomento del empleo.
Disposición Adicional	4ª	Conceptos retributivos.
Disposición Adicional	5ª	Personal de alta dirección.
Disposición Adicional	6ª	Representación institucional de los empresarios.
Disposición Adicional	7ª	Regulación de condiciones por rama de actividad.
Disposición Adicional	8ª	Código de trabajo.
Disposición Adicional	9ª	Anticipos reintegrables.
Disposición Adicional	10ª	Límite máximo de edad para trabajar.
Disposición Adicional	11ª	Acreditación de la capacidad representativa.
Disposición Adicional	12ª	Preavisos.
Disposición Adicional	13ª	Solución no judicial de conflictos.
Disposición Adicional	14ª	Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.
Disposición Adicional	15ª	Aplicación de los límites al encadenamiento de contratos en las Administraciones públicas.
Disposición Adicional	16ª	(Derogada)
Disposición Transitoria	1ª	Contratos de aprendizaje.
Disposición Transitoria	2ª	Contratos celebrados antes del 8 de diciembre de 1993.
Disposición Transitoria	3ª	Contratos celebrados antes del 24 de mayo de 1994.
Disposición Transitoria	4ª	Vigencia de disposiciones reglamentarias.
Disposición Transitoria	5ª	Vigencia de normas sobre jornadas y descansos.
Disposición Transitoria	6ª	Ordenanzas de trabajo.
Disposición Transitoria	7ª	Extinciones anteriores a 12 de junio de 1994.
Disposición Transitoria	8ª	Elecciones a representantes de los trabajadores.
Disposición Transitoria	9ª	Participación institucional.
Disposición Transitoria	10ª	Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional.
Disposición Transitoria	11ª	Excedencia por cuidado de hijos anteriores al día 13 de abril de 1995.
Disposición Derogatoria Única.		
Disposición Final 1ª		Trabajo por cuenta propia.
Disposición Final 2ª		Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Disposición Final 3ª
Disposición Final 4ª
Disposición Final 5ª

Normas de aplicación del Título II.
Tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial.
Disposiciones de desarrollo.

TÍTULO I

De la relación individual de trabajo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Sección 1ª. Ámbito y fuentes

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Redacción inicial

1. La presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

2. A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior.

3. Se excluyen del ámbito regulado por la presente ley:

a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las corporaciones locales y las entidades públicas autónomas, cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

b) Las prestaciones personales obligatorias.

c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

4. La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

5. A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base.

Redacción vigente

1. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

2. A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

El inciso final de este número fue incorporado por:

– *Disp. Adic. 3, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

3. Se excluyen del ámbito regulado por la presente ley:

a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades públicas autónomas, cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

b) Las prestaciones personales obligatorias.

c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1 de este artículo.

A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

Esta letra fue incorporada por:

- *Disp. Final 7, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

4. La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

5. A efectos de esta Ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base.

Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial

Redacción inicial

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

- a) La del personal de alta dirección no incluido en el art. 1º, 3, c).
- b) La del servicio del hogar familiar.
- c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- d) La de los deportistas profesionales.
- e) La de los artistas en espectáculos públicos.
- f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.
- g) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución.

Redacción vigente

1 Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c).

b) La del servicio del hogar familiar.

c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.

d) La de los deportistas profesionales.

e) La de los artistas en espectáculos públicos.

f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

g) La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

Esta letra fue introducida por:

– *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

h) La de los estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas.

El contenido de esta letra fue introducido por:

– *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

i) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.

– *Letra g) antes de la reforma llevada a cabo por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución.

Artículo 3. Fuentes de la relación laboral

Redacción inicial

1. Los derechos y obligaciones, concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.

3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

4. Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

Redacción vigente

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

c) Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.

3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

4. Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

Sección 2ª. Derechos y deberes laborales básicos

Artículo 4. Derechos laborales

Redacción inicial

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Participación en la empresa.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) A no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Redacción vigente

1 Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Información, consulta y participación en la empresa.

Esta letra ha sido modificada por:

- *Art. Único. Uno, Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.*

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Esta letra ha sido modificada por:

- *Art. 37.1, Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.*

- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Esta letra ha sido modificada sucesivamente por:

- *Art. 1, Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso de maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato en el trabajo.*
- *Art. 37.2, Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.*
- *Disp. Adicional décimo primera. Uno. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 5. Deberes laborales

Redacción inicial

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven en su caso de los respectivos contratos de trabajo.

Redacción vigente

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Sección 3ª. Elementos y eficacia del contrato de trabajo

Artículo 6. Trabajo de los menores

Redacción inicial

1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.
2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubre, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.
3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

Redacción vigente

1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.
2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.
3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

Artículo 7. Capacidad para contratar

Redacción inicial

Podrán contratar la prestación de su trabajo:

a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.

b) Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tengan a su cargo.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada le autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.

c) Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

Redacción vigente

Podrán contratar la prestación de su trabajo:

a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.

b) Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.

c) Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

Artículo 8. Forma del contrato

Redacción inicial

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.

2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los celebrados para la formación, por tiempo o para obra o servicio determinado, cuya duración sea superior a cuatro semanas. Igualmente los contratos a tiempo parcial, en prácticas y a domicilio, así como los de los españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. De no observarse tal exigencia, el contrato se

presumirá celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

3. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Redacción vigente

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.

2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Este número ha sido modificado sucesivamente por:

- *Art. 1.1 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*
- *Art. 1.1 Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.*
- *Art. 1.1 Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.*
- *Art. 1.1 Real Decreto-Ley 5/2001, 2 de marzo, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*
- *Art. 1.1 Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*
- *Disposición derogatoria única Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (Se suprime la referencia al contrato de inserción).*

3.a) El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

Esta letra fue introducida por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Esta letra ha sido modificada por:

- *Art. 32.2 Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.*

b) Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

Esta letra fue introducida por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Téngase en cuenta que el número 3 de este artículo ya existía en la versión original del Estatuto de los Trabajadores, pero su contenido ha sido sucesivamente modificado por las normas más arriba mencionadas.

4. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Este número fue modificado por:

- *Art. 1.1, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

Este número fue reenumerado por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

5. Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

Este número fue incorporado por:

- *Art. 1.1, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

Este número fue reenumerado por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Artículo 9. Validez del contrato

Redacción inicial

1. Si resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el número 1 del art. 3º de esta ley.

Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, la jurisdicción competente que a instancia de parte declare la nulidad hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones o retribuciones.

2. En caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido.

Redacción vigente

1. Si resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el número 1 del artículo 3 de esta Ley.

Si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones especiales en virtud de contraprestaciones establecidas en la parte no válida del contrato, la jurisdicción competente que a instancia de parte declare la nulidad hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones o retribuciones.

2. En caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido.

Sección 4ª. Modalidades del contrato de trabajo

Artículo 10. Trabajo en común y contrato de grupo

Redacción inicial

1. Si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará, respecto de cada uno individualmente, sus derechos y deberes.

2. Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes

que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

3. Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de éste.

Redacción vigente

1. Si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará respecto de cada uno, individualmente, sus derechos y deberes.

2. Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación.

3. Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de éste.

Artículo 11.

Redacción inicial

Artículo 11. Trabajo en prácticas y para la formación

1. Quienes estuvieran en posesión de titulación académica, profesional o laboral reconocida, dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la obtención de aquélla, pueden concertar contrato de trabajo en prácticas a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados por el interesado.

2. El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito.

3. El contrato expresará las condiciones de trabajo y su duración, que no podrá ser superior a doce meses en total.

4. En caso de que el interesado se incorpore, sin solución de continuidad, a la empresa en que hubiera realizado las prácticas, el tiempo de éstas se deducirá del período de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

5. Los mayores de dieciséis años podrán ser contratados, a efectos de formación laboral hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años con reducción de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social. En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad se estará a lo dispuesto en el número anterior.

El contrato deberá formalizarse por escrito.

Redacción vigente

Artículo 11. Contratos formativos

La rúbrica de este artículo fue modificada por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Este artículo fue inicialmente modificado por:

- *Art. Único Ley 32/1984, de 2 de agosto sobre modificación de determinados artículos de la ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.*

Este artículo fue derogado por:

- *Disp. Derog. Única Ley 10/1994, de 19 de mayo, de Medidas urgentes de fomento de la ocupación.*

Este artículo fue introducido por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Este artículo ha sido modificado sucesivamente por:

- *Art. 1.2 Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo de Medidas Urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.*
- *Art. 1.2 Ley 63/1997, de 26 de diciembre de Medidas Urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida*

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén

en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

Esta letra ha sido modificada sucesivamente por:

- *Art. 1.2 Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*
- *Art. 12.Uno Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.*

b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.

Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa.

Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los

convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

3. En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Artículo 12.

Redacción inicial

Artículo 12. Trabajo a tiempo parcial

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad que se trate en el mismo período de tiempo.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará a razón de las horas o días realmente trabajados.

Redacción vigente

Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo

La rúbrica de este artículo ha sido modificada sucesivamente por:

- *Art. Único Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*
- *Art. 1.3 Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*
- *Art. 1.3 Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*

Este artículo fue inicialmente modificado por:

- *Art. Único Ley 32/1984, de 2 de agosto sobre modificación de determinados artículos de la ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.*

Tras la derogación de la anterior versión del artículo por Disp. Derog. Única Ley 10/1994, de 19 de mayo, de Medidas urgentes de fomento de la ocupación, el vigente texto fue introducido por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Posteriormente, este artículo ha sido modificado sucesivamente por:

- *Art. 1.3 Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.*
- *Art. 1.3 Ley 63/1997, de 26 de diciembre de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.*
- *Art. 1.1 Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad.*

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

Este número ha sido modificado sucesivamente por:

- *Art. 1.3 Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*
- *Art. 1.3 Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Este número ha sido modificado sucesivamente por:

- *Art. 19.2 Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales administrativas y del orden social.*
- *Art. 1.4 Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*
- *Art. 1.4 Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Esta letra ha sido modificada sucesivamente por:

- *Art. 19.2 Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales administrativas y del orden social.*
- *Art. 1.5 Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*
- *Art. 1.5 Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*

b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o , en su defecto, de ámbito inferior.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52 c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

g) Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

5. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo

caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1 y 37, apartado 1, de esta Ley.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.

Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Este número ha sido modificado sucesivamente por:

- Art. 1.6 Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*
- Art. 1.6 Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*

6. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquellos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a

tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Este apartado ha sido modificado por:

– *Art. 1.7 Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*

Artículo 13. Contrato de trabajo a domicilio

Redacción inicial

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

3. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

4. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

5. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente ley, salvo que se trate de un grupo familiar.

Redacción vigente

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

3. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

4. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

5. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar.

CAPÍTULO II

Contenido del contrato de trabajo

Sección 1ª Duración del contrato

Artículo 14. Período de prueba

Redacción inicial

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Redacción vigente

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Este número fue modificado por:

- *Art. 1 Ley 11/1994, de 19 de mayo por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Este número fue modificado por:

- *Art. 1 Ley 11/1994, de 19 de mayo por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 15. Duración del contrato

Redacción inicial

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinados.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

d) En atención a las circunstancias previstas en el apartado 3 del art. 17, cuando el Gobierno haga uso de la autorización prevista en el mismo.

e) Cuando se trate de trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo. Los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la consideración, a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba establecido para la actividad de que se trate. Todo ello, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

4. Los contratos temporales se prorrogarán, por el tiempo que se determine mediante Decreto, previa consulta al Consejo General del INEM, y atendiendo a la situación del mercado de trabajo y a la evolución del nivel de empleo.

En los supuestos de prórroga de los contratos será preciso el común acuerdo de las partes, antes del vencimiento del plazo, así como la comunicación de la prórroga a la Oficina de Empleo correspondiente.

Redacción vigente

Este artículo ha sido modificado sucesivamente por:

- *Art. Único Ley 32/1984, de 2 de agosto sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Art. 1 Ley 11/1994, de 19 de mayo por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

La letra b) de este apartado ha sido modificada sucesivamente por:

- *Art. 1.8 Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*
- *Art. 1.8 Ley 12/2001, de 9 de julio de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

d) [...]

Esta letra fue incorporada por Art. 1.9 Ley 12/2001, de 9 de julio de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, y modificado el contenido de su 2º párrafo por Art. 24 Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Con posterioridad esta letra ha sido derogada por:

- *Disposición derogatoria única Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.*

Téngase en cuenta que este número fue inicialmente modificado por:

- *Art. 1.4 Ley 63/1997, de 26 de diciembre de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.*

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

Este número fue modificado sucesivamente por:

- *Art. Único Ley 32/1984, de 2 de agosto sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Art. 1 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*

Repárese que su contenido ha sido reenumerado

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

Este número fue modificado sucesivamente por:

- *Art. Único Ley 32/1984, de 2 de agosto sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Art. 1 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*

Repárese que su contenido ha sido reenumerado

4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Este número fue modificado sucesivamente por:

- *Art. 1 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Este número fue introducido por:

- *Art. Único Ley 32/1984, de 2 de agosto sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.*

Con posterioridad, ha sido modificado sucesivamente por:

- *Art. 1.9 Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*
- *Art. 1.10 Ley 12/2001, de 9 de julio de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*
- *Art. 12.Dos Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.*

6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Este número fue introducido por:

- *Art. Único Ley 32/1984, de 2 de agosto sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.*

Tras la derogación de este número por la Disp. Derog. Única de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, su vigente redacción ha sido incorporado por:

- *Art. 1.10 Ley 12/2001, de 9 de julio de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*

La Disposición derogatoria única Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo ha suprimido la referencia al contrato de inserción que contenía este número

7. El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

Este número fue introducido por:

- *Art. Único Ley 32/1984, de 2 de agosto sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.*

Tras su derogación por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social debe su redacción actual:

- *Art. 1.10 Ley 12/2001, de 9 de julio de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*

8. El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio

colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.

