



## **Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.**

L'article U.d) de la Llei 20/2014, de 29 d'octubre, per la qual es delega en el Govern la potestat de dictar diversos textos refosos, en virtut del que estableix l'article 82 i següents de la Constitució espanyola, va autoritzar el Govern per aprovar un text refós en el qual s'integressin, degudament regularitzades, aclarides i harmonitzades, el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat mitjançant el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i totes les disposicions legals relacionades que s'enumeren en aquest apartat, així com les normes amb rang de llei que les haguessin modificat. El termini per a la realització del text esmentat era de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la Llei 20/2014, que va tenir lloc el 31 d'octubre de 2014.

Aquest Reial decret legislatiu ha estat sotmès a consulta de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives. A més, ha estat objecte d'informe per part del Consell Econòmic i Social.

En virtut d'això, a proposta de la ministra d'ocupació i Seguretat Social, d'acord amb el Consell d'Estat i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres a la reunió del dia 23 d'octubre de 2015,

### **DISPOSO:**

**Article únic.** Aprovació del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors

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

**Disposició derogatòria única.** Derogació normativa

Queden derogades totes les disposicions del mateix rang o inferior que s'oposin al que disposen aquest Reial decret legislatiu i el text refós que aprova i, en particular, les següents:

1. El Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
2. La disposició addicional quarta i la disposició transitòria segona de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat.
3. La disposició addicional setena i la disposició transitòria segona de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació
4. Les disposicions addicionals primera i tercera i les disposicions transitòries primera, segona i dotzena de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.
5. L'article 5, la disposició addicional cinquena i les disposicions transitòries primera i segona del Reial decret llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la protecció per desocupació.



6. L'article 17, les disposicions addicionals sisena i novena, les disposicions transitòries cinquena i sisena, l'apartat 1 de la disposició transitòria novena i les disposicions transitòries desena i quinzena de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.

7. La disposició transitòria setena del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.

8. La disposició addicional sisena del Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de més edat i promoure l'envelliment actiu.

9. La disposició transitòria única del Reial decret llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors.

10. La disposició transitòria segona de la Llei 1/2014, de 28 de febrer, per a la protecció dels treballadors a temps parcial i altres mesures urgents en l'ordre econòmic i social.

## **TEXT REFÓS DE LA LLEI DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS**

### **Títol I De la relació individual de treball**

#### **Capítol I Disposicions generals**

##### **Secció primera Àmbits i fonts**

###### **Article 1 Àmbit d'aplicació**

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

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

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

a) La relació de servei dels funcionaris públics, que es regeix per les normes legals i reglamentàries corresponents, com també la del personal al servei de les administracions públiques i altres ens, organismes i entitats del sector públic, si, a l'empara d'una llei, regulen aquesta relació normes administratives o estatutàries.

b) Les prestacions personals obligatòries.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

## **Article 2. Relacions laborals de caràcter especial**

1. Es consideren relacions laborals de caràcter especial:

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

b) La del servei de la llar familiar.

c) La dels condemnats en les institucions penitenciàries.

d) La dels esportistes professionals.

e) La dels artistes en espectacles públics

f) La de les persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un empresari o més, sense que n'assumeixin el risc i ventura.



- g) La dels treballadors amb discapacitat que presten serveis en els centres especials d'ocupació.
- h) [Derogada]
- i) La dels menors sotmesos a l'execució de mesures d'internament per al compliment de la seva responsabilitat penal.
- j) La de residència per a la formació d'especialistes en ciències de la salut.
- k) La dels advocats que presten serveis en despatxos d'avocats, individuals o col·lectius.
- l) Qualsevol altra feina que sigui declarada expressament relació laboral de caràcter especial per una llei.

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

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

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

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

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

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

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

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



## **Secció segona. Drets i deures laborals bàsics**

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

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

a) Treball i lliure elecció de professió o ofici.

b) Lliure sindicació.

Tampoc no poden ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per exercir el treball o l'ocupació de què es tracti.

d) A la integritat física i a una adequada política de prevenció de riscos laborals.

e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

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

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

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

### **Article 5. Deures laborals**

Els treballadors tenen com a deures bàsics:

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

b) Observar les mesures de prevenció de riscos laborals que s'adoptin.

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

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

e) Contribuir a la millora de la productivitat.

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



## **Secció tercera. Elements i eficàcia del contracte de treball**

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

1. Es prohibeix l'admissió al treball dels menors de setze anys.
2. Els treballadors de menys de divuit anys no poden fer feines nocturnes ni exercir activitats o llocs de treball respecte als quals s'estableixin limitacions a la seva contractació de conformitat amb el que disposen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les normes reglamentàries aplicables.
3. Es prohibeix fer hores extraordinàries als menors de divuit anys.
4. La intervenció dels menors de setze anys en espectacles públics només pot ser autoritzada en casos excepcionals per l'autoritat laboral, sempre que això no representi un perill per a la seva salut ni per a la seva formació professional i humana. El permís ha de constar per escrit i ha de ser per a actes determinats.

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

Poden contractar la prestació del seu treball:

- a) Els qui tinguin capacitat d'obrar plena d'acord amb el que disposa el Codi civil.
- b) Els menors de divuit i majors de setze anys, que visquin de forma independent, amb consentiment dels pares o tutors, o amb l'autorització de la persona o institució que els tingui al seu càrrec.

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

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

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

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

2. Els contractes de treball han de constar per escrit si així ho exigeix una disposició legal i, en tots els casos, els contractes de pràctiques i per a la formació i l'aprenentatge, els contractes a temps parcial, fixos discontinus i de relleu, els contractes per fer una obra o prestar un servei determinat, els dels treballadors que treballin a distància i els contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger. Igualment han de constar per escrit els contractes per un temps determinat la durada dels quals sigui superior a quatre setmanes. Si no es compleix aquesta exigència, el contracte es considera subscrit a jornada completa i per temps indefinit,



llevat que hi hagi una prova en contra que acrediti la seva naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.

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

3. L'empresari està obligat a comunicar a l'oficina pública d'ocupació, en el termini dels deu dies següents a la seva concertació i en els termes que es determinin per reglament, el contingut dels contractes de treball que subscriu o les seves pròrrogues, tant si s'han de formalitzar per escrit com si no.

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

Per tal de comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, aquesta còpia bàsica ha de contenir totes les dades del contracte excepte el número del document nacional d'identitat o del número d'identitat d'estranger, el domicili, l'estat civil, i qualsevol altra dada que, d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, de protecció civil del dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge, pugui afectar la intimitat personal. El tractament de la informació facilitada està sotmès als principis i les garanties que preveu la normativa aplicable en matèria de protecció de dades.

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

Posteriorment, aquesta còpia bàsica s'ha d'enviar a l'oficina d'ocupació. Quan no hi hagi representació legal dels treballadors també s'ha de formalitzar una còpia bàsica i s'ha de remetre a l'oficina d'ocupació.

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

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



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

1. Si resulta nul·la només una part del contracte de treball, aquest contracte continua sent vàlid pel que fa a la resta, i s'ha d'entendre completat amb els preceptes jurídics adequats d'acord amb el que disposa l'article 3.1.

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

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

3. En cas de nul·litat per discriminació salarial per raó de sexe, el treballador té dret a la retribució corresponent al treball igual o d'un valor igual.

