

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.

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 ca-

tálogo 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.

Novena

La presente ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

CRONOLOGIA

El Estatuto de los Trabajadores, aprobado en la sesión plenaria de las Cortes del día 26 de febrero de 1980, fue presentado en su primitiva redacción al Parlamento en el pasado mes de junio, en cumplimiento del artículo 35, 2, de la Constitución. Sin embargo, la historia de este estatuto comienza antes de dicha presentación, cuando el PCE adelantó una proposición de ley, que posteriormente sería rechazada y que se convertiría en una de las enmiendas a la totalidad del grupo comunista al proyecto del Gobierno.

Este proyecto no convenció a la oposición. Ochocientas tres enmiendas parciales y dos a la totalidad (ambas, comunistas) fueron presentadas, alcanzándose con ello el récord de enmiendas a una ley de desarrollo constitucional. Reunida, tras el paréntesis veraniego, la ponencia de la Comisión de Trabajo, se limitó a ordenar este importante paquete de enmiendas, sin rechazar o agruparlas, dificultad que sería arraigada durante los posteriores debates. Previamente, las dos enmiendas comunistas a la totalidad fueron rechazadas; una pretendía devolver el proyecto al Gobierno para nueva elaboración, y la otra, se convertiría más tarde en enmiendas al articulado del proyecto gubernamental.

Iniciadas el 29 de octubre las tareas de la Comisión de Trabajo, las minorías parlamentarias (PCE, PSA, PNV y Euzkadi Euzkera) vieron sistemáticamente rechazadas sus enmiendas, generalmente por el voto mayoritario de UCD. En ocasiones arropado por el PSE. Durante los debates parlamentarios estuvo gravitando el pacto firmado en julio de 1979 entre la central sindical socialista (UGT) y la entonces mayor organización empresarial del país (CEOE).

Una parte de este acuerdo se convirtió en enmienda defendida por los diputados socialistas, sobre todo a los títulos II y III de la ley referidos a los derechos de representación y reunión colectiva y a la negociación y convenios colectivos de trabajo. El Gobierno y el grupo parlamentario de UCD respetaron en su totalidad este acuerdo, por lo que disminuyó considerablemente la capacidad de manobra de las minorías parlamentarias para colocar sus enmiendas. Los representantes comunistas en la Comisión de Trabajo, también dirigentes de CC. OO., primera central sindical del país, insistieron a lo largo de los debates que éste no es el estatuto que los trabajadores necesitan, y anunciaron movilizaciones para presionar al Parlamento.

Estos dos bloques, UCD y PSOE, por un lado, y PCE-CC. OO., por otro, se enfrentaron constantemente en los debates parlamentarios y en las cuestiones concretas del proyecto. Son dos formas diferentes de entender la actividad sindical, puestas sobre todo de manifiesto en el debate sobre legitimación para la negociación colectiva.