Este número ha sido incorporado por:

- *Art. 1.10 Ley 12/2001, de 9 de julio de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*

9. Se autoriza al Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.

Este número ha sido incorporado por:

- *Art. 1.10 Ley 12/2001, de 9 de julio de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*

Repárese que su contenido ha sido reenumerado

Artículo 16. Ingreso al trabajo

Redacción inicial

1. Los empresarios están obligados a solicitar de las oficinas de empleo los trabajadores que necesiten así como a comunicar la terminación de los contratos de trabajo de los que fueran parte. No obstante, podrán contratar directamente cuando no existiese Oficina de Empleo en la localidad o no se les facilite por la Oficina, en el plazo de tres días, los trabajadores solicitados o no contratasen a los que la Oficina les haya facilitado, comunicando en todos estos casos la contratación a la Oficina de Empleo correspondiente.

2. Se prohíbe la existencia de agencias privadas de colocación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la contratación laboral de todo tipo. Las agencias o empresas dedicadas a la selección de trabajadores deberán hacer constar en sus anuncios el número de la demanda en la Oficina de Empleo y la identificación de ésta.

3. El contrato de trabajo se registrará por la oficina de empleo que corresponda.

4. La clasificación profesional se realizará por acuerdo entre el trabajador y el empresario, con sumisión y en los términos establecidos en convenios colectivos y, en su defecto, en las normas reglamentarias laborales.

Redacción vigente

Este artículo ha sido modificado sucesivamente por:

- *Art. 1 Ley 11/1994, de 19 de mayo por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

1. Los empresarios están obligados a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

Este número ha sido modificado por:

- *Art. 32.1 Ley 14/2000, de 29 de diciembre de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.*

2. Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos. El servicio público de empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Sección 2ª. Derechos y deberes derivados del contrato

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales

Redacción inicial

1. Se entenderán nulos y sin efectos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

2. Sólo podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo, que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y de quienes accedan al primer empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones y otras ayudas para fomentar el empleo de los grupos de trabajadores citados en el párrafo anterior. Cuando se utilice la

contratación temporal como medida de fomento al empleo, la duración del contrato no podrá exceder de tres años.

Las medidas de fomento al empleo integradas por subvenciones, desgravaciones y otras ayudas, se establecerán por el Gobierno previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Redacción vigente

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Este número ha sido modificado por:

- Art. 37.4 Ley 62/2003, de 20 de diciembre de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Disp. Adicional décimo primera. Dos. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Podrán establecerse por Ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

Este número fue modificado sucesivamente por:

- Art. 2 Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

- *Art. 2 Ley 63/1997, de 26 de diciembre de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.*

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Este número ha sido incorporado por:

Disp. Adicional décimo primera. Dos. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este número ha sido incorporado por:

Disp. Adicional décimo primera. Dos. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador

Redacción inicial

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Redacción vigente

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Artículo 19. Seguridad e higiene

Redacción inicial

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

5. Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75 % de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Redacción vigente

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

5. Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75 por 100 de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral

Redacción inicial

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá

determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Redacción vigente

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.

La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

Artículo 21. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa

Redacción inicial

1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, sólo será válido si concurren los requisitos siguientes:

- a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y
- b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

3. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación.

4. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

Redacción vigente

1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, sólo será válido si concurren los requisitos siguientes:

- a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y
- b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

3. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación.

4. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

Sección 3ª.

Redacción inicial

Sección 3ª. Promoción en el trabajo

Redacción vigente

Sección 3ª. Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Esta sección fue modificada por:

- Art. 2 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Artículo 22.

Redacción inicial

Artículo 22. Promoción y formación profesional en el trabajo

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. En los convenios colectivos podrán pactarse los términos concretos del ejercicio de estos derechos y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos.

Redacción vigente

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional

Este artículo ha sido modificado por:

- *Art. 2 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

3. Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

4. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

5. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Este número fue introducido por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Artículo 23.

Redacción inicial

Artículo 23. Trabajos de superior e inferior categoría

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o en su caso de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Redacción vigente

Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo

La rúbrica de este artículo fue modificada por:

- *Art. 2 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

Este artículo fue modificado por:

- *Art. 2 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa,

cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. En los Convenios Colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos.

Artículo 24. Ascensos

Redacción inicial

1. Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario, sin perjuicio de lo que pueda pactarse en convenio colectivo.

2. Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Redacción vigente

Este artículo fue modificado por:

- Art. 2 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 25. Promoción económica

Redacción inicial

1. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, tiene derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual.

2. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años.

Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

3. Lo dispuesto en el número anterior, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Redacción vigente

1. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en Convenio Colectivo o contrato individual.

2. Lo dispuesto en el número anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Este número fue modificado por:

- *Art. 2 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

Sección 4ª. Salarios y garantías salariales

Artículo 26. Del salario

Redacción inicial

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

4. Operará la compensación y absorción, cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

5. Deberá existir constancia expresa en los convenios colectivos de la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo.

Redacción vigente

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

Este número fue modificado por:

- *Art. 3 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Este número fue modificado por:

- *Art. 3 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

4. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

Número 3 antes de la reforma llevada a cabo por:

- *Art. 3 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Número 4 antes de la reforma llevada a cabo por:

- *Art. 3 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

Artículo 27. Salario mínimo interprofesional

Redacción inicial

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios al consumo.
- b) La productividad media nacional alcanzada.
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d) La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

Redacción vigente

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios al consumo.
- b) La productividad media nacional alcanzada.
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d) La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo

Redacción inicial

El empresario está obligado a pagar, por la prestación de un trabajo igual, el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo

Redacción vigente

Este artículo ha sido modificado sucesivamente por:

- *Art. 2 Ley 11/1994, de 19 mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*
- *Art. único Ley 33/2002, de 5 julio, de modificación del artículo 28 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 29. Liquidación y pago

Redacción inicial

1. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente, en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

2. El derecho al salario a comisión nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año.

El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos.

3. El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado.

4. El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

Redacción vigente

1. La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por Convenio Colectivo, o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el apartado 2 del artículo 49.

Este número fue modificado por:

- *Art. 3 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

El contenido del último párrafo fue introducido por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

2. El derecho al salario a comisión nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año.

El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos.

3. El interés por mora en el pago del salario será el 10 por 100 de lo adeudado.

4. El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 30. Imposibilidad de la prestación

Redacción inicial

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato, porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

Redacción vigente

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias

Redacción inicial

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

Redacción vigente

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

Artículo 32. Garantías del salario

Redacción inicial

1. Los créditos por salarios por los últimos treinta días de trabajo, y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional, gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque éste se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.

2. Los créditos salariales gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores, mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.

3. Los créditos salariales no protegidos en los números anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados y gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real en los supuestos en los que éstos con arreglo a la Ley Hipotecaria, sean preferentes.

4. Las preferencias reconocidas en los números precedentes a los créditos salariales serán de aplicación tanto en el supuesto de que el empresario haya iniciado un procedimiento concursal como en cualquier otro en el que concurren con otro u otros créditos sobre bienes del empresario.

5. Las acciones que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los salarios que le puedan ser adeudados no quedarán en suspenso por la tramitación de un procedimiento concursal.

6. El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.

Redacción vigente

1. Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque éste se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.

2. Los créditos salariales gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.

3. Los créditos por salarios no protegidos en los apartados anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días del salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que éstos, con arreglo a la Ley, sean preferentes. La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo.

Este número fue modificado por:

- *Art. 3 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

4. El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.

Este número fue modificado por:

- *Art. 3 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

La Disp. Final 14.1 Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal ha introducido en este número el contenido del originario número 6.

5. Las preferencias reconocidas en los apartados precedentes serán de aplicación en todos los supuestos en los que, no hallándose el empresario declarado en concurso, los correspondientes créditos concurren con otro u otros sobre bienes de aquél. En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley Concursal relativas a la clasificación de los créditos y a las ejecuciones y apremios.

Este número fue modificado por:

- *Art. 3 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*
- *Disposición Final 14.1 Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.*

Artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial

Redacción inicial

1. El Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de sus salarios, correspondientes a cuatro meses como máximo, que estén pendientes de pago, en los casos de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra y concurso de acreedores.

2. El Fondo de Garantía Salarial, en los mismos casos del número 1 anterior, abonará las indemnizaciones reconocidas judicial o administrativamente a favor de los trabajadores a causa de despido y extinción de los contratos conforme a los arts. 50 y 51 de esta ley, con el límite máximo equivalente a un año de salario. Se entenderá por dicho importe el que hubiera correspondido percibir a cada trabajador según el convenio colectivo vigente en la fecha de la insolvencia, de la suspensión de pagos o quiebra de los empresarios y, en defecto de convenio colectivo, de conformidad con lo que establezca la ordenanza laboral aplicable. En ningún caso la indemnización podrá exceder del tope máximo de cotización a la Seguridad Social que fuera aplicable al trabajador.

3. En los procedimientos concursales, para que el Fondo de Garantía asuma las obligaciones señaladas en los números anteriores, será preciso que se le dé audiencia en el expediente.

4. La indemnización complementaria por salarios de tramitación que en su caso acuerde la Jurisdicción competente, tendrá la consideración de salarios pendientes de pago, sin que pueda el Fondo de Garantía Salarial abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a los cuatro meses de salario a que se refiere el núm. 1 de este artículo.

5. El Fondo asumirá las obligaciones especificadas en los números 1, 2, 3 y 4 anteriores, previa comprobación de su procedencia, subrogándose obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores frente a los empresarios por las cantidades satisfechas y

conservando el carácter de créditos singularmente privilegiados que les confiere el art. 32 de esta Ley.

6. El Fondo se financiará con las aportaciones efectuadas por todos aquellos que tengan a su servicio trabajadores por cuenta ajena; el tipo de cotización se fijará por el Gobierno sobre los salarios que sirvan de base para el cálculo de las cotizaciones para atender las contingencias derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el sistema de la Seguridad Social.

7. A los efectos de este artículo se entiende que existe insolvencia del empresario cuando se haya despachado mandamiento de ejecución o de apremio de sus bienes y del embargo subsiguiente no resulten bienes libres bastantes para el pago. En este supuesto, el Fondo de Garantía podrá aportar datos respecto de bienes libres sobre los que los trabajadores pudieran trabar embargo para el cobro de sus créditos.

Redacción vigente

Este artículo fue modificado en sus números 1 a 7 por:

- *Art. único Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*

1. El Fondo de Garantía Salarial, Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario.

A los anteriores efectos, se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento cincuenta días.

Este número ha sido modificado sucesivamente por:

- *Art. 2.1 Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.*
- *Art. 2.1 Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.*

El párrafo segundo de este número ha sido modificado por:

- *Art. 12.Tres Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.*

El párrafo primero de este número ha sido modificado por:

- *Art. Único. Dos, Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.*

2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 de esta Ley, y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 de esta Ley, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.

Este número ha sido modificado sucesivamente por:

- *Art. Único Ley 60/1997, de 19 de diciembre, de modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial.*
- *Art. 12.Cuatro Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.*

3. En los procedimientos concursales, desde el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia, el Juez, de oficio o a instancia de parte, citará al Fondo de Garantía Salarial, sin cuyo requisito no asumirá éste las obligaciones señaladas en los apartados anteriores. El Fondo se personará en el expediente como responsable legal subsidiario del pago de los citados créditos, pudiendo instar lo que a su derecho convenga y sin perjuicio de que, una vez realizado, continúe como acreedor en el expediente.

4. El Fondo asumirá las obligaciones especificadas en los números anteriores, previa instrucción de expediente para la comprobación de su procedencia.

Para el reembolso de las cantidades satisfechas, el Fondo de Garantía Salarial se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores, conservando el carácter de créditos privilegiados que les confiere el artículo 32 de esta Ley. Si dichos créditos concurriesen con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no satisfecha por el Fondo, unos y otros se abonarán a prorrata de sus respectivos importes.

5. El Fondo de Garantía Salarial se financiará con las aportaciones efectuadas por todos los empresarios a que se refiere el apartado 2 del artículo 1 de esta Ley, tanto si son públicos como privados.

El tipo de cotización se fijará por el Gobierno sobre los salarios que sirvan de base para el cálculo de la cotización para atender las contingencias derivadas de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el Sistema de la Seguridad Social.

6. A los efectos de este artículo se entiende que existe insolvencia del empresario cuando, instada la ejecución en la forma establecida por la Ley de Procedimiento Laboral, no se consiga satisfacción de los créditos laborales. La

resolución en que conste la declaración de insolvencia será dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial.

7. El derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago de las prestaciones que resultan de los apartados anteriores prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la Autoridad Laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.

Tal plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal y por las demás formas legales de interrupción de la prescripción.

El párrafo primero de este número ha sido modificado por:

- *Art. 12. Cinco Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.*

8. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponde a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 de esta Ley o por la causa prevista en el párrafo c) del artículo 52, o conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo.

Este número fue introducido por:

- *Art. Único Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*

Posteriormente, este número fue modificado por:

- *Art. 41 Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.*

El párrafo primero de este número ha sido modificado por:

- *Art. 12.Seis Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.*

9. El Fondo de Garantía Salarial tendrá la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir las obligaciones previstas en este artículo.

Este número fue incorporado por:

- *Art. 3.5 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

10. El Fondo de Garantía Salarial dispensará la protección regulada en el presente artículo en relación con los créditos impagados de los trabajadores que ejerzan o hayan ejercido habitualmente su trabajo en España cuando pertenezcan a una empresa con actividad en el territorio de al menos dos Estados miembros de la Unión Europea, uno de los cuales sea España, cuando concurren, conjuntamente, las siguientes circunstancias:

a) Que se haya solicitado la apertura de un procedimiento colectivo basado en la insolvencia del empresario en un Estado miembro distinto de España, previsto por sus disposiciones legales y administrativas, que implique el desapoderamiento parcial o total del empresario y el nombramiento de un síndico o persona que ejerza una función similar.

b) Que se acredite que la autoridad competente, en virtud de dichas disposiciones, ha decidido la apertura del procedimiento; o bien que ha comprobado el cierre definitivo de la empresa o el centro de trabajo del empresario, así como la insuficiencia del activo disponible para justificar la apertura del procedimiento.