#### **Secció quarta. Modalitats del contracte de treball**

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

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

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

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

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

1. El contracte de treball en pràctiques es pot subscriure amb qui tingui títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, d'acord amb les lleis reguladores del sistema educatiu vigent, o de certificat de professionalitat d'acord amb el que preveu la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, que habilitin per a l'exercici professional, dins dels cinc anys, o de set anys quan el contracte se subscriu amb un treballador amb discapacitat, següents a l'acabament dels estudis corresponents, d'acord amb les regles següents:

a) El lloc de treball ha de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació cursats. En un conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, en els convenis col·lectius sectorials d'àmbit inferior, es poden determinar els llocs de treball o grups professionals objecte d'aquest contracte.





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

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere interrompen el còmput de la durada del contracte

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

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

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

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

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

f) Si, en finalitzar el contracte, el treballador continua a l'empresa, no es pot concertar un altre període de prova, i la durada de les pràctiques s'ha de computar a l'efecte de l'antiguitat a l'empresa.

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

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

a) Es pot subscriure amb treballadors de més de setze anys i de menys de vint-i-cinc anys que no tinguin la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerida per formalitzar un contracte en pràctiques. Es poden



acollir a aquesta modalitat contractual els treballadors que cursin formació professional del sistema educatiu.

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

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

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

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere interrompen el còmput de la durada del contracte.

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

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

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

L'activitat laboral desenvolupada pel treballador a l'empresa ha d'estar relacionada amb les activitats formatives. La impartició d'aquesta formació s'ha de justificar a la finalització del contracte.

S'ha de desplegar per reglament el sistema d'impartició i les característiques de la formació dels



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

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

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

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

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

En cap cas, la retribució no pot ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

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

i) En el supòsit que el treballador continuï a l'empresa al terme del contracte, cal atènyer-se al que estableix l'apartat 1.f.

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

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

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



Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, s'entén per «treballador a temps complet comparable» un treballador a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que exerceixi un treball idèntic o similar. Si a l'empresa no hi ha cap treballador comparable a temps complet, s'ha de considerar la jornada a temps complet prevista al conveni col·lectiu aplicable o, si no n'hi ha, la jornada màxima legal.

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

3. Sense perjudici del que assenyala l'apartat anterior, el contracte a temps parcial s'entén subscrit per temps indefinit si es concerta per realitzar treballs fixos i periòdics dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

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

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

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

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

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

La realització d'hores complementàries es regeix pel que disposa l'apartat 5.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries i complementàries, incloses les prèviament pactades i les voluntàries, no pot excedir el límit legal del treball a temps parcial definit a l'apartat 1.

A aquests efectes, la jornada dels treballadors a temps parcial es registra dia a dia i es totalitza mensualment, i s'ha de lliurar una còpia al treballador, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores fetes cada mes, tant les ordinàries com les complementàries a què es refereix l'apartat 5.

L'empresari ha de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys. En cas d'incompliment de les obligacions de registre referides, el contracte es considera subscrit a jornada completa, llevat que hi hagi una prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.



d) Les persones treballadores a temps parcial tenen els mateixos drets que els treballadors a temps complet. Quan correspongui en consideració a la seva naturalesa, aquests drets han de ser reconeguts a les disposicions legals i reglamentàries i als convenis col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat, i s'ha de garantir en tot cas l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes.

e) La conversió d'un treball a temps complet en un treball parcial, i viceversa, té sempre caràcter voluntari per al treballador i no es pot imposar de manera unilateral o com a conseqüència d'una modificació substancial de condicions de treball a l'empara del que disposa l'article 41.1.a. El treballador no pot ser acomiadat ni patir cap altre tipus de sanció o efecte perjudicial pel fet de rebutjar aquesta conversió, sense perjudici de les mesures que, de conformitat amb el que disposen els articles 51 i 52.c, es puguin adoptar per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

1a. L'atenció de les responsabilitats familiars que enuncia l'article 37.6.

2a. Necessitats formatives, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.

3a. Incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

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

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

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

h) La realització d'hores complementàries ha de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos establerts als articles 34.3 i 4; 36.1 i 37.1.

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

6. Per tal que el treballador pugui accedir a la jubilació parcial, en els termes establerts al text refós de la Llei general de la Seguretat Social i altres disposicions concordants, ha d'acordar amb la seva empresa una reducció de jornada i de salari d'entre un mínim del vint-i-cinc per cent i un màxim del cinquanta per cent, i l'empresa ha de concertar simultàniament un contracte de relleu, d'acord amb el que estableix l'apartat següent, per tal de substituir la jornada de treball que ha deixat vacant el treballador que es jubila parcialment. També es pot concertar el contracte de relleu per substituir els treballadors que es jubilin parcialment després d'haver



complert l'edat de jubilació ordinària que correspongui de conformitat amb el que estableix el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

La reducció de jornada i de salari pot arribar al setanta-cinc per cent quan el contracte de relleu es concerta a jornada completa i amb una durada indefinida, sempre que el treballador compleixi els requisits que estableix el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

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

La relació laboral s'extingeix quan es produeix la jubilació total del treballador.

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

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

b) Llevat del que estableixen els dos paràgrafs següents, la durada del contracte de relleu que se subscriu com a conseqüència d'una jubilació parcial ha de ser indefinida o, com a mínim, igual al temps que falti al treballador substituït per arribar a l'edat de jubilació ordinària que correspongui de conformitat amb el que estableix el text refós de la Llei general de la Seguretat Social. Si, en complir aquesta edat, el treballador jubilat parcialment continua a l'empresa, el contracte de relleu que s'hagi subscriu per durada determinada es pot prorrogar mitjançant un acord amb les parts per períodes anuals, i en tot cas s'extingeix quan acabi el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.

En el supòsit previst al paràgraf segon de l'apartat 6, el contracte de relleu ha d'assolir almenys una durada igual al resultat de sumar dos anys al temps que li falti al treballador substituït per arribar a l'edat de jubilació ordinària que correspongui de conformitat amb el text refós de la Llei general de la Seguretat Social. En el supòsit que el contracte s'extingeixi abans d'assolir la durada mínima indicada, l'empresari està obligat a subscriure un nou contracte en els mateixos termes de l'extingit, pel temps restant.

En el cas del treballador jubilat parcialment després d'haver complert l'edat de jubilació ordinària prevista al text refós de la Llei general de la Seguretat Social, la durada del contracte de relleu que pot subscriure l'empresa per substituir la part de jornada que el treballador ha deixat vacant pot ser indefinida o anual. En aquest segon supòsit, el contracte es prorroga automàticament per períodes anuals, i en tot cas s'extingeix en finalitzar el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.

c) Excepte en el supòsit previst al paràgraf segon de l'apartat 6, el contracte de relleu es pot subscriure a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la durada de la jornada ha de ser, com a mínim, igual a la reducció de jornada acordada pel treballador substituït. L'horari de treball del treballador rellevista pot completar el del treballador substituït o simultaniejar-s'hi.

d) El lloc de treball del treballador rellevista pot ser el mateix del treballador substituït. En tot



cas, hi ha d'haver una correspondència entre les bases de cotització de tots dos, en els termes que preveu el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

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

### **Article 13. Treball a distància**

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

2. L'acord pel qual s'estableix el treball a distància s'ha de formalitzar per escrit. Tant si l'acord s'estableix en el contracte inicial com si és posterior, li són aplicables les regles que conté l'article 8.4 per a la còpia bàsica del contracte de treball.