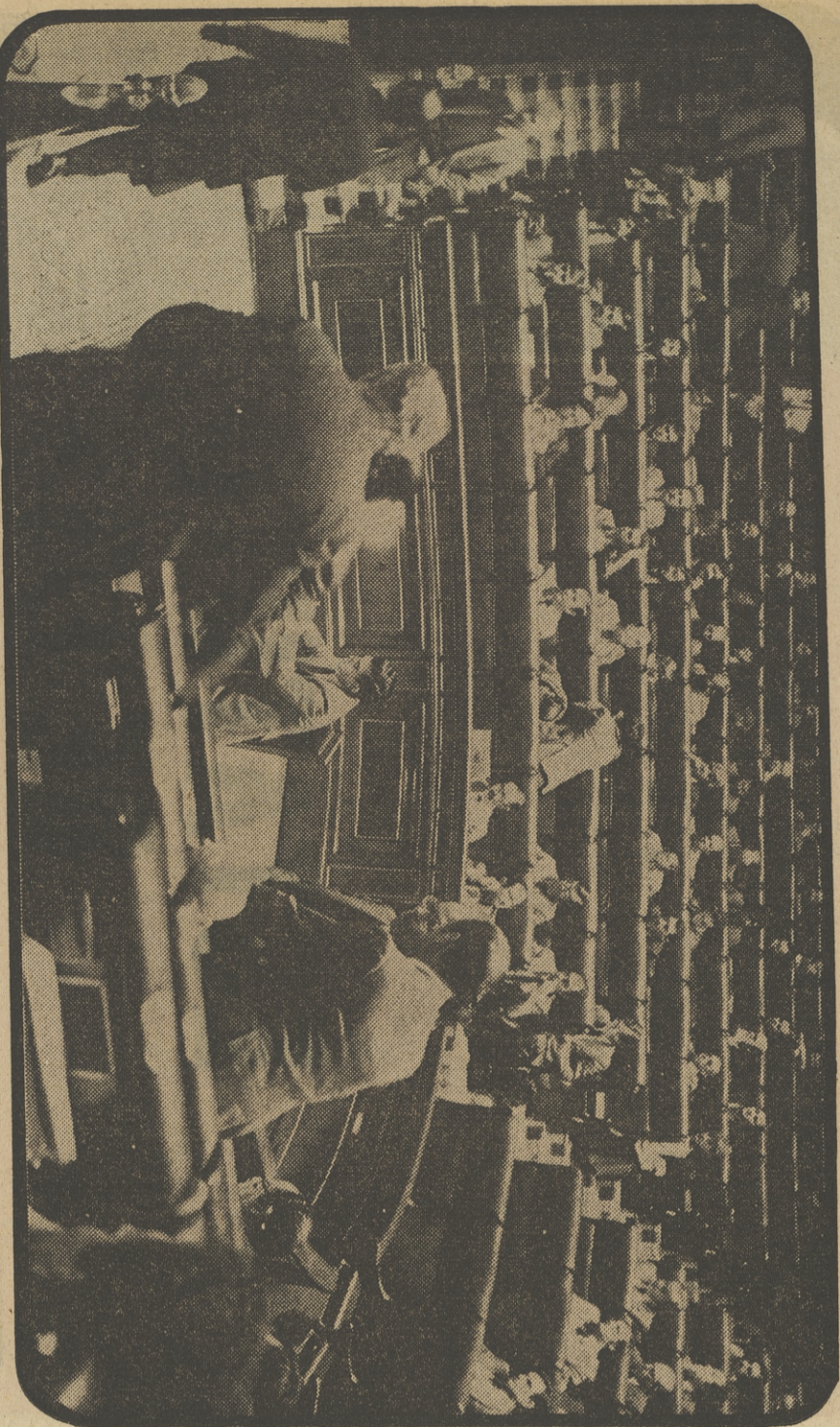
Otro escollo, difícilmente salvado en este tránsito parlamentario del Estatuto de los Trabajadores, fue el de la negociación en las comunidades autónomas. Los representantes del PNV y de Euzkadi Euzkera, apoyados en este caso por la minoría catalana, pretendieron que la autonomía abarcara también la posibilidad de negociar convenios específicos para las comunidades autónomas entre los sindicatos y las organizaciones empresariales propias. Esto no fue posible por la muralla a estas alturas del debate, ya muy consolidado, que levantaron UCD y PSOE. Este último defendió los acuerdos con la CEOE, en los que este tema específico de la autonomía no estaba recogido. Como consecuencia de ello, el 21 de noviembre los representantes vascos se retiraron de la Comisión de Trabajo y no votaron favorablemente al proyecto de ley en el Pleno. Las minorías parlamentarias afirmaron que el acuerdo con CEOE condicionó todo el debate. Los socialistas, que en líneas generales aceptaron este estatuto, pusieron un último «perro»: que el título IV, relativo a conflictos colectivos, fuera segregado del proyecto y se regulase como ley aparte, a lo que accedieron UCD y el Gobierno sin dificultad. El 23 de noviembre fue dictaminado este proyecto por la Comisión de Trabajo y quedó listo para el Pleno de la Cámara.