Cuando, de acuerdo con los términos establecidos en este apartado, la protección de los créditos impagados corresponda al Fondo de Garantía Salarial, éste solicitará información de la institución de garantía del Estado miembro en el que se tramite el procedimiento colectivo de insolvencia sobre los créditos pendientes de pago de los trabajadores y sobre los satisfechos por dicha institución de garantía y pedirá su colaboración para garantizar que las cantidades abonadas a los trabajadores sean tenidas en cuenta en el procedimiento, así como para conseguir el reembolso de dichas cantidades.

11. En el supuesto de procedimiento concursal solicitado en España en relación con una empresa con actividad en el territorio de al menos otro Estado miembro de la Unión Europea, además de España, el Fondo de Garantía Salarial estará obligado a proporcionar información a la institución de garantía del Estado en cuyo territorio los trabajadores de la empresa en estado de insolvencia hayan ejercido o ejerzan habitualmente su trabajo, en particular, poniendo en su conocimiento los créditos pendientes de pago de los trabajadores, así como los satisfechos por el propio Fondo de Garantía Salarial.

Asimismo, el Fondo de Garantía Salarial prestará a la institución de garantía competente la colaboración que le sea requerida en relación con su intervención en el procedimiento y con el reembolso de las cantidades abonadas a los trabajadores.

Los números 10 y 11 de este artículo han sido incorporados por:

- *Art. Único. Tres y Cuatro, respectivamente, Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.*

La Disposición transitoria primera. Régimen transitorio aplicable a las situaciones transnacionales de la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, añade lo siguiente: “La protección de los trabajadores en las situaciones transnacionales en los términos regulados en los nuevos apartados 10 y 11 de artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores será aplicable a todo procedimiento colectivo basado en la insolvencia de un empresario solicitado a partir del 8 de octubre de 2005”.

Sección 5ª. Tiempo de trabajo

Artículo 34. Jornada

Redacción inicial

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

2. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y tres horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada.

Se entenderá por jornada partida aquélla en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Con independencia de lo antes dicho, en los convenios colectivos podrán regularse jornadas anuales respetando el máximo de horas extraordinarias diarias.

En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

3. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

4. El calendario laboral de la empresa se visará por la Delegación de Trabajo.

5. El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones a la jornada de trabajo.

6. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un veinticinco por ciento sobre el salario base.

Redacción vigente

Este artículo fue modificado en sus números 1 a 6 por:

- *Art. 4 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

Asimismo la norma más arriba citada incorporó el número 7.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. Mediante convenio colectivo, o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.

Este número ha sido modificado sucesivamente por:

- *Art. 9 Real Decreto - ley 1/1986, de 14 de marzo, de Medidas urgentes, administrativas, financieras, fiscales y laborales.*
- *Art. 1 Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales en treinta días.*

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

6. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

7. El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

Este número ha sido incorporado por:

Disp. Adicional décimo primera. Tres. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 35. Horas extraordinarias

Redacción inicial

1. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior, se abonará con el incremento que se fije en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso el incremento será inferior al 75 % sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año, salvo lo previsto en el número 3 de este artículo. El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

6. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el indicado período nocturno, salvo en casos y actividades especiales debidamente justificados y expresamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

Redacción vigente

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Este número ha sido modificado por:

– *Art. 10 Real Decreto - ley 1/1986, de 14 de marzo, de Medidas urgentes, administrativas, financieras, fiscales y laborales.*

- *Art. 4 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

Este número ha sido modificado por:

- *Art. 10 Real Decreto - ley 1/1986, de 14 de marzo, de Medidas urgentes, administrativas, financieras, fiscales y laborales.*
- *Art. 4 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Este artículo fue modificado por:

- *Art. 4 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

Artículo 36.

Redacción inicial

Artículo 36. Horario flexible y trabajo a turnos

1. La fijación del horario flexible es facultad del empresario, previo informe favorable de los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, sin perjuicio de lo pactado en convenio colectivo.

2. El empresario podrá exigir una prestación de trabajo continuada durante períodos ciertos y anunciados previamente al personal, cuyo trabajo se realice en equipos o grupos similares que requieren la presencia a horas fijas de todos sus miembros.

3. En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos, se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

4. Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Respecto de los trabajadores contratados por uno o más días cada semana, conforme al párrafo anterior, sin comprender la semana completa, las empresas incluirán a los efectos de la cotización para la Seguridad Social tan sólo las retribuciones correspondientes a dichos días. Tales trabajadores conservarán, respecto de los demás días, los beneficios, si los hubiere, de la contingencia de desempleo en el sistema de la Seguridad Social.

Redacción vigente

Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo

La rúbrica de este artículo fue modificada por:

- *Art. 4 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

Este artículo fue modificado por:

- *Art. 4 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

1. A los efectos de lo dispuesto en la presente Ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Resultará de aplicación a lo establecido en el párrafo segundo lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 de esta Ley. Igualmente, el Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales a las previstas en el presente artículo para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.

2. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

3. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

4. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente Ley.

5. El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas

exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos

Redacción inicial

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Todo ello sin perjuicio de que por disposición legal, convenio colectivo, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descanso laboral para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Navidad del Señor, Año Nuevo y 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo.

El Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, salvo las expresadas en el párrafo anterior y aquellas otras que por su arraigo local deben disfrutarse el día de su fecha.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 de esta ley.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Redacción vigente

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

Este número fue modificado por:

- Art. 4 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

Este número fue modificado por:

- Art. 4 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Esta letra fue modificada sucesivamente por:

– *Art. 1 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*

– *Disp. Adicional décimo primera. Cuatro. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Esta letra fue modificado por:

– *Art. 4 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Esta letra fue incorporada por:

– *Disposición Adicional 11, Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Este número fue modificado sucesivamente por:

- *Art. 1 Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a 16 semanas el permiso de maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato en el trabajo.*
- *Art. 2.1 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*
- *Disp. Adicional décimo primera. Cinco. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

4.bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

Este número ha sido incorporado por:

- *Disposición Adicional 8.1 a), Ley 12/ 2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Este número fue modificado sucesivamente por:

- *Art. 2.2 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*
- *Disp. Adicional décimo primera. Cinco. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Este número fue incorporado por:

- *Art. 2.3 Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*

7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Este número ha sido incorporado por:

- *Disposición Adicional 7.1 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género.*

Artículo 38. Vacaciones anuales

Redacción inicial

1. El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a veintitrés días naturales.

2. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del período total. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) El empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidad familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

d) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

4. Las vacaciones anuales de los menores de dieciocho años y los mayores de sesenta, tendrán una duración mínima de un mes.

Redacción vigente

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

Este número fue modificado por:

- Art. 2, Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales en treinta días.

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

Este número fue modificado por:

- Art. 4 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al

finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El segundo párrafo de este número ha sido incorporado por:

Disp. Adicional décimo primera. Seis. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CAPÍTULO III

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Sección 1ª. Movilidad funcional y geográfica

Artículo 39. Movilidad funcional

Redacción inicial

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Redacción vigente

Este artículo fue modificado por:

- *Art. 5 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los

casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.

Artículo 40. Movilidad geográfica

Redacción inicial

1. Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, y lo permita la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

2. Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos. De igual forma se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

3. Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la

ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

4. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Redacción vigente

Este artículo fue modificado por:

- *Art. 51. Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que

justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere al apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo 4 del apartado 1 de este artículo.

Este número fue modificado por:

- *Art. 42 Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.*

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

3 bis). La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Este número ha sido incorporado por:

- *Disp. Adic. 7.2 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género.*

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo 41.

Redacción inicial

Artículo 41. Modificaciones de las condiciones de trabajo

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días, a contar desde la solicitud formulada por la dirección de la empresa.

2. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

3. En los tres primeros supuestos del apartado anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 50, apartado 1, a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

4. En materia de traslados, se estará a las normas específicas establecidas en la presente Ley.

Redacción vigente

Artículo 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Este artículo fue modificado en sus números 1 a 4 por:

- *Art. 5, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

Asimismo, la ley más arriba citada incorporó el número 5.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.

- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

3. La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1 a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio

prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.

Sección 2ª. Garantías por cambio de empresario.

Artículo 42

Redacción inicial

Artículo 42. Responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras o servicios

1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la entidad gestora, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de 30 días improrrogables. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata con el límite de lo que correspondería si se hubiese tratado de su personal fijo en la misma categoría o puestos de trabajo.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

Redacción vigente

Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios

La rúbrica de este artículo ha sido modificada por:

- *Art. 2, Real Decreto-Ley 5/2001, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y confirmada por Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*

1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

Este número ha sido modificado por:

- *Art. 2, Real Decreto-Ley 5/2001, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y confirmada por Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*

2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

Este número ha sido modificado por:

- *Art. 2, Real Decreto-Ley 5/2001, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y confirmada por Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*

3. Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, el contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

Este número ha sido incorporado por:

- *Art. 2, Real Decreto-Ley 5/2001, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y confirmada por Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*

4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 de esta Ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

Este número fue incorporado por:

- Art. 2, Real Decreto-Ley 5/2001, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y confirmada por Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Con posterioridad, ha sido modificado por:

- Art. 12.Siete Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras b) a e) del apartado 4.

Este número ha sido incorporado por:

- Art. 2, Real Decreto-Ley 5/2001, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y confirmada por Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

6. Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.

Este número ha sido incorporado por:

- Art. 12.Ocho Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

7. Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 de esta Ley.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

Este número ha sido incorporado por:

- *Art. 12.Nueve Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.*

Artículo 43. Cesión de trabajadores

Redacción inicial

1. Se prohíbe el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, cualquiera que sean los títulos de dicho tráfico de mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores, sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan.

2. Los empresarios que infrinjan la prohibición anterior responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, a resultas de dichos actos prohibidos, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos. Podrán presentar las oportunas denuncias los trabajadores afectados y sus representantes legales en el centro de trabajo al que estuvieran adscritos.

3. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho, a su elección, a adquirir la condición de fijos en la empresa cedente o cesionaria una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba. En la nueva empresa sus derechos y obligaciones serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador de la misma categoría y puesto de trabajo, si bien la antigüedad se contará desde el inicio de la cesión ilegal.

Redacción vigente

Tras la derogación de la anterior versión del artículo por la Disp. Derog. Única, Ley 10/1994, de 19 de mayo, de Medidas urgentes de fomento de la ocupación, el vigente texto fue introducido por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Con posterioridad, este artículo ha sido modificado por:

- *Art. 12.Diez Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.*

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

Artículo 44. La sucesión de empresa

Redacción inicial

1. El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos «inter vivos», el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

2. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delicto.

Redacción vigente

Este artículo ha sido modificado en sus números 1 y 2 por:

- Art. 2, Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Asimismo, la ley más arriba citada ha incorporado los números 3 a 10.

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos «intervivos», responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión;
- b) Motivos de la transmisión;
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión, y
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la

consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 de la presente Ley.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

Sección 3ª. Suspensión del contrato.

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión

Redacción inicial

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:
 - a) Mutuo acuerdo de las partes.
 - b) Las consignadas válidamente en el contrato.
 - c) Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional de los trabajadores.
 - d) Maternidad de la mujer trabajadora.
 - e) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo.
 - f) Ejercicio de cargo público representativo.
 - g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
 - h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
 - i) Fuerza mayor temporal.
 - j) Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del trabajo.
 - k) Excedencia forzosa.
 - l) Por el ejercicio del derecho de huelga.
 - m) Cierre legal de la empresa.
2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Redacción vigente

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.

d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

La vigente redacción de esta letra obedece a las siguientes reformas:

- *Art. 1, Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso de maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad en el trabajo.*
- *Art. 3, Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.*
- *Disp. Adicional décimo primera. Siete. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

e) Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.

f) Ejercicio de cargo público representativo.

g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.

i) Fuerza mayor temporal.

j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Esta letra fue modificada por:

- *Art. 5, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

k) Excedencia forzosa.

l) Por el ejercicio del derecho de huelga.

m) Cierre legal de la empresa.

n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Esta letra ha sido incorporada por:

- *Disp. Adic. 7, Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de protección integral contra la violencia de género.*

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 46. Excedencias

Redacción inicial

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Redacción vigente

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Este número fue modificado por:

- *Disp. Adicional décimo primera. Ocho. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Este número ha sido modificado sucesivamente por:

- *Art. 1, Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso de maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad en el trabajo.*
- *Art. 4, Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.*
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Disp. Adic. 1, Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.*

- *Disp. Adic. 1, Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas.*
- *Disp. Adicional décimo primera. Nueve. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 47.

Redacción inicial

Artículo 47. Suspensión del contrato por causas tecnológicas, económicas o derivadas de fuerza mayor

1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido temporalmente por causas tecnológicas o económicas o derivadas de fuerza mayor, con arreglo a lo dispuesto en el art. 51 de esta Ley, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.

2. Los plazos establecidos en el art. 51 se reducirán a la mitad en cuanto a su duración; la documentación justificativa será la estrictamente necesaria a juicio de la autoridad laboral para resolver fundadamente en cada caso.

Redacción vigente

Artículo 47. Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor

La rúbrica y el contenido de este artículo fue modificado por:

- *Art. 5, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.

La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

En este supuesto, el plazo a que se refiere el apartado 4 del artículo 51 de esta Ley, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

2. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

Redacción inicial

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el número 1 del art. 45, excepto en los señalados en los apartados a) y b) del mismo número y artículo, en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad laboral transitoria, cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social.