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

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

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

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

## **Capítol II**

### **Contingut del contracte de treball**

#### **Secció primera. Durada del contracte**

### **Article 14. Període de prova**

1. Es pot concertar per escrit un període de prova, amb subjecció als límits de durada que, si s'escau, estableixin els convenis col·lectius. En cas de manca de pacte en conveni, la durada del





període de prova no pot excedir els sis mesos per als tècnics titulats, ni els dos mesos per als altres treballadors. En les empreses de menys de vint-i-cinc treballadors el període de prova no pot excedir els tres mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats.

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

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

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

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

La resolució a instància empresarial és nul·la en el cas de les treballadores per raó d'embaràs, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix l'article 48.4, o maternitat, tret que concorrin motius no relacionats amb l'embaràs o la maternitat.

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

Les situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i violència de gènere, que afectin la persona treballadora durant el període de prova, n'interrompen el còmput sempre que hi hagi un acord entre les dues parts.

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

1. El contracte de treball es pot concertar per temps indefinit o per una durada determinada. Es poden subscriure contractes de durada determinada en els supòsits següents:

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

El que estableix el paràgraf anterior també és aplicable quan es produeixin supòsits de successió o subrogació empresarial de conformitat amb el que s'ha disposat legalment o convencionalment.



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

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

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

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

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

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

Els convenis col·lectius han d'establir mesures per facilitar l'accés efectiu d'aquests treballadors a les accions incloses en el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral, a fi de millorar la seva qualificació i afavorir la seva progressió i mobilitat professionals.

8. En els supòsits previstos en els apartats 1.a i 5, l'empresari ha de facilitar per escrit al treballador, en els deu dies següents al compliment dels terminis indicats, un document justificatiu sobre la seva nova condició de treballador fix de l'empresa. En tot cas, el treballador pot sol·licitar, per escrit, al Servei Públic d'Ocupació corresponent un certificat dels contractes de durada determinada o temporals subscrits, a l'efecte de poder acreditar la seva condició de treballador fix en l'empresa. El Servei Públic d'Ocupació ha d'emetre aquest document i l'ha de posar en coneixement de l'empresa en què el treballador presti els seus serveis.



#### **Article 16. Contracte fix discontinu**

1. El contracte per temps indefinit fix discontinu es concerta per fer treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dates certes, dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

Als supòsits de treballs discontinus que es repeteixin en dates certes els és aplicable la regulació del contracte a temps parcial subscrit per temps indefinit.

2. Els treballadors fixos discontinus han de ser cridats en l'ordre i la forma que es determini en els convenis col·lectius respectius, i el treballador pot reclamar, en cas d'incompliment, en un procediment d'acomiadament davant la jurisdicció social, i el termini per a això s'inicia des del moment en què tingui coneixement de la falta de convocatòria.

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

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

#### **Segona. Drets i deures derivats del contracte**

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

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

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

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

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



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

Les mesures a les quals es refereixen els paràgrafs anteriors s'orienten prioritàriament a fomentar l'ocupació estable dels treballadors desocupats i la conversió de contractes temporals en contractes per temps indefinit.

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

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

5. L'establiment de plans d'igualtat en les empreses s'ha d'ajustar al que disposen aquesta llei i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

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

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

#### **Article 19. Seguretat i salut en el treball**

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

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

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



4. L'empresari està obligat a garantir que cada treballador rebi una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva tant en el moment de la seva contractació, sigui quina sigui la seva modalitat o durada, com quan es produeixin canvis en les funcions que exerceixi o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball. El treballador està obligat a seguir la formació i a fer les pràctiques. Tot això en els termes que assenyalen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les seves normes de desplegament, en tot allò que els siguin aplicables.

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

Si el risc d'accident és imminent, la paralització de les activitats pot ser acordada pels representants dels treballadors, per majoria dels seus membres. Aquest acord pot ser adoptat per decisió majoritària dels delegats de prevenció quan no sigui possible reunir amb la urgència requerida l'òrgan de representació del personal. L'acord s'ha de comunicar immediatament a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, en vint-i-quatre hores, ha d'anul·lar o ratificar la paralització acordada.

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

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

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

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

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



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

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

2. El pacte de no-competència quan s'ha extingit el contracte de treball, que no pot tenir una durada superior a dos anys per als tècnics i de sis mesos per als altres treballadors, només és vàlid si hi concorren els requisits següents:

a) Que l'empresari hi tingui un interès industrial o comercial efectiu.

b) Que se satisfaci al treballador una compensació econòmica adequada.

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

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

#### **Secció tercera. Classificació professional i promoció en el treball**

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

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

2. S'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i pot incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador.

3. La definició dels grups professionals s'ha d'ajustar a criteris i sistemes que, basats en una anàlisi correlacional entre biaixos de gènere, llocs de treball, criteris d'enquadrament i retribucions, tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes. Aquests criteris i sistemes, en tot cas, han de complir el que preveu l'article 28.1.

4. Per acord entre el treballador i l'empresari s'ha d'assignar al treballador un grup professional i s'ha d'establir com a contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball l'exercici de totes les funcions corresponents al grup professional assignat o només d'alguna d'aquestes. Si s'acorda la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un grup, l'equiparació s'ha de fer en virtut de les funcions que s'exerceixin durant més temps.



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

1. El treballador té dret:

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

b) Que se li adapti la jornada ordinària de treball per assistir a cursos de formació professional.

c) Que se li concedeixin els permisos oportuns de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

d) A la formació necessària per a la seva adaptació a les modificacions que s'estableixin en el lloc de treball. Aquesta formació ha de ser a càrrec de l'empresa, sense perjudici de la possibilitat d'obtenir a aquest efecte els crèdits destinats a la formació. El temps destinat a la formació es considera en tot cas temps de treball efectiu.

2. En la negociació col·lectiva s'han de pactar els termes de l'exercici d'aquests drets, que s'han d'acomodar a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre treballadors dels dos sexes.

3. Els treballadors amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entén complert en tot cas quan el treballador pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromès per la negociació col·lectiva. Sense perjudici d'això, no es pot incloure en el dret a què es refereix aquest apartat la formació que l'empresa hagi d'impartir obligatòriament a càrrec seu de conformitat amb el que preveuen altres lleis. Si el conveni col·lectiu no ho preveu, la concreció de la manera de gaudir del permís s'ha de fixar de mutu acord entre treballador i empresari.

### **Article 24. Ascensos**

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

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

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





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

1. El treballador, en funció de la feina que exerceixi, pot tenir dret a una promoció econòmica en els termes que es fixin en el conveni col·lectiu o contracte individual.
2. El que disposa l'apartat anterior s'entén sense perjudici dels drets adquirits o en curs d'adquisició en el tram temporal corresponent.

#### **Secció quarta. Salaris i garanties salarials**

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

1. Es considera salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, tant si retribueixen el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de remuneració, com els períodes de descans computables com de treball.

En cap cas, incloses les relacions laborals de caràcter especial a què es refereix l'article 2, el salari en espècie pot superar el trenta per cent de les percepcions salarials del treballador ni donar lloc a la minoració de la quantia íntegra en diners del salari mínim interprofessional.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

#### **Article 28. Igualtat de remuneració per raó de sexe**

1. L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'un valor igual la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Un treball té un valor igual a un altre quan la naturalesa de les funcions o les tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.

2. L'empresari està obligat a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'un valor igual.

Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors a l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.3. Quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més, a partir del conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari ha d'incloure en el registre salarial una justificació del fet que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

#### **Article 29. Liquidació i pagament**

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



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

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

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

2. El dret al salari a comissió neix en el moment en què es fa i es paga el negoci, la col·locació o la venda en què ha intervingut el treballador, i s'ha de liquidar i pagar, llevat que s'hagi pactat una altra cosa, quan s'acabi l'any.