El 11 de diciembre, el ministro de Trabajo, Rafael Calvo Ortega, presentó este proyecto, que ya no se parecía en nada al original del Gobierno. Agradeció el trabajo y esfuerzo realizado por todos los grupos parlamentarios y destacó los principios básicos de esta primera ley, que abre la puerta a un marco de relaciones laborales más democrático: potenciar el empleo, aumentando la contratación a tiempo parcial, temporal y de trabajo en formación; promover la autonomía de las partes en la negociación colectiva; fortalecimiento de las organizaciones sindicales y empresariales y homologación de nuestra legislación laboral con la europea. Todavía no sabe Calvo Ortega, cuando pronuncia estas palabras, que le esperan los siete días más intensos de su actividad al frente de su Departamento. El debate en el Pleno comenzó con negociaciones de UCD con el PSOE y PCE para luego convertirse en un casi bis a bis entre los portavoces comunistas y el propio ministro. El esfuerzo negociador fue notable. Los técnicos del Ministerio señalaron como dato destacable el hecho de que en los 39 primeros artículos debatidos se han aprobado más enmiendas al PCE que en los dos meses de debate en la Comisión.

El corto trámite parlamentario del Senado y de nuevo al Congreso sólo retorcó la ley en aspectos escasamente trascendentales. Ahora la suerte está echada y sólo se verá la eficacia del Estatuto en su aplicación.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Impreso en los talleres del diario
PUEBLO
Calle de las Huertas, 73 • Madrid
1980



Estaduto de los Trabajadores: un laborioso debate parlamentario

TITULO I

De la relación individual de trabajo

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Sección primera: Ambito y fuentes.

Artículo 1.º Ambito de aplicación.

1. La presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ambito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.
2. A los efectos de esta ley, serán empresarios todos las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que realicen la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior.
3. Se excluyen del ambito regulador 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 car-

go de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revisan la forma jurídica de la 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 correspondieran 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.º Relaciones laborales de carácter especial.

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:
 - a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.º 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 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.

Artículo 3.º Fuentes de la relación laboral.

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regularán:
 - a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
 - b) Por los convenios colectivos.
 - c) Por la voluntad de las partes, manteniéndose en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

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.

Tercera.

A efectos de lo dispuesto en los artículos 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 están contratados a tiempo parcial se les deducirá de las prestaciones económicas por desempleo la parte proporcional al tiempo trabajado.

Cuarta.

Los delegados de personal y los miembros de comités de empresa elegidos conforme al 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.

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

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 artículo 92 de esta ley, lo que será siempre procedimiento prioritario.

Segunda.

El Gobierno, en el plazo de dieciocho meses, regulará el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial enumeradas en el artículo 2 de esta ley.

Tercera.

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, regerá en un texto único de nombrado 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.

Cuarta.

Los anticipos reintegrables sobre sentencias recurridas, establecidos en la Ley de 10 de noviembre de 1942, podrán alcanzarse hasta el cincuenta por ciento del importe de la cantidad reconocida en la sentencia en favor del trabajador.

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.

Señala.

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 de 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

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.

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 los 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 ambito de aplicación del título II citado. En todo caso, dichas normas respetarán el contenido básico de esos procedimientos de representación de la empresa.

Con arreglo a las directrices que fije el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, al que corresponderá también la custodia, el Instituto Nacional de Estadística mantendrá al día y hará público el censo de empresas y de población activa ocupada.

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. La Ley de 16 de octubre de 1942, sobre Reglamentaciones de Trabajo.
2. La 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 el Reglamento de los Jurados de Empresa.