3. En los supuestos de suspensión por prestación del Servicio Militar o sustitutivo, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

Redacción vigente

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 excepto en los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

Este número fue modificado por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

3. En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender sus actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas,

ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

Este número ha sido modificado sucesivamente por:

- *Art. 1, Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso de maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad en el trabajo.*
- *Art. 1, Ley 8/1992, de 30 de abril, de modificación del régimen de permisos concedidos por las leyes 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores y 30/1984, de Medidas para la reforma de la Función Pública a los adoptantes de un menor de cinco años.*
- *Art. 89, Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.*
- *Art. 5, Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.*
- *Disp. Adic. 8, Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*
- *Disp. Adicional décimo primera. Diez. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Este número fue incorporado por:

- Art. 6, Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

Este número fue modificado por:

- Disp. Adicional décimo primera. Diez. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Este número ha sido incorporado por:

- Disp. Adic. 7, Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Redacción vigente

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Este artículo fue incorporado por:

- *Disp. Adicional décimo primera. Once. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

Sección 4ª. Extinción del contrato.

Artículo 49. Extinción del contrato.

Redacción inicial

El contrato de trabajo se extinguirá:

1. Por mutuo acuerdo de las partes.
2. Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
3. Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Si llegado al término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

4. Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
5. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
6. Por jubilación del trabajador.
7. Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 44 o por extinción de la personalidad jurídica del contratante, debiendo, en este último caso, seguirse los trámites del art. 51 de esta ley.
8. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo.

9. Por cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva, fundada en causas tecnológicas o económicas, siempre que aquélla haya sido debidamente autorizada conforme a lo dispuesto en esta Ley.

10. Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

11. Por despido del trabajador.

12. Por causas objetivas legalmente procedentes.

Redacción vigente

Este artículo ha sido modificado sucesivamente por:

- *Art. único, Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajador.*
- *Art. único, Ley 36/1992, de 28 de diciembre, sobre modificación del Estatuto de los Trabajadores, en materia de indemnización en los supuestos de extinción contractual por jubilación del empresario.*
- *Art. 5, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Art. 3, Real Decreto-Ley 5/2001, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y confirmada por Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

a) Por mutuo acuerdo de las partes.

b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se

considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Esta letra ha sido modificada por:

- *Disposición derogatoria única Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (Se suprime la referencia al contrato de inserción).*

d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.

f) Por jubilación del trabajador.

g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 de esta Ley.

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 de esta Ley.

i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.

j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

k) Por despido del trabajador.

l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Esta letra ha sido incorporada por:

- *Disp. Adic. 7, Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de protección integral contra la violencia de género.*

2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador

Redacción inicial

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

- a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- b) La falta de pago o retrasos continuados, en el abono del salario pactado.
- c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Redacción vigente

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

- a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
- b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

Esta letra fue modificada por:

- Art. 5, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Artículo 51.

Redacción inicial

Artículo 51. Extinción por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor

1. La existencia de fuerza mayor, para que produzca la extinción de las relaciones de trabajo, habrá de ser constatada por la autoridad competente.

La resolución de la autoridad laboral que autorice la extinción producirá, en todo caso, sus efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

2. La extinción de las relaciones de trabajo fundada en causas económicas o en motivos tecnológicos deberá ser autorizada por la autoridad competente a petición del empresario interesado.

Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar la autorización si racionalmente se presumiera que la no incoación del expediente por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

3. El empresario, salvo en los casos previstos en el apartado 1 de este artículo, estará obligado a abrir un período de treinta días naturales de discusión y consultas con los representantes legales de los trabajadores, a los que se facilitará la información y documentación acreditativa del expediente, pudiendo éstos constituirse como interesados en la totalidad de la tramitación del mismo.

4. El empresario notificará a la autoridad laboral competente copia de la comunicación entregada a los representantes legales de los trabajadores, así como la fecha de iniciación de las consultas.

5. Concluido el período consultivo con acuerdo de las partes, se comunicará éste a la autoridad laboral, quien en el plazo de quince días determinará, oída la correspondiente Entidad Gestora de la prestación por desempleo, sin más trámite, la extinción; si durante este período de tiempo la autoridad laboral no se pronunciase expresamente, se entenderá autorizada la extinción.

Si la autoridad apreciase, de oficio o a instancia de parte, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo pondrá en conocimiento de la autoridad judicial a efectos de su nulidad.

En caso de no lograr acuerdo el empresario solicitará de la autoridad laboral autorización para la extinción de los contratos acompañando la documentación justificativa, en la que, necesariamente, irá un informe de un censor jurado de cuentas, así como las actas, si las hubiere, del desarrollo de las consultas. El informe del censor no será preceptivo en las empresas de menos de cincuenta trabajadores ni en los supuestos en que el expediente estuviera motivado por causas tecnológicas o fuerza mayor.

6. Recibida en forma la solicitud, la autoridad laboral, previo informe motivado de la Inspección de Trabajo, que deberá tener en cuenta la documentación obrante en el expediente, y con los informes de los organismos públicos que considere precisos, resolverá en un plazo de treinta días naturales a partir de la fecha en que fuera presentada la solicitud o aquella en la que se subsanaran los defectos formales a instancia de la autoridad laboral. A tal efecto los organismos públicos que sean requeridos de informe habrán de presentarlo en el improrrogable plazo de quince días naturales.

El plazo para resolver la solicitud no podrá ser suspendido ni prorrogado. Transcurrido el mismo sin resolución expresa de la autoridad laboral, aquella se entenderá denegada y, sin denuncia de mora, procederá en el término de quince días a la presentación del oportuno recurso de alzada, bien ante la Dirección General del Ministerio de Trabajo competente en la materia, bien ante el Ministro, en el supuesto de que hubiera sido aquella la que dictó la resolución en primera instancia.

El recurso así interpuesto habrá de ser resuelto por la autoridad competente en el plazo de quince días naturales, sin que éste pueda ser suspendido ni prorrogado.

En el supuesto de que tampoco en vía de recurso recayera resolución expresa en plazo previsto, se entenderá autorizada la solicitud presentada, poniendo fin a la vía administrativa.

Si en primera instancia recayera resolución expresa de la autoridad laboral, se estará a la normativa general en materia de recursos.

7. Si el expediente de regulación de empleo se hubiera presentado a instancia de los trabajadores, la autoridad laboral competente determinará las gestiones y los informes que sean precisos para la resolución del mismo, con respeto de los plazos antes señalados.

8. Si durante la tramitación del expediente la autoridad laboral competente tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz cualquier pronunciamiento, aquella podrá recabar de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción propuesta afectase a más del cincuenta por ciento de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyan el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

9. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

10. La indemnización, en el supuesto de ser autorizada la extinción, será de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

En el caso de fuerza mayor, la autoridad laboral podrá exonerar o reducir las indemnizaciones que serán satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

11. La declaración de quiebra producirá la continuidad de los contratos de trabajo si así se acordase por los síndicos, por continuar la actividad de la empresa. En otro caso, será preciso tramitar el expediente resolutorio ante la autoridad laboral competente.

12. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de sus bienes, se estará a lo dispuesto en el art. 44 de esta Ley, siempre que, en el caso de venta parcial, los bienes permitan continuar, también parcialmente, la actividad de la empresa.

En cualquier caso, si el nuevo empresario decide no continuar o suspender la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo, incoado al efecto.

13. Cuando el expediente afecte a empresas cuyo personal no exceda de cincuenta trabajadores o los trabajadores afectados no superen el cinco por ciento del personal del centro, los plazos se reducirán a la mitad, en cuanto a su duración, y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria, a juicio de la autoridad laboral competente, para resolver fundadamente en cada caso.

Lo previsto en el párrafo precedente tendrá eficacia en el segundo supuesto, siempre que el expediente al que se refiera se presente transcurridos más de doce meses del anterior.

La reducción de plazos se redondeará en las fracciones por exceso.

14. En la aplicación de los planes de reestructuración sectorial convenidos entre la Administración y las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores se seguirá en los expedientes de regulación de empleo, que en consecuencia se formulen, el procedimiento que en la normativa de los respectivos planes se haya acordado.

Redacción vigente

Artículo 51. Despido colectivo

La rúbrica de este artículo fue modificado por:

- *Art. 5 Ley 11/1994, de 19 de mayo por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

Asimismo, la Ley más arriba citada modificó los números 1 a 13, al tiempo que incorporó el número 14 de este artículo.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas

o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.

3. Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.

La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.

Si, durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan que contemple las medidas anteriormente señaladas.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.

5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud

empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

8. Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

9. Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente a que se refiere el presente artículo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.

10. [...]

Este apartado ha sido derogado por:

— *Disposición Derogatoria Única Ley 22/2003, de 9 de julio Concursal*

11. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial.

Si, no obstante la concurrencia del supuesto anterior, el nuevo empresario decide no continuar o suspende la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.

12. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.

Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.

14. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

15. Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Este apartado ha sido incorporado por:

- *Ley 35/2002, de 12 de julio de Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.*

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas

Redacción inicial

El contrato podrá extinguirse:

a) **Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.**

b) **Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio**

competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

c) En las empresas de menos de cincuenta trabajadores por la necesidad objetivamente acreditada de amortizar un puesto de trabajo individualizado, cuando no proceda utilizar los servicios del trabajador afectado en otras tareas de la empresa en la misma localidad. Si la empresa contase con un puesto vacante en otro centro de trabajo en distinta localidad, el trabajador podrá ocuparlo, solicitando el traslado con derecho a las compensaciones económicas legales. Si en el plazo de un año se volviera a crear la plaza amortizada, el trabajador despedido tendrá preferencia absoluta para ocuparla.

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el cinco por ciento en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Redacción vigente

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

Esta letra ha sido modificada sucesivamente por:

- *Art. 5 Ley 11/1994, de 19 de mayo por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.*
- *Art. 3 Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.*
- *Art. 3 Ley 63/1997, de 26 de diciembre de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.*

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Esta letra ha sido modificada sucesivamente por:

- *Art. 7.1 Ley 39/1999, de 5 de noviembre de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*
- *Disposición Adicional 7.6 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género.*

e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 de esta Ley se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

Esta letra ha sido incorporada por:

- *Art. 3.2 Ley 12/2001, de 9 de julio de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas

Redacción inicial

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

c) Concesión de un plazo de preaviso, cuya duración computada desde la entrega de la comunicación personal hasta la extinción del contrato de trabajo habrá de ser, como mínimo, la siguiente:

- Un mes, para los trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a un año.

- Dos meses, cuando la antigüedad sea superior a un año y no alcance a dos.

- Tres meses, cuando la antigüedad sea de dos o más años.

2. Durante el período de preaviso el trabajador o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratara de despido disciplinario.

4. Cuando el empresario incumpliese los requisitos establecidos en este artículo la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. No obstante lo anteriormente establecido, la no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá en ningún caso subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

a) En caso de procedencia, el trabajador consolidará la indemnización recibida y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización.

Redacción vigente

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52 c), de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

El último párrafo de esta letra fue introducido por:

– *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

c) Concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52 c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

Esta letra fue modificada por:

– *Art.5 Ley 11/1994, de 19 de mayo por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

2. Durante el período de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento

o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Este número fue sucesivamente modificado por:

- *Art. 7.2 Ley 39/1999, de 5 de noviembre de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*
- *Disp. Adicional décimo primera. Doce. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

a) En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1 de este artículo, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización.

Artículo 54. Despido disciplinario

Redacción inicial

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Redacción vigente

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
2. Se considerarán incumplimientos contractuales:
 - a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 - d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Esta letra ha sido incorporada por:

- Art. 37.5 Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Esta letra ha sido modificada por:

- Disp. Adicional décimo primera. Trece. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario

Redacción inicial

1. El despido regulado en el artículo anterior deberá ser notificado por escrito, en el que han de figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto.

2. El despido podrá ser calificado como procedente, improcedente o nulo.

3. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. En caso contrario será improcedente.

Será nulo el despido cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el núm. 1 de este artículo. El posterior cumplimiento por el empresario de dichos requisitos no constituirá nunca subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha.

4. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. El nuevo despido podrá efectuarse en un plazo de siete días siguientes a la declaración de nulidad del despido.

5. El despido procedente producirá la extinción del contrato sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación.

6. El despido de un trabajador que tenga suspendido un contrato de trabajo se considerará nulo si la jurisdicción competente no apreciase su procedencia.

Redacción vigente

Este artículo fue modificado en sus números 1 a 6 por:

- *Art. 5 Ley 11/1994, de 19 de mayo por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

Asimismo, dicha Ley incorporó el número 7.

Las letras a) y b) y el último párrafo del número 5 fueron incorporados por:

- *Art.7.Tres. Ley 39/1999, de 5 de noviembre de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*

1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

Esta letra ha sido modificada por:

– *Disp. Adicional décimo primera. Catorce. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

Esta letra ha sido sucesivamente modificada por:

– *Disp. Ad. 7.7 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de género.*

– *Disp. Adicional décimo primera. Catorce. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Esta letra ha sido incorporada por:

- *Disp. Adicional décimo primera. Catorce. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Este párrafo ha sido modificado por:

- *Disp. Adicional décimo primera. Catorce. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

Este número ha sido sucesivamente modificado por:

- *Art. 2.2 Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.*
- *Art. 2.2. Ley 45/2002, de 12 de diciembre Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.*

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Este número ha sido sucesivamente modificado por:

- *Art. 2.2 Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.*
- *Art. 2.2. Ley 45/2002, de 12 de diciembre Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.*

Artículo 56. Despido improcedente

Redacción inicial

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de las siguientes percepciones económicas, que deberán ser fijadas en aquélla:

a) En todo caso, a una indemnización, cifrada en cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

b) A una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se notifique la sentencia de la jurisdicción competente o hasta que haya encontrado otro empleo si tal colocación es anterior a dicha sentencia y se pruebe por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

2. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o indemnización, se entiende que procede la primera.

3. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

4. Cuando el empresario opte por la no readmisión y se trate de empresas con menos de veinticinco trabajadores, la indemnización se reducirá en un veinte por ciento. De la cantidad resultante, el cuarenta por ciento lo pagará el Fondo de Garantía Salarial en un plazo de diez días.