El treballador i els seus representants legals poden demanar en qualsevol moment comunicacions de la part dels llibres referents a aquestes meritacions.

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

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

### **Article 30. Impossibilitat de la prestació**

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

### **Article 31. Gratificacions extraordinàries**

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

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



### **Article 32. Garanties de salari**

1. Els crèdits salarials pels últims trenta dies de treball i en una quantia que no superi el doble del salari mínim interprofessional tenen preferència sobre qualsevol altre crèdit, encara que aquest darrer estigui garantit per una penyora o una hipoteca.
2. Els crèdits salarials tenen preferència sobre qualsevol altre crèdit respecte dels objectes elaborats pels treballadors, mentre siguin propietat o estiguin en possessió de l'empresari.
3. Els crèdits per salaris no protegits en els apartats anteriors tenen la condició de privilegiats especialment en la quantia que resulti de multiplicar el triple del salari mínim interprofessional pel nombre de dies de salari pendents de pagament. Aquests crèdits tenen preferència sobre qualsevol altre crèdit, llevat dels crèdits amb dret real, en els supòsits en què aquests darrers, d'acord amb la llei, siguin preferents. Tenen la mateixa consideració les indemnitzacions per acomiadament en la quantia corresponent al mínim legal calculada sobre una base que no superi el triple del salari mínim.
4. El termini per exercir els drets de preferència del crèdit salarial és d'un any, a comptar del moment en què s'hauria hagut de percebre el salari, transcorregut el qual prescriuen aquests drets.
5. Les preferències reconegudes en els apartats precedents són aplicables en tots els supòsits en què, si l'empresari no està declarat en concurs, els crèdits corresponents concorrin amb un altre o altres crèdits sobre béns de l'empresari. En cas de concurs, són aplicables les disposicions de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal, relatives a la classificació dels crèdits i a les execucions i constreïments.

### **Article 33. El Fons de Garantia Salarial**

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

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

2. El Fons de Garantia Salarial, en els casos que preveu l'apartat anterior, ha de pagar les indemnitzacions reconegudes com a conseqüència d'una sentència, interlocutòria, acte de conciliació judicial o resolució administrativa a favor dels treballadors per acomiadament o extinció dels contractes d'acord amb els articles 50, 51 i 52 d'aquesta Llei, i d'extinció de contractes d'acord amb l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal, així com les



indemnitzacions per extinció de contractes temporals o de durada determinada en els casos que legalment siguin procedents. En tots els casos amb el límit màxim d'una anualitat, sense que el salari diari, base del càlcul, pugui excedir el doble del salari mínim interprofessional, inclosa la part proporcional de les pagues extraordinàries.

L'import de la indemnització, a l'únic efecte del pagament per part del Fons de Garantia Salarial per als casos d'acomiadament o extinció dels contractes d'acord amb l'article 50 d'aquesta Llei, s'ha de calcular sobre la base de trenta dies per any de servei, amb el límit que fixa el paràgraf anterior.

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

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

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

Tercera. En el supòsit que els treballadors perceptors d'aquestes indemnitzacions sol·licitin al Fons el pagament de la part d'indemnització no satisfeta per l'empresari, el límit de la prestació indemnitzatòria a càrrec del Fons es redueix en la quantitat ja percebuda pels treballadors.

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

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



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

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

6. A l'efecte d'aquest article s'entén que hi ha insolvència de l'empresari quan, una vegada instada l'execució en la forma que estableix la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, no s'aconsegueix la satisfacció dels crèdits laborals. La resolució en què consti la declaració d'insolvència s'ha de dictar amb l'audiència prèvia del Fons de Garantia Salarial.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

### **Secció cinquena. Temps de treball**

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

7. El Govern, a proposta de la persona titular del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i amb la consulta prèvia a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, pot establir ampliacions o limitacions en l'ordenació i la durada de la jornada de treball i dels descansos, així com especialitats en les obligacions de registre de jornada, per als sectors, els treballs i les categories professionals que, per les seves peculiaritats, ho requereixin.

8. Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i la distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquestes adaptacions han de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.

En cas que tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar la sol·licitud fins que els fills o les filles compleixin dotze anys.

En la negociació col·lectiva s'han de pactar els termes del seu exercici, que s'han d'acomodar a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre persones treballadores d'un sexe i l'altre. Si no n'hi ha, l'empresa, davant la sol·licitud d'adaptació de jornada, ha d'obrir un procés de negociació amb la persona treballadora durant un període màxim de trenta dies. Finalitzat aquest, l'empresa, per escrit, ha de comunicar l'acceptació de la petició, ha de plantejar una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé ha de manifestar la negativa al seu exercici. En aquest últim cas, s'han d'indicar les raons objectives en què se sustenta la decisió.

La persona treballadora té dret a sol·licitar el retorn a la seva jornada o modalitat contractual anterior una vegada conclòs el període acordat o quan el canvi de les circumstàncies així ho justifiqui, encara que no hagi transcorregut el període previst.





El que disposen els paràgrafs anteriors s'entén, en tot cas, sense perjudici dels permisos a què tingui dret la persona treballadora d'acord amb el que estableix l'article 37.

Les discrepàncies sorgides entre la direcció de l'empresa i la persona treballadora les ha de resoldre la jurisdicció social a través del procediment que estableix l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

9. L'empresa ha de garantir el registre diari de jornada, que ha d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sense perjudici de la flexibilitat horària que estableix aquest article.

Mitjançant una negociació col·lectiva o un acord d'empresa o, si no n'hi ha, una decisió de l'empresari prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors en l'empresa, s'ha d'organitzar i documentar aquest registre de jornada.

L'empresa ha de conservar els registres a què es refereix aquest precepte durant quatre anys i han de romandre a disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



4. Els treballadors nocturns i els que treballin per torns han de tenir en qualsevol moment d'un nivell de protecció en matèria de salut i seguretat adaptat a la naturalesa de la seva feina, i equivalent al dels altres treballadors de l'empresa.

L'empresari ha de garantir que els treballadors nocturns que contracta disposin d'una avaluació gratuïta de la seva salut abans que se'ls assigni un treball nocturn i, posteriorment, a intervals regulars, en els termes que estableixen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les seves normes de desplegament. Els treballadors nocturns als quals es reconeguin problemes de salut lligats al fet de treballar de nit tenen dret que se'ls destini a un lloc de treball diürn que hi hagi a l'empresa i per al qual siguin aptes professionalment. El canvi de lloc de treball s'ha de portar a terme de conformitat amb el que disposen els articles 39 i 41, si s'escau, d'aquesta Llei.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies per la defunció, l'accident o malaltia greus, l'hospitalització o la intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu la persona treballadora necessita fer un desplaçament a aquest efecte, el termini és de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-t'hi l'exercici del sufragi actiu. Si en una norma legal o convencional figura un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta norma disposi pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

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

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

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

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació preceptives i per a la realització dels informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

4. En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d, les persones treballadores tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

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

La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen



aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que ha de comunicar per escrit.

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es pot estendre fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb la reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

5. Les persones treballadores tenen dret a absentar-se del treball durant una hora en el cas de naixement prematur del fill o la filla, o quan, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís cal atènyer-se al que preveu l'apartat 7.