5. Decreto de 12 de enero de 1961, sobre Reglamento de Régimen Interior.
6. Ley 41/1962, de 21 de julio, participativa 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.
10. Decreto 1265/1971, de 9 de junio, por el que se regula el Estatuto Sindical de los extranjeros que trabajan en España.
11. Decreto 1878/1971, de 23 de julio, por el que se regula el régimen jurídico de garantías de los cargos sindicales electivos.
12. La Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajadores.
13. Decreto 1148/1975, de 30 de mayo, de regulación de la libertad de reunión en el ambito sindical.
14. Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.
15. El Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, título 3.º, artículo 4.º, título 5.º, artículo 6.º, disposición final segunda, disposición final tercera, disposición final cuarta, disposición adicional tercera y Disposiciones transitorias.
16. Real Decreto 3149/1977 de 6 de diciembre, sobre elección de representantes de los trabajadores en el seno de las empresas. En Real Decreto-ley 34/1978, de 16 de noviembre, sobre reforma del Fondo de Garantía Salarial.

Cuarta.

Las disposiciones con rango de ley que regulan cuestiones relativas a jornada, salarios y cualesquiera otros aspectos y circunstancias de las relaciones laborales no reguladas por esta ley, cuando existieran 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; de 23 de abril de 1976, sobre descenso semanal en las empresas con sistemas de trabajo a turnos y en el comercio, y el de 16 de septiembre de 1976, sobre régimen de jornada y descansos aplicándose la normativa. Asimismo, seguirá aplicándose la normativa específica sobre jornada, descansos y movilidad geográfica en el sector textil, 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.

Quinta.

El tipo de cotización para la financiación del Fondo de Garantía Salarial será el 0,60 por 100, pudiendo revisarse por el Gobierno en función de las necesidades del Fondo.

Señala.

El Ministro 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 cantidades de los depósitos y sanciones que en dicho texto se prevén, regularizando, armonizando y aclarando, los textos legales que han de ser refundidos.

Sección cuarta: Salario y garantías salariales.

tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

Sección tercera: Promoción en el trabajo. Artículo 22. Promoción y formación profesional en el trabajo.

Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral.

Artículo 73. Mesa electoral.

Artículo 71. Elección para el comité de empresa.

Artículo 68. Garantías.

Artículo 26. Del salario.

Artículo 23. Trabajos de superior e inferior categoría.

Artículo 21. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

Artículo 74. Funciones de la mesa.

Artículo 70. Votación para delegados.

Artículo 72. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 69. Electores y elegibles.

Artículo 27. Salario mínimo interprofesional.

Artículo 24. Ascensos.

Artículo 25. Promoción económica.

Artículo 75. Votación para delegados y comités de empresa.

Artículo 76. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 77. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 78. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

Artículo 29. Liquidación y pago.

Artículo 80. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 81. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 82. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 83. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 84. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 29. Liquidación y pago.

Artículo 30. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 31. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 32. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 33. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 34. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 35. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 30. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 31. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 32. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 33. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 34. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 35. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Artículo 36. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

Horas

Table with 2 columns: Horas, and rows for different employee categories.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa.

Sección segunda: Procedimiento electoral.

Artículo 69. Electores y elegibles.

Artículo 70. Votación para delegados.

Artículo 71. Elección para el comité de empresa.

Artículo 72. Representantes de trabajadores eventuales o temporeros.

TÍTULO II De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa

CAPÍTULO PRIMERO Del derecho de representación colectiva

Artículo 61. Participación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º 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 regulada en este título.

Artículo 62. Delegados de personal.

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores filiales, 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 filiales, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Artículo 63. Comités de empresa.

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 filiales.

Artículo 64. Competencias.

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias: 1.º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico...

Artículo 65. Capacidad y sigilo profesional.

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.

Artículo 66. Composición.