5. Cuando la sentencia de la jurisdicción competente que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días desde la fecha en que se presentó la demanda, el abono de la percepción económica a que se refiere el apartado b) del número 1 de este artículo, correspondiente al tiempo que exceda de los dos meses antes señalados, será por cuenta del Estado.

Redacción vigente

Este artículo ha sido modificado por:

- *Art. 5 Ley 11/1994, de 19 de mayo por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

Este número ha sido sucesivamente modificado por:

- *Art. 2.3 Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.*
- *Art. 2.3 Ley 45/2002, de 12 de diciembre de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.*

2. En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, el contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese

la indemnización prevista en el párrafo a) del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste.

Cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y el despido sea declarado improcedente, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna.

A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación.

Este número ha sido sucesivamente modificado por:

- *Art. 2.3 Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.*
- *Art. 2.3 Ley 45/2002, de 12 de diciembre de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.*

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.

Artículo 57.

Redacción inicial

CAPÍTULO IV Infracciones y sanciones

Sección 1ª. De los empresarios

Artículo 57. Infracciones laborales de empresarios

1. Son infracciones laborales de los empresarios las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo. Tales infracciones serán conocidas y sancionadas, mediante el oportuno expediente administrativo, por la autoridad laboral o Consejo de Ministros, en su caso.

2. Las sanciones se graduarán en atención a la gravedad de la infracción, malicia o falsedad del empresario, número de trabajadores afectados, cifra de negocios de la empresa y reincidencia.

3. Las infracciones se sancionarán con multa, a propuesta de la Inspección de Trabajo, por los Delegados Provinciales del Ministerio de Trabajo, hasta cien mil pesetas; por el Director

General competente por razón de la materia, hasta quinientas mil pesetas; por el Ministerio de Trabajo, hasta dos millones de pesetas, y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo, hasta quince millones de pesetas.

4. El Gobierno, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones referidas a la seguridad del trabajo, podrá acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Redacción vigente

Artículo 57. Pago por el Estado

Tras la derogación de este artículo por la Disp. Final Primera Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el orden social, fue posteriormente introducido por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a que se refiere el párrafo b) del apartado 1 del artículo 56 satisfecha al trabajador, correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días.

2. En los casos de despido en que, con arreglo al presente artículo, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

Este apartado ha sido sucesivamente modificado por:

- *Art. 2.4 Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.*
- *Art. 2.4 Ley 45/2002, de 12 de diciembre de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.*

Artículo 57 bis

Redacción inicial

Artículo 57 bis

Inexistente

Redacción vigente

Sección 5ª. Procedimiento concursal

Esta Sección ha sido incorporada por:

- *Disp. Final 14.2 Ley 22/2003, de 9 de julio Concursal.*

Artículo 57 bis. Procedimiento concursal

Este artículo ha sido incorporado por:

– *Disp. Final 14.2 Ley 22/2003, de 9 de julio Concursal.*

En caso de concurso, a los supuestos de modificación, suspensión y extinción colectivas de los contratos de trabajo y de sucesión de empresa, se aplicarán las especialidades previstas en la Ley Concursal.

Artículo 58.

Redacción inicial

Sección 2ª. De los trabajadores.

Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Redacción vigente

CAPÍTULO IV

Faltas y sanciones de los trabajadores

Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

CAPÍTULO V Plazos de prescripción

Sección 1ª Prescripción de acciones derivadas del contrato

Artículo 59. Prescripción y caducidad

Redacción inicial

1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

3. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquél en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Redacción vigente

1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de

extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

3. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido.

Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.

El último párrafo de este número fue modificado por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del período de consultas.

Este apartado ha sido incorporado por:

- *La Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Inspecciones y Sanciones del Orden Social.*

Sección 2ª Prescripción de las infracciones y faltas

Artículo 60. Prescripción

Redacción inicial

1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social.

2. Respecto de los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Redacción vigente

1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social.

2. Respecto de los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO II

De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa

CAPÍTULO I

Del derecho de representación colectiva

Artículo 61. Participación

Redacción inicial

De conformidad con lo dispuesto en el art. 4º de esta ley, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este título.

Redacción vigente

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título.

Sección 1ª. Órganos de representación

Artículo 62. Delegados de Personal

Redacción inicial

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores fijos, corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores fijos, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán mediante sufragio libre, secreto y directo los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social.

Redacción vigente

Este artículo fue modificado por:

- *Art. único Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.*

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 de esta Ley.

Artículo 63. Comités de empresa

Redacción inicial

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores fijos.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores fijos, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores fijos y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentro, con un máximo de doce miembros, designados de entre los componentes de los distintos comités de centro con la misma proporcionalidad y por estos mismos.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

Redacción vigente

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

Este número fue modificado por:

- Art. Único Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

3. Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros con un máximo de trece miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

Este número fue modificado por:

- Art. Único Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 64.

Redacción inicial

Artículo 64. Competencias

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.

- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 1.8. Ejercer una labor:
- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el art. 19 de esta ley.
- 1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- 1.10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.
- 1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3. y 1.4. del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Redacción vigente

Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias

La rúbrica de este artículo ha sido modificada por:

- *Art. Único. Cinco, Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.*

Este artículo ha sido modificado sucesivamente por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Art. 1.2 Real Decreto-ley 15/1998, de 27 noviembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo, en relación con el trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad.*
- *Disp. Adicional décimo primera. Quince y Dieciséis. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- *Art. Único. Cinco, Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.*

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre

mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieron lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

Artículo 65. Capacidad y sigilo profesional

Redacción inicial

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Redacción vigente

Este artículo ha sido modificado por:

- *Art. Único. Seis, Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.*

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el Capítulo VIII del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores.

Artículo 66. Composición

Redacción inicial

1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

De cincuenta a cien trabajadores, cinco.

De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.

De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.

De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.

De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.

De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Redacción vigente

1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
- b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
- e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
- f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Artículo 67.

Redacción inicial

Artículo 67. Elección y mandato

1. Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezca la convocatoria electoral.

2. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de dos años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

Solamente podrán ser revocados los delegados y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio como mínimo de sus electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

3. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en votos, de la misma candidatura o lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

4. Las sustituciones y revocaciones serán comunicadas seguidamente al empresario y a la autoridad laboral, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

Redacción vigente

Artículo 67. Promoción de elecciones y mandato electoral

La rúbrica de este artículo fue modificada por:

- *Art. 7 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

Este artículo fue modificado en sus cuatro primeros números por:

- *Art. único Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.*

Asimismo, dicha Ley incorpora el número 5.

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un diez por ciento de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. Los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones tendrán derecho a acceder a los registros de las Administraciones públicas que contengan datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta oficina pública, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

Sólo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Este número fue modificado por:

- *Art. 7 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa haya presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

Este número fue modificado por:

- *Art. 7 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

3. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de sus electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No

obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

Este número fue modificado por:

- Art. 7 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

4. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido.

Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose, asimismo en el tablón de anuncios.

Este número fue modificado por:

- Art. 7 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Artículo 68. Garantías

Redacción inicial

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el art. 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del Comité de empresa:

Hasta cien trabajadores, quince horas.

De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Redacción vigente

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

- 1º Hasta cien trabajadores, quince horas.
- 2º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Sección 2ª. Procedimiento electoral

Artículo 69.

Redacción inicial

Artículo 69. Electores y elegibles

1. Serán electores todos los trabajadores fijos de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y elegibles los trabajadores fijos que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de al menos seis meses, salvo en industrias en que por movilidad del personal se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Los trabajadores extranjeros podrán ser electores en todo caso, pero para ser elegidos se tendrá en cuenta el principio de reciprocidad de trato con los españoles en el país respectivo.

2. Se podrán presentar candidatos para la elección de delegados de personal y de miembros del comité de empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.

Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente, al menos, a tres veces el número de puestos a cubrir.

Redacción vigente

Artículo 69. Elección

La rúbrica de este artículo fue modificada por:

- Art. 7 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

1. Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta Ley.

Este número ha sido modificado sucesivamente por:

- *Art. único Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Art. 7 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

2. Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Los trabajadores extranjeros podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones a que se refiere el párrafo anterior.

Este número fue modificado sucesivamente por:

- *Art. 7 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

3. Se podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos o por las coaliciones formadas por dos o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta atribuyéndose sus resultados a la coalición. Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

Este número ha sido incorporado por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Su contenido corresponde al número 2 de la versión anterior.

Artículo 70. Votación para delegados

Redacción inicial

En la elección para delegados de personal cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados. Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

Redacción vigente

En la elección para delegados de personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados.

Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 71. Elección para el Comité de Empresa

Redacción inicial

1. En las empresas de más de cincuenta trabajadores el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios: uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados. Por convenio colectivo y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición. En tal caso las normas electorales del presente título se adaptarán a dicho número de colegios. Los puestos del comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa, según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados. Si en la división resultaren cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondería la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.

2. En la elección de miembros del comité de empresa en las de hasta doscientos cincuenta trabajadores, cada elector podrá dar su voto a un máximo de aspirantes hasta un 75 % de los puestos a cubrir, entre los candidatos proclamados, los cuales figurarán ordenados alfabéticamente en una sola lista. Serán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa. En las listas deberán figurar junto al nombre y apellidos de cada candidato las siglas del sindicato a que pertenezca. En el caso de los candidatos que no pertenecieran a sindicato alguno deberá indicarse que se trata de no afiliados.

3. En las elecciones a miembros del comité de empresa en aquellos centros de más de doscientos cincuenta trabajadores, la elección se ajustará a las siguientes reglas:

a) Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir con más del cincuenta por ciento de dichos puestos. Cada elector optará, dentro de una lista, por los candidatos que prefiera en número igual al de puestos, tachando los restantes. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

b) Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le correspondan, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votantes por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes, se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

c) Dentro de cada candidatura se elegirá a los que obtengan mayor número de votos, y en caso de empate a aquel que figure en lugar anterior en la lista.

4. La inobservancia de cualquiera de las reglas anteriores determinará la anulabilidad de la elección del candidato o candidatos afectados.

Redacción vigente

1. En las empresas de más de cincuenta trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.

Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición. En tal caso, las normas electorales del presente Título se adaptarán a dicho número de colegios. Los puestos del comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados. Si en la división resultaren cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondería la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.

2. En las elecciones a miembros del comité de empresa la elección se ajustará a las siguientes reglas:

a) Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del sesenta por ciento de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

Esta letra fue modificada por:

- Art. 7, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, de Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

b) No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos por cada colegio.

Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

c) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

Este número fue modificado por:

- Art. Único, Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

3. La inobservancia de cualquiera de las reglas anteriores determinará la anulabilidad de la elección del candidato o candidatos afectados.

Antiguo número 4 en la versión anterior a la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 72.

Redacción inicial

Artículo 72. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros

1. En las empresas o centros de trabajo que ocupen un número de trabajadores eventuales o temporeros no inferior al 20 % de la totalidad de los trabajadores, éstos podrán elegir entre ellos un representante por cada veinticinco o fracción. Esta representación se entiende sin perjuicio de la normal en la empresa.

2. Podrán ser elegidos representantes los trabajadores que tengan carácter de eventuales y que obtengan en la elección mayor número de votos, de acuerdo con el procedimiento que corresponda en función al número de trabajadores de la empresa. En caso de empate, la elección recaerá en el trabajador de más edad.

Los representantes de los trabajadores eventuales o temporeros tendrán la consideración de delegados del personal o, en su caso, de miembros del comité de empresa.

Redacción vigente

Artículo 72. Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y de trabajadores no fijos

La rúbrica y el contenido de este artículo han sido modificados sucesivamente por:

- *Art. Único, Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

1. Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada estarán representados por los órganos que se establecen en este Título conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.

2. Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes, se estará a lo siguiente:

a) Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Artículo 73. Mesa electoral

Redacción inicial

1. En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de doscientos cincuenta trabajadores electores o fracción.

2. La mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.

3. La mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.

4. Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella su suplente.

5. Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

Redacción vigente

1. En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de 250 trabajadores electores o fracción.

2. La mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.

3. La mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. Este último actuará de secretario. Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.

4. Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella su suplente.

5. Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por mesa. Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

Artículo 74. Funciones de la Mesa

Redacción inicial

1. La mesa electoral solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará con los medios que le habrá de facilitar éste, la lista de electores. Esta se hará pública en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

2. La mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes.

3. A continuación la mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de delegados de personal, así como el de miembros del comité que hayan de ser elegidos en aplicación de lo dispuesto en los arts. 62 y 66.

4. Los candidatos o candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la mesa en el posterior día hábil.

5. Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

Redacción vigente

Este artículo fue modificado por:

- Art. Único, Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

1. Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores que deban constituir la mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

La mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

Este número fue modificado por:

- Art. 7 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, de Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

2. Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario, en el mismo término, remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.

La mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

a) Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.

b) Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.

c) Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.

d) Señalará la fecha de votación.

e) Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

Los plazos para cada uno de los actos serán señalados por la mesa con criterios de razonabilidad y según lo aconsejan las circunstancias, pero, en todo caso, entre su constitución y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.

En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores en los que se elige un solo delegado de personal, desde la constitución de la mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos electos habrán de transcurrir veinticuatro horas, debiendo en todo caso la mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación. Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la mesa.

Este número fue modificado por:

- *Art. 7 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, de Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

3. Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la mesa electoral se solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará, con los medios que le habrá de facilitar éste, la lista de electores. Esta se hará pública en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

La mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista. Publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes. A continuación, la mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de miembros del comité que hayan de ser elegidos en aplicación de lo dispuesto en el artículo 66.

Las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores. La proclamación se hará en los dos días laborales después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos. Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la mesa en el posterior día hábil.

Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

Artículo 75. Votación para delegados y Comités de Empresa

Redacción inicial

1. El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo que deberán incluirse en la convocatoria electoral.

2. El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características, en urnas cerradas.

3. Inmediatamente después de celebrada la votación, la mesa electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el presidente en voz alta de las papeletas. Aquellas en que se hayan señalado titulares y suplentes elegidos en mayor número del que corresponde, se tendrán por nulas en su totalidad.