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

Té el mateix dret qui s'hagi de fer càrrec directament d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si sol, i que no exerceix cap activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor permanent té dret a una reducció de la jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada de la jornada, per tenir cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de cuidar-lo directament, contínuament i permanentment, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit anys. Per conveni col·lectiu, es poden establir les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

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

7. La concreció horària i la determinació dels permisos i les reduccions de jornada, que preveuen els apartats 4, 5 i 6, corresponen a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. No obstant això, els convenis col·lectius poden establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada a què es refereix l'apartat 6, tenint en compte els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la persona treballadora i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. La persona treballadora, excepte en cas de força major, ha de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que determini el conveni col·lectiu aplicable, i ha de precisar la data en què inicia i finalitza el permís de cura del lactant o la reducció de jornada.



Les discrepàncies sorgides entre l'empresari i el treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi que preveuen els apartats 4, 5 i 6 les ha de resoldre la jurisdicció social a través del procediment que estableix l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

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

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

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

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

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

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

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

Si el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideix en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveuen els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspon, quan acabi el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponen.

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



### **Capítol III**

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

##### **Secció primera. Mobilitat funcional i geogràfica**

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

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

2. La mobilitat funcional per exercir funcions, tant superiors com inferiors, que no corresponen al grup professional només és possible si hi ha, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per atendre-les. L'empresari ha de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors.

En cas que s'encomanin funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o a vuit mesos durant dos anys, el treballador pot reclamar l'ascens si a això no s'hi oposa el que disposa el conveni col·lectiu o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions que el treballador exerceix d'acord amb les regles en matèria d'ascensos aplicables a l'empresa, sens perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions són acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i amb l'informe previ del comitè o, si s'escau, dels delegats de personal, el treballador pot reclamar davant la jurisdicció social. Mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir períodes diferents dels indicats en aquest article a l'efecte de reclamar la cobertura de vacants.

3. El treballador té dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament exerceixi, excepte en els casos de funcions inferiors, en què manté la retribució d'origen. No es pot invocar com a causa d'acomiadament objectiu la ineptitud sobrevinguda o la falta d'adaptació en els supòsits d'exercici de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

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

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

1. El trasllat de treballadors que no hagin estat contractats específicament per prestar serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants en un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigeixi canvis de residència requereix l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que el justifiquin. Es consideren com a tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball a l'empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial.



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

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

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

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

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

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

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

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





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

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

L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de concloure'l s'han de notificar a l'autoritat laboral perquè en tingui coneixement.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. La direcció de l'empresa pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball si hi ha motius econòmics, tècnics, organitzatius o de producció provats. Es consideren modificacions substancials de les condicions de treball les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball a l'empresa.



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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon a les seccions sindicals quan aquestes ho acordin, sempre que tinguin la representació majoritària en els comitès d'empresa o entre els delegats de personal dels centres de treball afectats, i en aquest cas representen a tots els treballadors dels centres afectats.

A falta del que preveu el paràgraf anterior, la intervenció com a interlocutors es regeix per les regles següents:

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

Si la negociació es fa amb la comissió els membres de la qual són designats pels sindicats, l'empresari pot atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials en què estigui integrat, les quals poden ser més representatives en l'àmbit autonòmic, i independentment del fet que l'organització en què estigui integrat tingui caràcter intersectorial o sectorial.

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

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

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



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

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

En el supòsit que un o diversos centres de treball afectats pel procediment que no tinguin representants legals dels treballadors optin per no designar la comissió de la lletra a), s'ha d'assignar la seva representació als representants legals dels treballadors dels centres de treball afectats que en tinguin, en proporció al nombre de treballadors que representin.

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

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

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

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

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



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

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que hi concorren les causes justificatives a què al·ludeix l'apartat 1 i només pot ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. Això, sense perjudici del dret dels treballadors afectats a exercir l'opció prevista al paràgraf segon de l'apartat 3.

5. Després de la finalització del període de consultes l'empresari ha de notificar als treballadors la decisió sobre la modificació col·lectiva de les condicions de treball, que té efectes en el termini dels set dies següents a la seva notificació.

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

6. La modificació de les condicions de treball establertes als convenis col·lectius que regula el títol III s'ha de dur a terme de conformitat amb el que estableix l'article 82.3.

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

## **Secció segona. Garanties per canvi d'empresari**

### **Article 42. Subcontractació d'obres i serveis**

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

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

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

No hi ha responsabilitat pels actes del contractista si l'activitat contractada es refereix



exclusivament a la construcció o reparació que pugui contractar un cap de família respecte del seu habitatge, i també si el propietari de l'obra o indústria no contracta la seva realització per raó d'una activitat empresarial.

3. L'empresari ha d'informar per escrit els treballadors del contractista o subcontractista sobre la identitat de l'empresa principal per a la qual estiguin prestant serveis en cada moment. Aquesta informació s'ha de facilitar abans que s'iniciï la respectiva prestació de serveis i ha d'incloure el nom o raó social de l'empresari principal, el seu domicili social i el seu número d'identificació fiscal. Així mateix, el contractista o subcontractista han d'informar la Tresoreria General de la Seguretat Social sobre la identitat de l'empresa principal en els termes que es determinin per reglament.

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

a) Nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista.

b) Objecte i durada de la contracta.

c) Lloc d'execució de la contracta

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

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

Quan les empreses principal, contractista o subcontractista comparteixin de manera continuada un mateix centre de treball, la primera ha de disposar d'un llibre registre en el qual es reflecteixi la informació anterior respecte de totes les empreses esmentades. Aquest llibre ha d'estar a disposició dels representants legals dels treballadors.

5. L'empresa contractista o subcontractista ha d'informar igualment els representants legals dels seus treballadors, abans que s'iniciï l'execució de la contracta, sobre els mateixos punts a què es refereixen l'apartat 3 anterior i les lletres b a e de l'apartat 4.

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

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



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

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

#### **Article 43. Cessió de treballadors**

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

2. En tot cas, s'entén que s'incorre en la cessió il·legal de treballadors prevista en aquest article si es produeix alguna de les circumstàncies següents: que l'objecte dels contractes de serveis entre les empreses es limiti a una mera posada a disposició dels treballadors de l'empresa cedent a l'empresa cessionària, o que l'empresa cedent no disposi d'una activitat o d'una organització pròpia i estable, o no tingui els mitjans necessaris per exercir la seva activitat, o no exerceixi les funcions inherents a la seva condició d'empresari.

3. Els empresaris, cedent i cessionari, que infringeixin el que assenyalen els apartats anteriors han de respondre solidàriament de les obligacions concretes amb els treballadors i amb la Seguretat Social, sens perjudici de les altres responsabilitats, fins i tot penals, que siguin procedents per aquests actes.

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

#### **Article 44. La successió d'empresa**

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

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

3. Sense perjudici del que estableix la legislació de Seguretat Social, el cedent i el cessionari, en les transmissions que tinguin lloc per actes entre vius, han de respondre solidàriament durant





tres anys de les obligacions laborals nascudes amb anterioritat a la transmissió i que no hagin estat satisfetes.

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

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

Aquesta aplicació s'ha de mantenir fins a la data d'expiració del conveni col·lectiu d'origen o fins a l'entrada en vigor d'un altre conveni col·lectiu nou que sigui aplicable a l'entitat econòmica transmesa.

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

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

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

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

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

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

9. El cedent o el cessionari que prevegi adoptar, amb motiu de la transmissió, mesures laborals en relació amb els seus treballadors està obligat a iniciar un període de consultes amb els



representants legals dels treballadors sobre les mesures previstes i les seves conseqüències per als treballadors. Aquest període de consultes s'ha de celebrar amb prou antelació, abans que les mesures es portin a efecte. Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, per tal d'assolir un acord. Si les mesures previstes consisteixen en trasllats col·lectius o en modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter col·lectiu, el procediment del període de consultes a què es refereix el paràgraf anterior s'ha d'ajustar al que estableixen els articles 40.2 i 41.4.