1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala: De 50 a 100 trabajadores ... 5 De 101 a 250 trabajadores ... 9 De 251 a 500 trabajadores ... 13 De 501 a 750 trabajadores ... 17 De 751 a 1.000 trabajadores ... 21 De 1.000 o fracción, con el máximo de 75.

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. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos 1.º, 2.º, 3.º y 4.º 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 señala 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.

Artículo 68. Revocación y renovación.

1. Las sustituciones y revocaciones serán comunicadas inmediatamente al empresario y a la autoridad laboral, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

Artículo 69. Revocación y renovación.

1. El número de miembros del comité de empresa que se produzca 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 sustituto. 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 resta del mandato.

Artículo 70. Revocación y renovación.

1. El número de miembros del comité de empresa que se produzca 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 sustituto. 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 resta del mandato.

Artículo 71. Revocación y renovación.

1. El número de miembros del comité de empresa que se produzca 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 sustituto. 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 resta del mandato.

Artículo 72. Revocación y renovación.

1. El número de miembros del comité de empresa que se produzca 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 sustituto. 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 resta del mandato.

Artículo 73. Revocación y renovación.

1. El número de miembros del comité de empresa que se produzca 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 sustituto. 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 resta del mandato.

Artículo 74. Revocación y renovación.

1. El número de miembros del comité de empresa que se produzca 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 sustituto. 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 resta del mandato.

Artículo 75. Revocación y renovación.

1. El número de miembros del comité de empresa que se produzca 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 sustituto. 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 resta del mandato.

El Fondo de Garantía Salarial, en los mismos casos del número 1 anterior, aborrenará las indemnizaciones reconocidas judicial o administrativamente a favor de los trabajadores a causa de despido y extinción de los contratos conforme a los artículos 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 hubiera aplicado al trabajador.

Artículo 30. Imposibilidad de la prestación.

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato, por que el empresario se retrasase 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.

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.

Artículo 32. Garantías del salario.

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.

Artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial.

1. El Fondo de Garantía Salarial, organismo 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 acredores.

Artículo 34. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos y contratos de trabajo.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

1. Cada hora de trabajo que se realice 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 setenta y cinco por ciento sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria.

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.

Artículo 37. Jornada de trabajo.

1. 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.

6. El despido de un trabajador que tenga suspenso un contrato de trabajo se considerará nulo si la jurisdicción competente no apreciase su procedencia.

Artículo 56. Despido improcedente.

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 prueba por el empresario lo contrario, para su descuento de los salarios de tramitación.

2. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o indemnización, se entenderá que procede la primera.

3. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la obligación correspondiente 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.

CAPITULO CUARTO

Infracciones y sanciones

Sección primera: 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 sancionadas 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 Ministro de Trabajo, hasta dos millones de pesetas, y por el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio 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

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.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

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 caso de 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 regulen otros regímenes 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 de Trabajo.

3. El Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, salvo las expresadas en el artículo anterior y aquellas otras que por su arraigo local deban disfrutarse el día de su fecha.

4. Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición, los 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 consista en una norma legal o convencional que período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

4. 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 laborales 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.

5. 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.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7. 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.

8. 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

ción 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.

Artículo 38. Vacaciones anuales.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas no sustitible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a veintidós 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 en 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 responsabilidades 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 correspondiera y su duración será incurririble. El procedimiento será sumario y preferente.
- e) El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.
- f) Las vacaciones anuales de los menores de dieciocho años y los mayores de sesenta, tendrán una duración mínima de un mes.

CAPITULO TERCERO

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Sección primera: Movilidad funcional y geográfica.

Artículo 39. Movilidad funcional.

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.

Artículo 40. Movilidad geográfica.

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 exista cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que justifiquen o bien contractuales referidas a la actividad empresarial, y lo permitida a la actividad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

Artículo 41. Modificación 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 artículo 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.

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, tendrán carácter positivo.

Artículo 43. Garantías por cambio de empresario.

Garantías por cambio de empresario.

Artículo 44. 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, tendrán carácter positivo.