4. Del resultado del escrutinio se levantará acta. En la misma constarán, además de la composición de la Mesa, el nombre y dirección de la empresa y de los distintos centros de trabajo, si los tuviere, el número de su inscripción a la Seguridad Social, los representantes elegidos y el sindicato a que pertenezcan, el número de votos obtenidos por cada lista, así como las incidencias y las protestas habidas en su caso. Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la mesa, los interventores y el representante del empresario, si lo hubiere.

Acto seguido las mesas electorales de una misma empresa o centro, en reunión conjunta, extenderán el acta del resultado global de la votación.

5. Una copia del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores, será enviada por el presidente de mesa en el plazo de cuarenta y ocho horas al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Este mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse el plazo de impugnación ante la jurisdicción competente, previsto en el art. 76. El Instituto hará pública la proclamación oficial de los resultados en el plazo de sesenta días y, a solicitud de cualquier interesado en el proceso electoral, expedirá copia autenticada de las actas, así como, a efectos de la negociación colectiva, certificaciones de resultados globales, referidos a los ámbitos que se soliciten.

Asimismo, se remitirán copias al empresario y a los interventores de las candidaturas, quedando otra en poder del comité de empresa o de los delegados de personal.

El resultado de la votación se publicará en los tabloneros de anuncios.

6. El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo del proceso electoral.

Redacción vigente

Este artículo fue modificado por:

- *Art. Único, Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.*

1. El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo.

El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.

2. El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características, en urnas cerradas.

3. Inmediatamente después de celebrada la votación, la mesa electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el Presidente, en voz alta de las papeletas.

4. Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso. Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la mesa, los interventores y el representante del empresario, si lo hubiere. Acto seguido, las mesas electorales de una misma empresa o centro, en reunión conjunta, extenderán el acta del resultado global de la votación.

5. El presidente de la mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos.

El resultado de la votación se publicará en los tabloneros de anuncios.

6. El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la mesa, serán presentadas en el plazo de tres días a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el Presidente de la mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la mesa. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá en el inmediato día hábil a la publicación en los tabloneros de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que así se lo soliciten y dará traslado a la empresa de la presentación en dicha oficina pública del acta correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en aquélla, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla y mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral, transcurridos los diez días hábiles desde la publicación, procederá o no al registro de las actas electorales.

Este número fue modificado por:

- *Art. 7, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, de Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

7. Corresponde a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la precisión de la concreta representatividad ostentada. Asimismo, y a los efectos que procedan, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral podrá extender certificaciones de los resultados electorales a las organizaciones sindicales que las soliciten.

La denegación del registro de un acta por la oficina pública dependiente de la autoridad laboral sólo podrá hacerse cuando se trate de actas que no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado, falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública, falta de la firma del Presidente de la mesa electoral y omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

En estos supuestos, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral requerirá, dentro del siguiente día hábil, al Presidente de la mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente. Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al

resto de las candidaturas. Una vez efectuada la subsanación, esta oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente. Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación o no realizada ésta en forma, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá, en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al presidente de la mesa. En el caso de que la denegación del registro se deba a la ausencia de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por dicha oficina pública, ésta procederá sin más trámite a la denegación del registro, comunicándolo al Presidente de la mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social.

Este número fue modificado por:

- *Art. 7, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, de Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

Artículo 76. Reclamaciones en materia electoral

Redacción inicial

1. La jurisdicción competente conocerá de las pretensiones que se deduzcan en relación con la materia electoral. La competencia corresponderá al órgano jurisdiccional dentro de cuya circunscripción esté situada la empresa o el centro de trabajo.

2. La elección, así como las resoluciones que dicte la mesa y cualesquiera otras actuaciones producidas a lo largo del proceso electoral, podrán ser impugnadas por todos aquellos que tengan interés directo, considerándose parte demandada las personas y sindicatos afectados por el acto o situación frente a la cual se formule la acción.

3. El proceso se iniciará, por demanda, en el plazo de tres días siguientes a aquel en que se produzca el hecho que la motive, y podrá fundarse tan sólo en vicio grave que pudiera afectar a las garantías del proceso electoral y que altere su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, o en la falta de datos en el acta.

4. Dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la demanda se convocará a las partes a juicio en el que se formularán las alegaciones y se practicarán las pruebas pertinentes. La sentencia se dictará en el plazo de tres días y contra la misma no cabrá recurso alguno.

5. Las reclamaciones ante la jurisdicción competente no tendrán efectos suspensivos sobre el desarrollo del proceso electoral, a no ser que así se declare por la misma jurisdicción a petición de parte.

Redacción vigente

Este artículo fue modificado en sus números 1 a 5 por:

Art. 7 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, de Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Asimismo dicha Ley incorporó el número 6.

1. Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción competente.

2. Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la mesa, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos. La impugnación de actos de la mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto y deberá ser resuelta por la mesa en el posterior día hábil, salvo lo previsto en el último párrafo del artículo 74.2 de la presente Ley.

3. Serán árbitros los designados conforme al procedimiento que se regula en este apartado, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas según proceda y de los que ostenten el diez por ciento o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente. Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la autoridad laboral competente establecerá la forma de designación, atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

La Administración laboral facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

4. Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser recusados, en los casos siguientes:

- a) Tener interés personal en el asunto de que se trate.

b) Ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.

c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

d) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

5. El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral a quien promovió las elecciones y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación. Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado. Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral.

El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

6. La oficina pública dependiente de la autoridad laboral dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción así como de una copia del expediente electoral administrativo. Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el apartado tres de este artículo, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del

empresario y las Administraciones públicas, dictará laudo. El laudo será escrito y razonado, resolviendo en derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta, y se notificará a los interesados y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Si se hubiese impugnado la votación, la oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

El laudo arbitral podrá impugnarse ante el Orden Jurisdiccional Social a través de la modalidad procesal correspondiente.

CAPÍTULO II Del derecho de reunión

Artículo 77. Las asambleas de trabajadores

Redacción inicial

1. De conformidad con lo dispuesto en el art. 4º de esta ley, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa, o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Redacción vigente

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la

convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 78. Lugar de reunión

Redacción inicial

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento, por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

Redacción vigente

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el párrafo b).

Artículo 79. Convocatoria

Redacción inicial

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Redacción vigente

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Artículo 80. Votaciones

Redacción inicial

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Redacción vigente

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 81. Locales y tablón de anuncios

Redacción inicial

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Redacción vigente

Este artículo ha sido modificado por:

- *Art. 12. Once Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.*

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

TÍTULO III De la negociación colectiva y de los convenios colectivos

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Sección 1ª. Naturaleza y efectos de los Convenios

Artículo 82. Concepto y eficacia

Redacción inicial

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Redacción vigente

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la Comisión Paritaria del convenio.

Este número fue modificado por:

- Art. 8, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél.

En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Este número fue incorporado por:

- Art. 8, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Artículo 83. Unidades de negociación

Redacción inicial

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a

los que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.

Redacción vigente

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

Artículo 84. Concurrencia

Redacción inicial

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el número 2 del art. 83.

Redacción vigente

Este artículo fue modificado por:

- Art. 8, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación,

excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Artículo 85. Contenido

Redacción inicial

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial, y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

2. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que lo conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- d) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas.

Redacción vigente

Este artículo ha sido modificado sucesivamente por:

- Art. 8 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.
- Art. 4 Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.
- Art. 4.1 Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de

negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este párrafo ha sido incorporado por:

Disp. Adicional décimo primera. Diecisiete. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de mas de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

Este párrafo, con sus letras a) y b) ha sido incorporado por:

Disp. Adicional décimo primera. Dieciocho. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que lo conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3.

d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.

e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

Artículo 86. Vigencia

Redacción inicial

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. Denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Redacción vigente

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.

Este número fue modificado por:

- Art. 8, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Este número fue incorporado por:

- Art. 8, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Sección 2ª. Legitimación

Artículo 87. Legitimación

Redacción inicial

Estarán legitimados para negociar:

1. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el comité de empresa, delegados de personal en su caso o las representaciones sindicales si las hubiere.

No obstante, en los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

2. En los convenios de ámbito superior a los anteriores: los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros del comité o delegados de personal del ámbito geográfico o funcional a que se refiere el convenio, y las asociaciones empresariales que cuenten con el diez por ciento de los empresarios afectados por el ámbito de aplicación del convenio.

Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: los sindicatos o asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en este ámbito con un mínimo del quince por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados del personal o de los empresarios, referidos ambos al ámbito funcional del que se trate. No estarán comprendidos en este supuesto los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales que estén integrados en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

3. Todo sindicato, federación o confederación sindical y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimidad tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

Redacción vigente

Este artículo ha sido modificado sucesivamente por:

- *Art. único, Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Art. 8, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.*

Estarán legitimados para negociar:

1. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere.

En los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso, con los requisitos del

artículo 80 de esta Ley, de designación, a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

2. En los convenios de ámbito superior a los anteriores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En los convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100 de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la Disposición Adicional Sexta de esta Ley.

5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

Artículo 88. Comisión negociadora

Redacción inicial

1. En los convenios de ámbito empresarial o inferior la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y, de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el art. 87, punto 1.

En los de ámbito superior a la empresa, la comisión quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen, como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa, y delegados de personal, en su caso, y a la mayoría de los empresarios afectados por el convenio.

2. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

3. En los convenios de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de doce miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no excederá de quince.

4. La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz pero sin voto, designado libremente por aquélla. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y signar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

Redacción vigente

1. En los convenios de ámbito empresarial o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87, apartado 1.

En los de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

El último párrafo de este número fue modificado por:

- *Art. 8 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.*

2. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz pero sin voto.

3. En los convenios de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de doce miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no excederá de quince.

4. La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquélla. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y signar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

CAPÍTULO II Procedimiento

Sección 1ª. Tramitación, aplicación e interpretación.

Artículo 89. Tramitación

Redacción inicial

1. La representación de los empresarios o de los trabajadores que promueva la negociación lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la representación que se ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo, cuando el convenio tuviera un ámbito territorial superior al de la provincia y a la Delegación Provincial de Trabajo en los demás casos.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los arts. 83 y 84.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.

2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.

3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del sesenta por ciento de cada una de las dos representaciones.

4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.

Redacción vigente

1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

Este párrafo fue modificado por:

- Art. 8 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Este párrafo fue modificado por:

- Art. 8, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.

2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.

3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Este número fue modificado por:

- Art. 8, Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Artículo 90. Validez

Redacción inicial

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3. En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o en el de la provincia a que corresponda el convenio.

4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la

cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Redacción vigente

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» o en el «Boletín Oficial» de la provincia correspondiente.

Este número fue modificado por:

– Art. 43, Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.

4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Este número ha sido incorporado por:

Disp. Adicional décimo primera. Diecinueve. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 91. Aplicación e interpretación

Redacción inicial

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos se resolverá por la jurisdicción competente.

Redacción vigente

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente.

No obstante lo anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

Los cuatro últimos párrafos han sido incorporados por:

- *Art. 8.11 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Inspecciones y Sanciones del Orden Social.*

Sección 2ª Adhesión y extensión

Artículo 92. Adhesión y extensión

Redacción inicial

1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre

que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

2. El Ministerio de Trabajo podrá extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores siempre que exista especial dificultad para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado.

Para ello será preciso el previo informe de una comisión paritaria formada por representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de aplicación.

Redacción vigente

1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

2. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en los artículos 87.2 y 3 de esta Ley.

Este número fue modificado por:

- *Art. Único Ley 24/1999, de 6 de julio por la que se modifica el art. 92.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, referido a la extensión de convenios colectivos.*

TÍTULO IV

Infracciones laborales

Este Título fue introducido por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y posteriormente derogado por Disp. Derog. Única 2 b) Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS, ADICIONALES Y FINALES DE LA Ley 8/1980, DE 10 DE MARZO

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Primera

Toda extinción de la relación laboral, producida con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley, se registrará en sus aspectos sustantivo y procesal por las normas vigentes en la fecha en que aquélla hubiera tenido lugar.

Los procedimientos administrativos que estén tramitándose ante los organismos laborales en la fecha de entrada en vigor de la presente ley, se registrarán en sus aspectos sustantivos y procesales por las normas vigentes en el momento de iniciación de dicho procedimiento.

Disposición Transitoria Segunda

Las ordenanzas de trabajo actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo. A efectos de la definición de grupo profesional a que se refiere el art. 39, se estará a lo dispuesto en las ordenanzas, mientras no se pacte sobre la materia a través de los convenios colectivos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se autoriza al Ministerio de Trabajo para derogar total o parcialmente las Reglamentaciones de Trabajo y ordenanzas laborales con informe preceptivo previo de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Disposición Transitoria Tercera

A efectos de lo dispuesto en los arts. 12 y 36, 4, en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo, sólo pueden contratarse a tiempo parcial los trabajadores perceptores de prestación de desempleo; los que hubieran agotado la percepción de la misma, continuando en situación de desempleo; los trabajadores agrarios que hubiesen quedado en desempleo, y los jóvenes menores de veinticinco años.

A los trabajadores que incluidos en el párrafo anterior estén contratados a tiempo parcial se les deducirá de las prestaciones económicas por desempleo la parte proporcional al tiempo trabajado.

Disposición Transitoria Cuarta

Los delegados de personal y los miembros de comités de empresa, elegidos conforme al Real Decreto de 6 de diciembre de 1977, mantendrán su mandato hasta la celebración de elecciones para representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en esta ley.

Disposición Transitoria Quinta

Los convenios colectivos en trámite de negociación a la entrada en vigor de esta ley se regirán por las normas vigentes en el momento de constituirse la comisión negociadora. En cuanto a las posibles prórrogas, se estará a lo dispuesto en esta ley.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera

La regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo, podrá realizarse por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 92 de esta ley, que será siempre procedimiento prioritario.