10. Les obligacions d'informació i consulta establertes en aquest article s'han d'aplicar independentment del fet que la decisió relativa a la transmissió hagi estat adoptada pels empresaris cedent i cessionari o per les empreses que exerceixin el control sobre ells. Qualsevol justificació d'aquells basada en el fet que l'empresa que va prendre la decisió no els ha facilitat la informació necessària no pot ser tinguda en compte a aquest efecte.

### **Secció tercera. Suspensió del contracte**

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

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

a) Acord mutu de les parts.

b) Causes consignades vàlidament en el contracte.

c) Incapacitat temporal dels treballadors.

d) Naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, sempre que la seva durada no sigui inferior a un any, de menors de sis anys o de menors d'edat que tinguin més de sis anys amb discapacitat o que per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar acreditades degudament pels serveis socials competents.

e) Risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos.

f) Exercici de càrrec públic representatiu.

g) Privació de llibertat del treballador, mentre no hi hagi sentència condemnatòria.

h) Suspensió de sou i feina, per raons disciplinàries.

i) Força major temporal.

j) Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

k) Excedència forçosa.

l) Exercici del dret de vaga.



m) Tancament legal de l'empresa.

n) Decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

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

#### **Article 46. Excedències**

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

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

3. Els treballadors tenen dret a gaudir un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

Els treballadors també tenen dret a un període d'excedència, d'una durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada superior per negociació col·lectiva, per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si sol, i no exerceixi activitat retribuïda.

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

Si un nou subjecte causant dóna dret a un nou període d'excedència, l'inici de l'excedència dóna fi al que, si s'escau, s'estigui gaudint.

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



No obstant això, si la persona treballadora forma part d'una família que té reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estén fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos quan es tracti de categoria especial. Si la persona exerceix aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estén fins a un màxim de divuit mesos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

L'autoritat laboral ha de traslladar la comunicació empresarial a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i ha de sol·licitar l'informe preceptiu de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre els punts d'aquesta comunicació i sobre el desenvolupament del període de consultes. L'informe s'ha d'evacuar en l'improrrogable termini de quinze dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del període de consultes i ha de quedar incorporat al procediment.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que hi concorren les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf primer i només pot ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

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

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

Després que finalitzi el període de consultes l'empresari ha de notificar als treballadors i a l'autoritat laboral la seva decisió sobre la suspensió de contractes, que produeix efectes a partir de la data de la seva comunicació a l'autoritat laboral, llevat que s'hi prevegi una de posterior. L'autoritat laboral ha de comunicar la decisió empresarial a l'entitat gestora de la prestació per desocupació.



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

La decisió empresarial pot ser impugnada per l'autoritat laboral a petició de l'entitat gestora de la prestació per desocupació quan aquella pugui tenir per objecte l'obtenció indeguda de les prestacions per part dels treballadors afectats per inexistència de la causa motivadora de la situació legal de desocupació.

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

2. La jornada de treball es pot reduir per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció d'acord amb el procediment previst a l'apartat anterior. A aquest efecte, s'entén per reducció de jornada la disminució temporal d'entre un deu i un setanta per cent de la jornada de treball computada sobre la base d'una jornada diària, setmanal, mensual o anual. Durant el període de reducció de jornada no es poden fer hores extraordinàries llevat de força major.

3. Igualment, el contracte de treball es pot suspendre per causa derivada de força major d'acord amb el procediment que estableixen l'article 51.7 i les normes reglamentàries de desplegament.

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

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

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

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



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

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

4. El naixement, que comprèn el part i la cura d'un menor de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa, per al compliment dels deures de cura que preveu l'article 68 del Codi civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es pot computar, a instància de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

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

En el supòsit de defunció del fill o la filla, el període de suspensió no es redueix, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura d'un menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot distribuir a voluntat d'aquells, en períodes setmanals que s'han de gaudir de manera acumulada o interrompuda i s'han d'exercir des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica en pot anticipar l'exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels períodes esmentats s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot gaudir en règim de jornada completa o de jornada



parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora, i tal com es determini reglamentàriament.

La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si s'escau, en els convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció empresarial en pot limitar l'exercici simultani per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

5. En els supòsits d'adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d, la suspensió té una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

Les deu setmanes restants es poden gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor dona dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels períodes esmentats s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es pot exercir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que es determinin reglamentàriament.

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

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor.

La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si s'escau, en els convenis col·lectius. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta pot limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

6. En el supòsit de discapacitat del fill o la filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats 4 i 5 té una durada addicional de dues setmanes, una per a cadascun dels progenitors. La mateixa ampliació és procedent en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.

7. En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes que preveu l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la





suspensió del contracte finalitza el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per part o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en tots dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

8. En el supòsit que preveu l'article 45.1.n, el període de suspensió té una durada inicial que no pot excedir els sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

9. Els treballadors s'han de beneficiar de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereixen els apartats 4 a 8.

#### **Secció quarta. Extinció del contracte**

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

1. El contracte de treball s'extingeix:

a) Per acord mutu de les parts.

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

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

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

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

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



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

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

f) Per jubilació del treballador.

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

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

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

h) Per força major que impossibiliti definitivament la prestació de treball sempre que la seva existència hagi estat degudament constatada de conformitat amb el que disposa l'article 51.7.

i) Per acomiadament col·lectiu fonamentat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

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

k) Per acomiadament del treballador.

l) Per causes objectives legalment procedents.

m) Per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

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

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

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

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

a) Les modificacions substancials en les condicions de treball portades a terme sense respectar



el que preveu l'article 41 i que redundin en menyscabament de la dignitat del treballador.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per al còmput del nombre d'extincions de contractes a què es refereix el paràgraf primer d'aquest apartat, s'han de tenir en compte, així mateix, qualsevol altres produïdes en el període



de referència per iniciativa de l'empresari en virtut d'altres motius no inherents a la persona del treballador diferents dels que preveu l'article 49.1.c, sempre que el seu nombre sigui, almenys, de cinc.

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

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

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

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

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

La comunicació de l'obertura del període de consultes s'ha de fer mitjançant un escrit adreçat per l'empresari als representants legals dels treballadors, una còpia del qual s'ha de fer arribar a l'autoritat laboral. En aquest escrit s'han de consignar els aspectes següents:

a) L'especificació de les causes de l'acomiadament col·lectiu de conformitat amb el que estableix l'apartat 1.

b) Nombre i classificació professional dels treballadors afectats per l'acomiadament.



- c) Nombre i classificació professional dels treballadors contractats habitualment l'últim any.
- d) Període previst perquè s'efectuïn els acomiadaments.
- e) Criteris tinguts en compte per designar els treballadors afectats pels acomiadaments.
- f) Còpia de la comunicació adreçada als treballadors o als seus representants per la direcció de l'empresa de la seva intenció d'iniciar el procediment d'acomiadament col·lectiu.
- g) Representants dels treballadors que han d'integrar la comissió negociadora o, si s'escau, indicació de la manca de constitució de la comissió negociadora en els terminis legals.

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

Un cop rebuda la comunicació, l'autoritat laboral l'ha de traslladar a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i ha de sol·licitar, amb caràcter preceptiu, l'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre els punts de la comunicació a què es refereixen els paràgrafs anteriors i sobre el desenvolupament del període de consultes. L'informe s'ha d'evacuar en el termini improrrogable de quinze dies des de la notificació a l'autoritat laboral de la finalització del període de consultes i ha de quedar incorporat en el procediment.

Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, per tal d'assolir un acord.

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

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

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

Un cop transcorregut el període de consultes, l'empresari n'ha de comunicar a l'autoritat laboral el resultat. Si s'ha arribat a un acord, n'ha de traslladar una còpia íntegra. En cas contrari, ha de



remetre als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral la decisió final d'acomiadament col·lectiu que hagi adoptat i les seves condicions.

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

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

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

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

6. La decisió empresarial es pot impugnar a través de les accions previstes per a aquest acomiadament. La interposició de la demanda per part dels representants dels treballadors paralitza la tramitació de les accions individuals iniciades, fins que es resolgui.

L'autoritat laboral pot impugnar els acords adoptats en el període de consultes si considera que s'han assolit mitjançant frau, dol, coacció o abús de dret als efectes de la seva possible declaració de nul·litat, així com quan l'entitat gestora de les prestacions per desocupació hagi informat que la decisió extintiva empresarial pugui tenir per objecte l'obtenció indeguda de les prestacions per part dels treballadors afectats per inexistència de la causa motivadora de la situació legal de desocupació.

7. L'existència de força major, com a causa motivadora de l'extinció dels contractes de treball, ha de ser constatada per l'autoritat laboral, sigui quin sigui el nombre dels treballadors afectats, previ procediment tramitat de conformitat amb el que disposen aquest apartat i les seves disposicions de desplegament reglamentari.

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

La resolució de l'autoritat laboral s'ha de dictar, prèvies les actuacions i els informes indispensables, en el termini de cinc dies des de la sol·licitud i s'ha de limitar, si s'escau, a constatar l'existència de la força major al·legada per l'empresa, i correspon a aquesta la decisió



sobre l'extinció dels contractes, que produeix efectes des de la data del fet causant de la força major. L'empresa ha de traslladar aquesta decisió als representants dels treballadors i a l'autoritat laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

El contracte es pot extingir:



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

b) Per falta d'adaptació del treballador a les modificacions tècniques que hi hagi hagut en el seu lloc de treball, quan els canvis siguin raonables. Prèviament l'empresari ha d'oferir al treballador un curs dirigit a facilitar l'adaptació a les modificacions que hi ha hagut. El temps destinat a la formació s'ha de considerar en tot cas temps de treball efectiu i l'empresari ha de pagar al treballador el salari mitjà que estigui percebent. L'extinció no pot ser acordada per l'empresari fins que hagin transcorregut, com a mínim, dos mesos des que es va introduir la modificació o des que va finalitzar la formació dirigida a l'adaptació.

c) Quan concorri alguna de les causes que preveu l'article 51.1 i l'extinció afecti un nombre inferior a l'establert en aquest.

Els representants dels treballadors tenen prioritat de permanència en l'empresa en el supòsit a què es refereix aquest apartat.

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

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

Tampoc no es computen les absències que obeeixin a un tractament mèdic de càncer o malaltia greu.

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

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





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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) La de les persones treballadores durant els períodes de suspensió del contracte de treball per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural a què es refereix l'article 45.1.d i e, o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, o la notificada en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins dels períodes esmentats.

b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a; la de les persones treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els articles 37.4, 5 i 6, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint l'excedència que preveu l'article 46.3; i la de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts



en aquesta Llei per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral.

c) La de les persones treballadores després que s'hagin reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, a què es refereix l'article 45.1.d, sempre que no hagin transcorregut més de dotze mesos des de la data del naixement, l'adopció, la guarda amb fins d'adopció o l'acolliment.

El que estableixen les lletres anteriors és aplicable, llevat que, en aquests casos, es declari la procedència de la decisió extintiva per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret, als permisos i excedència assenyalats. Per considerar-la procedent s'ha d'acreditar suficientment que la causa objectiva que sustenta l'acomiadament requereix concretament l'extinció del contracte de la persona esmentada.

En la resta de supòsits, la decisió extintiva es considera procedent quan s'acrediti la concurrència de la causa en què es va fonamentar la decisió extintiva i s'hagin complert els requisits que estableix l'apartat 1 d'aquest article. En un altre cas es considera improcedent.

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

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

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

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

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

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

2. Es consideren incompliments contractuals:

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



- b) La indisciplina o desobediència a la feina.
- c) Les ofenses verbals o físiques a l'empresari, a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que hi conviuen.
- d) La transgressió de la bona fe contractual i també l'abús de confiança en l'exercici de la feina.
- e) La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.
- f) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en la feina.
- g) L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

També és nul l'acomiadament en els supòsits següents:



a) El de les persones treballadores durant els períodes de suspensió del contracte de treball per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural a què es refereix l'article 45.1.d i e, o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, o el notificat en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins dels períodes esmentats.

b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a; el de les persones treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els articles 37.4, 5 i 6, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint l'excedència que preveu l'article 46.3; i el de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en aquesta Llei per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral.

c) El de les persones treballadores després que s'hagin reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, a què es refereix l'article 45.1.d, sempre que no hagin transcorregut més de dotze mesos des de la data del naixement, l'adopció, la guarda amb fins d'adopció o l'acolliment.

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

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

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

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

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

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

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



per la indemnització com si ho fa per la readmissió, té dret als salaris de tramitació a què es refereix l'apartat 2.

5. Si la sentència que declara la improcedència de l'acomiadament es dicta un cop han transcorregut més de noranta dies hàbils des de la data en què es va presentar la demanda, l'empresari pot reclamar a l'Estat que aboni la percepció econòmica a què es refereix l'apartat 2, corresponent al temps que excedeix els noranta dies hàbils esmentats. En els casos d'acomiadament en què, d'acord amb aquest apartat, siguin a compte de l'Estat els salaris de tramitació, són amb càrrec a l'Estat les quotes de la Seguretat Social corresponents als salaris esmentats.

### **Secció cinquena. Procediment concursal**

#### **Article 57. Procediment concursal**

En cas de concurs, als supòsits de modificació, suspensió i extinció col·lectives dels contractes de treball i de successió d'empresa, s'apliquen les especialitats que preveu la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal.

### **Capítol IV**

#### **Faltes i sancions dels treballadors**

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

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

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

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

### **Capítol V**

#### **Terminis de prescripció**

##### **Secció primera. Prescripció d'accions derivades del contracte**

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



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

A aquest efecte, es considera acabat el contracte:

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

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

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

3. L'exercici de l'acció contra l'acomiadament o resolució de contractes temporals caduca al cap de vint dies a comptar de l'endemà en què ha tingut lloc. Els dies han de ser hàbils i el termini de caducitat a tots els efectes.

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

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

## **Secció segona. Prescripció de les infraccions i faltes**

### **Article 60. Prescripció**

1. Les infraccions que hagi comès l'empresari prescriuen de conformitat amb el que estableix el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

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

## **Títol II**

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



## **Capítol I**

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

#### **Article 61. Participació**

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

#### **Secció primera. Òrgans de representació**

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

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

Els treballadors han d'escollir, mitjançant sufragi lliure, personal, secret i directe, els delegats de personal en el nombre següent: fins a trenta treballadors, un; de trenta-un a quaranta-nou treballadors, tres.