Disposición Adicional Segunda

El Gobierno, en el plazo de dieciocho meses, regulará el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial enumeradas en el art. 2 de esta ley.

Disposición Adicional Tercera

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, recogerá en un texto único denominado Código de Trabajo, las distintas leyes orgánicas y ordinarias que, junto con la presente, regulan las materias laborales, ordenándolas en títulos separados, uno por ley, con numeración correlativa, respetando íntegramente su texto literal.

Asimismo se incorporarán sucesiva y periódicamente a dicho Código de Trabajo todas las disposiciones generales laborales mediante el procedimiento que se fije por el Gobierno en cuanto a la técnica de incorporación, según el rango de las normas incorporadas.

Disposición Adicional Cuarta

Los anticipos reintegrables sobre sentencias recurridas, establecidos en la Ley de 10 de noviembre de 1942, podrán alcanzar hasta el cincuenta por ciento del importe de la cantidad reconocida en la sentencia en favor del trabajador.

Disposición Adicional Quinta

La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo. De cualquier modo, la edad máxima será la de sesenta y nueve años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos.

Disposición Adicional Sexta

A efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los trabajadores o de los empresarios ante la Administración pública u otras entidades u organismos de carácter nacional que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las organizaciones sindicales con el diez por ciento o más de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal y las asociaciones empresariales con el diez por ciento o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.

Asimismo, podrán también estar representados los sindicatos o asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del quince por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados del personal o de los empresarios. No estarán comprendidos en este supuesto los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

Disposiciones Finales

Disposición Final Primera

El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.

Disposición Final Segunda

El Gobierno, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, dictará las normas necesarias para la aplicación del título II de la presente ley en aquellas empresas pertenecientes a sectores de actividad en las que sea relevante el número de trabajadores no fijos o el de trabajadores menores de dieciocho años, así como a los colectivos en los que, por la naturaleza de sus actividades se ocasione una movilidad permanente, una acusada dispersión o unos desplazamientos de localidad, ligados al ejercicio normal de sus actividades, y en los que concurren otras circunstancias que hagan aconsejable su inclusión en el ámbito de aplicación del título II citado. En todo caso, dichas normas respetarán el contenido básico de esos procedimientos de representación en la empresa.

Con arreglo a las directrices que fije el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, al que corresponderá también su custodia, el Instituto Nacional de Estadística elaborará, mantendrá al día y hará público el censo de empresas y de población activa ocupada.

Disposición Final Tercera

Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a la presente ley, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Final Cuarta y expresamente:

1. Ley de 16 de octubre de 1942, sobre Reglamentaciones de Trabajo.
2. Ley de Contrato de Trabajo, texto refundido aprobado por Decretos de 26 de enero y 31 de marzo de 1944.
3. Decreto de 18 de agosto de 1947, de creación de los Jurados de Empresa.
4. Decreto de 11 de septiembre de 1953, sobre Reglamento de los Jurados de Empresa.

5. Decreto de 12 de enero de 1961, sobre Reglamentos de Régimen Interior.
6. Ley 41/1962, de 21 de julio, sobre participación del personal en la administración de las empresas que adopten la forma jurídica de sociedad.
7. Decreto 1505/1963, de 24 de junio, de Jurados único y centrales.
8. Decreto 2241/1965, de 15 de julio, sobre normas para la aplicación y desarrollo de la Ley 41/1962, de 21 de julio.
9. Decreto 443/1967, de 2 de marzo, sobre constitución de Jurados de Empresa en la Marina Mercante EDL 1967/437.
10. Decreto 1265/1971, de 9 de junio, por el que se regula el Estatuto Sindical de los extranjeros que trabajan en España EDL 1971/1483.
11. Decreto 1878/1971, de 23 de julio, por el que se regula el régimen jurídico de garantías de los cargos sindicales electivos EDL 1971/1754.
12. Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo EDL 1973/2247.
13. Decreto 1148/1975, de 30 de mayo, sobre regulación de la libertad de reunión en el ámbito sindical EDL 1975/1229.
14. Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales EDL 1976/943.
15. Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, título 3º, título 4º, título 5º, título 6º, Disposición Final Segunda, Disposición Final Tercera, Disposición Final Cuarta, Disposición Adicional Tercera y Disposiciones Transitorias EDL 1977/792.
16. Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, sobre elección de representantes de los trabajadores en el seno de las empresas EDL 1977/2252.
17. Real Decreto-ley 34/1978, de 16 de noviembre, sobre reforma del Fondo de Garantía Salarial EDL 1978/3586.

Disposición Final Cuarta

Las disposiciones con rango de ley que regulan cuestiones relativas a jornada, salarios y cualesquiera otros aspectos y circunstancias de las relaciones laborales individuales no reguladas por esta ley, continuarán en vigor en calidad de normas reglamentarias y podrán ser derogadas o modificadas por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo.

Quedan vigentes los Decretos de 17 de agosto de 1973, sobre ordenación del salario EDL 1973/1611; de 23 de abril de 1976, sobre descanso semanal en las empresas con sistemas de trabajo a turnos y en el comercio EDL 1976/1017, y el de 16 de septiembre de 1976, sobre régimen de jornada y descansos en el trabajo en el mar EDL 1976/1641. Asimismo, seguirá aplicándose la normativa específica sobre jornada, descansos y movilidad geográfica en el sector transporte, respetándose en todo caso el tiempo máximo anual de trabajo, hasta que, por el Gobierno, previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, se dicten las normas de adecuación de la presente ley a dicho sector en tales materias.

Disposición Final Quinta

El tipo de cotización para la financiación del Fondo de Garantía Salarial será el 0,60 por ciento, pudiendo revisarse por el Gobierno en función de las necesidades del Fondo.

Disposición Final Sexta

El Ministerio de Trabajo someterá a la aprobación del Gobierno, en el plazo de seis meses, previo dictamen del Consejo de Estado, un nuevo texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en que se contengan las modificaciones derivadas de la legislación posterior a la misma, se establezcan las condiciones adecuadas en orden a una perfecta y eficaz regulación del procedimiento laboral y se eleven las cuantías de los depósitos y sanciones que en dicho texto se prevén, regularizando, armonizando y aclarando los textos legales que han de ser refundidos.

Disposición Final Séptima

El Gobierno, en el plazo de tres meses, y a propuesta de los Ministerios de Defensa y Trabajo, regulará la prestación de trabajo del personal civil no funcionario dependiente de Establecimientos Militares, de modo que se incorporen a su texto cuantas normas y disposiciones de la presente ley sean compatibles con la debida salvaguarda de los intereses de la Defensa Nacional.

Disposición Final Octava

Se crea una comisión consultiva nacional, que tendrá por función el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. El Ministerio de Trabajo dictará las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento, autónomo o conectado con alguna otra institución ya existente de análogas funciones. Dicha comisión funcionará siempre a nivel tripartito y procederá a elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva. El funcionamiento y las decisiones de esta comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

Disposición Final Novena

La presente ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS, DEROGATORIA ÚNICA Y FINALES VIGENTES

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. Fomento de la contratación indefinida de los Contratos en prácticas y de aprendizaje

[...]

Esta Disposición fue introducida por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y posteriormente derogada por Disp. Derog. Única a) Ley 63/1997, de 26 de diciembre de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Disposición Adicional Segunda. Contratos formativos celebrados con trabajadores minusválidos

Esta Disposición fue introducida por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

1. Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.

Este número ha sido modificado por:

- *Art. 12.Doce Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.*

2. Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de estos contratos que las empresas pueden realizar en función de su plantilla.

Este número fue modificado por:

- *Art. 1.5 Ley 63/1997, de 26 de diciembre de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.*

3. Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación.

Este número fue modificado por:

- *Art. 1.5 Ley 63/1997, de 26 de diciembre de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.*

4. Continuarán siendo de aplicación a los contratos para la formación que se celebren con trabajadores minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto

1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

Este número fue modificado por:

- *Art. 1.5 Ley 63/1997, de 26 de diciembre de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.*

Disposición Adicional Tercera. Programas de fomento de empleo

[...]

Esta Disposición fue introducida por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y posteriormente derogada por Disp. Derog. Única a) Ley 63/1997, de 26 de diciembre de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Disposición Adicional Cuarta. Conceptos retributivos

Esta Disposición fue modificada por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Las modificaciones introducidas por la presente Ley en la regulación legal del salario no afectarán a los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores hasta el 12 de junio de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que se mantendrán en los mismos términos que rigieren en ese momento hasta que por convenio colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de dichos conceptos.

Disposición Adicional Quinta. Personal de alta dirección

Esta Disposición fue modificada por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Las retribuciones del personal de alta dirección gozarán de las garantías del salario establecidas en los artículos 27.2, 29, 32 y 33 de esta Ley.

Disposición Adicional Sexta. Representación institucional de los empresarios

Esta Disposición fue modificada por:

- *Art. único Ley 32/1984, de 2 agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 marzo, del Estatuto de los Trabajadores.*

A efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.

Asimismo, podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por 100 de los empresarios y trabajadores. No estarán comprendidas en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

Las organizaciones empresariales que tengan la condición de más representativas con arreglo a esta Disposición Adicional gozarán de capacidad para obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

Disposición Adicional Séptima. Regulación de condiciones por rama de actividad

En la redacción original del Estatuto de los Trabajadores el contenido de esta Disposición se encontraba recogido en la Disposición Adicional Primera. Fue modificada por Art. único Ley 32/1984, de 2 agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 marzo, del Estatuto de los Trabajadores y renumerada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo podrá realizarse por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 92 de esta Ley, que será siempre procedimiento prioritario.

Disposición Adicional Octava. Código de Trabajo

En la redacción original del Estatuto de los Trabajadores el contenido de esta Disposición se encontraba recogido en la Disposición Adicional Tercera. Fue modificada por Art. único Ley 32/1984, de 2 agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 marzo, del Estatuto de los Trabajadores y Art. 10 Ley 11/1994, de 19 mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y posteriormente renumerada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, recogerá en un texto único denominado Código de Trabajo, las distintas leyes orgánicas y ordinarias que, junto con la presente, regulan las materias laborales, ordenándolas en Títulos separados, uno por Ley, con numeración correlativa, respetando íntegramente su texto literal.

Asimismo se incorporarán sucesiva y periódicamente a dicho Código de Trabajo todas las disposiciones generales laborales mediante el procedimiento que se fije por el Gobierno en cuanto a la técnica de incorporación, según el rango de las normas incorporadas.

Disposición Adicional Novena. Anticipos reintegrables

En la redacción original del Estatuto de los Trabajadores el contenido de esta Disposición se encontraba recogido en la Disposición Adicional Cuarta. Posteriormente fue renumerada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los anticipos reintegrables sobre sentencias recurridas, establecidos en la Ley de 10 de noviembre de 1942 podrán alcanzar hasta el 50 por 100 del importe de la cantidad reconocida en la sentencia en favor del trabajador.

Disposición Adicional Décima. Límite máximo de edad para trabajar

[...]

En la redacción original del Estatuto de los Trabajadores el contenido de esta Disposición se encontraba recogido en la Disposición Adicional Quinta. Posteriormente fue renumerada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que introdujo también su párrafo primero. Finalmente ha sido derogada por Disp. Derog. Única a) Real Decreto-ley 5/2001, de 2 marzo, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Derogación ratificada por Disp. Derog. Única a) Ley 12/2001, de 9 julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Posteriormente, la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, introdujo, por su artículo único, una nueva Disposición Adicional Décima con el título y contenido siguientes:

«Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación»:

En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Disposición Adicional Undécima. Acreditación de la capacidad representativa

Esta Disposición fue introducida por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

A los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal prevista en el artículo 75.7 de esta Ley, las Comunidades Autónomas a las que haya sido transferida la ejecución de funciones en materia de depósito de actas relativas a las elecciones de órganos representativos de los trabajadores deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la oficina pública estatal.

Disposición Adicional Duodécima. Preavisos

Esta Disposición fue introducida, como novena, por:

- *Art. 11 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

Esta Disposición fue renumerada por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

El Gobierno podrá reducir el plazo mínimo de preaviso de un mes previsto en el párrafo segundo del artículo 67.1 de esta Ley, en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, previa consulta con las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostenten, al menos, el 10 por 100 de los representantes de los trabajadores, y con las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional.

Disposición Adicional Decimotercera. Solución no judicial de conflictos

Esta Disposición fue introducida, como décima, por:

- *Art. 11 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*

Esta Disposición fue renumerada por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

En el supuesto de que, aun no habiéndose pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los períodos de consultas, se hubieran establecido conforme el artículo 83 de esta Ley, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos períodos de consulta podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos.

Disposición Adicional Decimocuarta. Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares

Esta Disposición fue incorporada por:

- *Art. 3 Ley 4/1995, de 23 marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad.*

La rúbrica de esta Disposición ha sido modificada por:

- *Art. 17 Ley 39/1999, de 5 noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*

Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador que esté en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3 de esta Ley, tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación, cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores:

- a) 95 por 100 durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- b) 60 por 100 durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- c) 50 por 100 durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta Disposición se registrarán por lo dispuesto en el artículo 15.1 c) de esta Ley y sus normas de desarrollo.

Disposición Adicional Decimoquinta. Aplicación de los límites al encadenamiento de contratos en las Administraciones públicas

Esta Disposición ha sido incorporada por:

- *Disp. Adic. 4ª Ley 12/2001, de 9 julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*

La rúbrica y el contenido de esta Disposición han sido modificados por:

- *Art. 12.Trece Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.*

Lo dispuesto en el artículo 15.5 de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos autónomos, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la

cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

Disposición Adicional Decimosexta

[...]

Esta Disposición fue incorporada por Disposición Adicional 5ª, Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y, posteriormente, derogada por Disposición derogatoria única Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Disposición Adicional Decimoséptima. Discrepancias en materia de conciliación.

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Esta Disposición ha sido incorporada por:

Disp. Adicional décimo primera. Veinte. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición Adicional Decimooctava. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y el artículo 48 bis.

Esta Disposición ha sido incorporada por:

Disp. Adicional décimo primera. Veintiuno. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Primera. Contratos de aprendizaje

Esta Disposición fue modificada por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

No obstante lo dispuesto en el artículo 11.2, párrafo d), los trabajadores que hubieran estado vinculados a la empresa por un contrato para la formación que no hubiera agotado el plazo máximo de tres años sólo podrán ser contratados nuevamente por la misma empresa con un contrato de aprendizaje por el tiempo que reste hasta los tres años, computándose la duración del contrato de formación a efectos de determinar la retribución que corresponde al aprendiz.

Disposición Transitoria Segunda. Contratos celebrados antes del 8 de diciembre de 1993

Esta Disposición fue introducida por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Los contratos en prácticas, para la formación, a tiempo parcial y de trabajadores fijos discontinuos, celebrados con anterioridad al día 8 de diciembre de 1993, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

Será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley a los contratos celebrados al amparo del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, excepto lo dispuesto en el segundo párrafo d) del apartado 2 del artículo 11.

Disposición Transitoria Tercera. Contratos celebrados antes del 24 de mayo de 1994

Esta Disposición fue modificada por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Los contratos temporales de fomento del empleo celebrados al amparo del Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, concertados con anterioridad al 24 de mayo de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, continuarán rigiéndose por la normativa cuyo amparo se concertaron.

Los contratos temporales cuya duración máxima de tres años hubiese expirado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1994 y que hayan sido objeto de una prórroga inferior a dieciocho meses, podrán ser objeto de una segunda prórroga hasta completar dicho plazo.

Disposición Transitoria Cuarta. Vigencia de disposiciones reglamentarias

Esta Disposición fue modificada por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

En todo lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley, el contrato de relevo y la jubilación parcial continuarán rigiéndose por lo dispuesto en los artículos 7 a 9 y 11 a 14 del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial.

Disposición Transitoria Quinta. Vigencia de normas sobre jornada y descansos

Esta Disposición fue modificada por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Quedan vigentes hasta el 12 de junio de 1995 las normas sobre jornada y descansos contenidas en Real Decreto 2001/1983, sin perjuicio de su adecuación por el Gobierno, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales afectadas, a las previsiones contenidas en los artículos 34 al 38.

Disposición Transitoria Sexta. Ordenanzas de Trabajo

En la redacción original del Estatuto de los Trabajadores el contenido de esta Disposición se encontraba recogido en la Disposición Adicional Segunda. Posteriormente fue renumerada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor, salvo que por un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 de esta Ley se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia, continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior se autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para derogar total o parcialmente, de forma anticipada, las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales, o para prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 la vigencia de las ordenanzas correspondientes a sectores que presenten problemas de cobertura, con arreglo al procedimiento previsto en el párrafo siguiente.

La derogación se llevará a cabo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previo informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos relativo a la cobertura del contenido de la Ordenanza por la negociación colectiva. A tales efectos se valorará si en el ámbito de la correspondiente Ordenanza existe negociación colectiva que proporcione una regulación suficiente sobre las materias en las que la presente Ley se remita a la negociación colectiva.

Si la comisión informase negativamente sobre la cobertura, y existiesen partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza, la comisión podrá convocarlas para negociar un convenio colectivo o acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura. En caso de falta de acuerdo en dicha negociación, la comisión podrá acordar someter la solución de la controversia a un arbitraje.

La concurrencia de los convenios o acuerdos de sustitución de las Ordenanzas con los convenios colectivos que estuvieran vigentes en los correspondientes ámbitos, se regirá por lo dispuesto en el artículo 84 de esta Ley.

Disposición Transitoria Séptima. Extinciones anteriores a 12 de junio de 1994

Esta Disposición fue introducida por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Toda extinción de la relación laboral producida con anterioridad al 12 de junio de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se regirá en sus aspectos sustantivo y procesal por las normas vigentes en la fecha en que aquélla hubiera tenido lugar.

A los procedimientos iniciados con anterioridad al 12 de junio de 1994 al amparo de lo dispuesto en los artículos 40, 41 y 51 de esta Ley según la anterior redacción, les será de aplicación la normativa vigente en la fecha de su iniciación.

Disposición Transitoria Octava. Elecciones a representantes de los trabajadores

Esta Disposición fue introducida por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

1. Las elecciones para renovar la representación de los trabajadores, elegida en el último período de cómputo anterior a la entrada en vigor de esta Ley, podrán celebrarse durante quince meses contados a partir del 15 de septiembre de 1994, prorrogándose los correspondientes mandatos hasta la celebración de las nuevas elecciones a todos los efectos, sin que sea aplicable durante este período lo establecido en el artículo 12 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

2. Por acuerdo mayoritario de los sindicatos más representativos podrá establecerse un calendario de celebración de elecciones a lo largo del período indicado en el párrafo anterior en los correspondientes ámbitos funcionales y territoriales.

Estos calendarios serán comunicados a la oficina pública con una antelación mínima de dos meses a la iniciación de los respectivos procesos electorales. La oficina pública dará publicidad a los calendarios, sin perjuicio de la tramitación conforme al artículo 67.1 de la presente Ley de los escritos de promoción de elecciones

correspondientes a aquéllos. La comunicación de estos calendarios no estará sujeta a lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 67.1 de esta Ley.

Las elecciones se celebrarán en los distintos centros de trabajo conforme a las previsiones del calendario y sus correspondientes preavisos, salvo en aquellos centros en los que los trabajadores hubiesen optado, mediante acuerdo mayoritario, por promover las elecciones en fecha distinta, siempre que el correspondiente escrito de promoción se hubiese remitido a la oficina pública en los quince días siguientes al depósito del calendario.

Las elecciones promovidas con anterioridad al depósito del calendario prevalecerán sobre el mismo en el caso de que hubieran sido promovidas con posterioridad al 12 de junio de 1994 siempre que hubieran sido formuladas por los trabajadores del correspondiente centro de trabajo o por acuerdo de los sindicatos que ostenten la mayoría de los representantes en el centro de trabajo o, en su caso, en la empresa. Esta misma regla se aplicará a las elecciones promovidas con anterioridad al día indicado, en el caso de que en dicha fecha no hubiera concluido el proceso electoral.

3. La prórroga de las funciones de los delegados de personal y miembros de comités de empresa, así como los efectos de la misma, se aplicará plenamente cuando haya transcurrido en su totalidad el plazo señalado en el número 1 de esta Disposición Transitoria.

Disposición Transitoria Novena. Participación institucional

Esta Disposición fue introducida por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*

El plazo de tres años para solicitar la presencia de un sindicato o de una organización empresarial en un órgano de participación institucional, al que se refiere la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, empezará a contarse a partir del día 1 de enero de 1995.

Disposición Transitoria Décima. Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional

Esta Disposición fue introducida por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*

A quienes en 1 de enero de 1995 se hallaren en las situaciones de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional, cualquiera que fuera la contingencia de la que derivaran, les será de aplicación la legislación precedente hasta que se produzca la extinción de aquéllas.

Disposición Transitoria Undécima. Excedencias por cuidado de hijos anteriores al día 13 de abril de 1995

Esta Disposición fue introducida por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*

Las situaciones de excedencia por cuidado de hijos, vigentes el 13 de abril de 1995, fecha de entrada en vigor de la Ley 4/1995, de 23 de marzo, al amparo de lo dispuesto en la Ley 3/1989, de 3 de marzo, se regirán por lo dispuesto en esta Ley, siempre que en la citada fecha de entrada en vigor el trabajador excedente se encuentre dentro del primer año del período de excedencia o de aquel período superior al año al que se hubiera extendido, por pacto colectivo o individual, el derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

En caso contrario la excedencia se regirá por las normas vigentes en el momento del comienzo de su disfrute, hasta su terminación.

Disposición Derogatoria

Única

Esta Disposición fue introducida por:

- *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo dispuesto en esta Ley, y expresamente:

- a) Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas, y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días.
- c) Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- d) De la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, los artículos 6, 7 y 8.
- e) De la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, el artículo primero.
- f) De la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1990, la Disposición Adicional Segunda.
- g) Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en Materia de Contratación.

h) De la Ley 8/1992, de 30 de abril, modificación del régimen de permisos concedidos por las Leyes 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, y 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, a los adoptantes de un menor de cinco años, el artículo 1.

i) Ley 36/1992, de 28 de diciembre, sobre Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de indemnización en los supuestos de extinción contractual por jubilación del empresario.

j) Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, excepto las disposiciones adicionales cuarta, quinta, sexta y séptima.

k) De la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el Capítulo I, los artículos vigésimo y vigésimo primero del Capítulo III, las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera, las disposiciones transitorias primera, segunda y tercera, y las disposiciones finales tercera, cuarta y séptima.

l) De la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, los artículos 36, 40, 41, 42 y 43 y la Disposición Adicional Decimosexta.

m) De la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de Regulación del Permiso Parental y por Maternidad, los artículos 1 y 3, la Disposición Adicional Única y el párrafo primero y el inciso primero del párrafo segundo de la Disposición Transitoria Única.

Disposiciones Finales

Disposición Final Primera. Trabajo por cuenta propia

El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.

Disposición Final Segunda. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

En la redacción original del Estatuto de los Trabajadores el contenido de esta Disposición se encontraba recogido en la Disposición Final Octava. Posteriormente fue renumerada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se crea una comisión consultiva nacional, que tendrá por función el asesoramiento y consulta a la partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictará las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento, autónomo o conectado con alguna otra Institución ya existente de análogas funciones. Dicha comisión funcionará siempre a nivel tripartito y procederá a elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de

indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva. El funcionamiento y las decisiones de esta comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

Disposición Final Tercera. Normas de aplicación del Título II

En la redacción original del Estatuto de los Trabajadores el contenido de esta Disposición se encontraba recogido en la Disposición Final Segunda. Posteriormente fue renumerada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Gobierno, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, dictará las normas necesarias para la aplicación del Título II de la presente Ley en aquellas empresas pertenecientes a sectores de actividad en las que sea relevante el número de trabajadores no fijos o el de trabajadores menores de dieciocho años, así como a los colectivos en los que, por la naturaleza de sus actividades, se ocasione una movilidad permanente, una acusada dispersión o unos desplazamientos de localidad, ligados al ejercicio normal de sus actividades, y en los que concurren otras circunstancias que hagan aconsejable su inclusión en el ámbito de aplicación del Título II citado.

En todo caso, dichas normas respetarán el contenido básico de esos procedimientos de representación en la empresa.

Con arreglo a las directrices que fije el órgano estatal de mediación, arbitraje y conciliación, al que corresponderá también su custodia, el Instituto Nacional de Estadística elaborará, mantendrá al día y hará público el censo de empresas y de población activa ocupada.

Disposición Final Cuarta. Tipo de cotización del Fondo de Garantía Salarial

En la redacción original del Estatuto de los Trabajadores el contenido de esta Disposición se encontraba recogido en la Disposición Final Quinta. Posteriormente fue renumerada y modificada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El tipo de cotización para la financiación del Fondo de Garantía Salarial podrá revisarse por el Gobierno en función de las necesidades del Fondo.

Disposición Final Quinta. Disposiciones de desarrollo

Esta Disposición fue modificada por:

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*

El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de esta Ley.

4. RELACIÓN CRONOLÓGICA DE NORMAS MODIFICADORAS

1) Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días (BOE 30-6; corrección de errores, 29-7).

2) Ley 32/1984, de 2 de agosto, por la que se modifican determinados artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 4-8).

3) Real Decreto-Ley 1/1986, de 14 de marzo, sobre Medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y sociales (BOE 26-3).

4) Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones del Orden Social (BOE 15-4).

5) Ley 38/1989, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989 (BOE 29-12).

6) Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso de maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (BOE 8-3).

7) Ley 8/1992, de 30 de abril, de modificación del régimen de permisos concedidos por las Leyes 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, y 30/1984, de medidas para la reforma de la función pública, a los adoptantes de un menor de cinco años (BOE 1-5).

8) Ley 36/1992, de 28 de diciembre, sobre modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de indemnización en los supuestos de extinción contractual por jubilación del empresario (BOE 29-12).

9) Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, sobre Medidas urgentes de fomento de la ocupación (BOE 7-12).

10) Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas urgentes de fomento de la ocupación (BOE 23-5).

11) Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 23-5, correcciones de errores 15-6).

12) Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE 31-12).

13) Ley 4/1995, de 23 de marzo, por la que se regula el permiso parental y por maternidad (BOE 24-3).

14) Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 29-3).

15) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10-11).

16) Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (BOE 17-5, corrección de errores, 24-5).

17) Ley 60/1997, de 19 de diciembre, de modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial (BOE 20-12).

18) Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (BOE 30-12).

19) Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el contrato a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad (BOE 28-11).

20) Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE 31-12).

21) Ley 24/1999, de 6 de julio, por la que se modifica el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, referido a la extensión de los convenios colectivos (BOE 7-7).

22) Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6-11).

23) Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (30-12).

24) Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (BOE 8-8).

25) Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE 30-12).

26) Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas urgentes para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 3-3; corrección de errores 10-3).

27) Ley 12/2002, de 9 de julio, de Medidas urgentes para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 10-7).

28) Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 6-7).

29) Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, de Medidas urgentes para la reforma de la protección por desempleo y la mejora de la ocupabilidad (BOE 25-5).

30) Ley 35/2002, de 12 de julio, de Medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE 13-7).

31) Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas urgentes para la reforma de la protección por desempleo y la mejora de la ocupabilidad (BOE 13-12).

32) Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (10-7).

33) Ley 51/2003, de 2 de diciembre, sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE 3-12).

34) Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y financieras (BOE 31-12).

35) Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género (BOE 29-12).

36) Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.(BOE 2-7)

37) Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE 30-12).

38) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23-3).

39) Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (BOE 17-11)