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

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

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

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

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

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



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

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

#### **Article 64. Drets d'informació i consulta i competències**

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

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

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

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

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

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

c) Sobre les previsions de l'empresari de subscripció de nous contractes, amb indicació del nombre d'aquests i de les modalitats i els tipus que han de ser utilitzats, inclosos els contractes a temps parcial, la realització d'hores complementàries per part dels treballadors contractats a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.

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

3. També té dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en què s'han d'incloure el registre que preveu l'article 28.2 i les dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'ha establert un pla d'igualtat, sobre la seva aplicació.

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





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

b) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa, així com els documents relatius a la finalització de la relació laboral.

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

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

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

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

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

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

b) Les reduccions de jornada.

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

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

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

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

6. L'empresari ha de facilitar la informació al comitè d'empresa, sense perjudici del que s'estableix específicament en cada cas, en un moment, d'una manera i amb un contingut apropiats, que permetin als representants dels treballadors examinar-la adequadament i preparar, si s'escau, la consulta i l'informe.



La consulta s'ha de dur a terme, llevat que expressament s'estableixi una altra cosa, en un moment i amb un contingut apropiats, en el nivell de direcció i representació corresponent de l'empresa, i de manera que permeti als representants dels treballadors, sobre la base de la informació rebuda, reunir-se amb l'empresari, obtenir una resposta justificada al seu eventual informe i poder contrastar els seus punts de vista o opinions per, si s'escau, poder arribar a un acord sobre les qüestions que indica l'apartat 5, i això sense perjudici de les facultats que es reconeixen a l'empresari en aquest sentit en relació amb cadascuna de les qüestions esmentades. En tot cas, la consulta ha de permetre que el criteri del comitè pugui ser conegut per l'empresari a l'hora d'adoptar o d'executar les decisions.

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

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

a) Exercir una tasca:

1r. De vigilància del compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, i també de la resta dels pactes, les condicions i els usos d'empresa en vigor, i de formulació, si s'escau, de les accions legals oportunes davant l'empresari i els organismes o tribunals competents.

2n. De vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en l'exercici del treball a l'empresa, amb les particularitats que preveu en aquest sentit l'article 19.

3r. De vigilància del respecte i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, especialment en matèria salarial.

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

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

d) Col·laborar amb la direcció de l'empresa en l'establiment i la posada en marxa de mesures de conciliació.

e) Informar els seus representats sobre tots els temes i qüestions assenyalats en aquest article que, directament o indirecta, tinguin o puguin tenir repercussió en les relacions laborals.

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

9. Respectant allò que s'ha establert legalment o reglamentàriament, en els convenis col·lectius es poden establir disposicions específiques relatives al contingut i a les modalitats d'exercici dels



drets d'informació i consulta que preveu aquest article, així com al nivell de representació més adequat per exercir-los.

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

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

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

3. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa al comitè no es pot utilitzar fora de l'àmbit estricte de l'empresa i per a finalitats diferents de les que van motivar-ne el lliurament.

El deure de secret subsisteix fins i tot després que expiri el seu mandat i independentment del lloc en què es trobin.

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

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

5. La impugnació de les decisions de l'empresa d'atribuir caràcter reservat o de no comunicar determinades informacions als representants dels treballadors s'ha de tramitar de conformitat amb el procés de conflictes col·lectius que regula el capítol VIII del títol II del llibre segon de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

Així mateix, s'han de tramitar de conformitat amb aquest procés els litigis relatius al compliment de l'obligació de secret per part dels representants dels treballadors i dels experts que els assisteixin.

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



#### **Article 66. Composició**

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

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

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

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

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

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

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

Només amb l'acord majoritari previ entre els sindicats més representatius o representatius



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

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

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

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

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

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

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

4. Si es produeix una vacant per qualsevol causa en els comitès d'empresa o de centres de treball, l'ha de cobrir automàticament el treballador següent en la llista a la qual pertany el treballador substituït. Si la vacant es refereix als delegats de personal, l'ha de cobrir



automàticament el treballador que hagi obtingut en la votació un nombre de vots immediatament inferior a l'últim dels elegits. El substitut ho és pel temps que resta del mandat.

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

#### **Article 68. Garanties**

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

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

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

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

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

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

1r. Fins a cent treballadors, quinze hores.

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

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

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

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

Es pot pactar en conveni col·lectiu l'acumulació d'hores dels diferents membres del comitè d'empresa i, si s'escau, dels delegats de personal, en un o diversos components, sense



ultrapassar el màxim total, que poden quedar rellevat o rellevats del treball, sens perjudici de la seva remuneració.

## **Secció segona. Procediment electoral**

### **Article 69. Elecció**

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

a) Cada elector pot donar el vot a una sola de les llistes presentades per als del comitè que correspongui al seu col·legi. Aquestes llistes han de contenir, com a mínim, tants noms com llocs que s'hagin de cobrir. No obstant això, la renúncia de qualsevol candidat presentat a alguna de les llistes per a les eleccions abans de la data de la votació no implica la suspensió del procés electoral ni l'anul·lació d'aquesta candidatura fins i tot si és incompleta, sempre que la llista afectada romangui amb un nombre de candidats, almenys, del seixanta per cent dels llocs que s'han de cobrir. A cada llista han de figurar les sigles del sindicat o grup de treballadors que la presentin.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





2. La mesa és l'encarregada de vigilar tot el procés electoral, presidir la votació, fer l'escrutini, estendre l'acta corresponent i resoldre qualsevol reclamació que es presenti.
3. La mesa està formada pel president, que ha de ser el treballador de més antiguitat en l'empresa, i dos vocals, que han de ser els electors de major i menor edat. Aquest últim ha d'actuar de secretari. S'han de designar suplents els treballadors que segueixin els titulars de la mesa en l'ordre indicat d'antiguitat o edat.
4. Cap dels components de la mesa no pot ser candidat i, si ho és, el suplent l'ha de substituir a la mesa.
5. Cada candidat o candidatura, si s'escau, pot nomenar un interventor per mesa. Així mateix, l'empresari pot designar un representant seu que assisteixi a la votació i a l'escrutini.

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

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

La mesa electoral s'ha de constituir, formalment, mitjançant una acta atorgada a aquest efecte, en la data que fixin els promotors en la seva comunicació del propòsit de celebrar eleccions, que ha de ser la data d'inici del procés electoral

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

La mesa electoral ha de complir les funcions següents:

- a) Ha de fer públic entre els treballadors el cens laboral amb indicació dels qui són electors.
- b) Ha de fixar el nombre de representants i la data límit per a la presentació de candidatures.
- c) Ha de rebre i proclamar les candidatures que es presentin.
- d) Ha d'assenyalar la data de votació.
- e) Ha de redactar l'acta de l'escrutini en un termini no superior a tres dies naturals.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

a) Tenir interès personal en l'afer de què es tracti.

b) Ser administrador d'una societat o entitat interessada, o tenir qüestió litigiosa amb alguna de les parts.

c) Tenir parentiu de consanguinitat fins al quart grau o d'afinitat fins al segon amb qualsevol dels interessats, amb els administradors d'entitats o societats interessades i també amb els assessors, representants legals o mandatari que intervinguin en l'arbitratge, com també compartir despatx professional o estar associat amb aquests per a l'assessorament, la representació o el mandat.



d) Tenir amistat íntima o enemistat manifesta amb alguna de les persones esmentades a la lletra c.

e) Tenir relació de servei amb persona natural o jurídica interessada directament en l'assumpte o haver-li prestat serveis professionals de qualsevol tipus i en qualsevol circumstància o lloc en els últims dos anys.

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

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

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

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

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

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



## **Capítol II**

### **Del dret de reunió**

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

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

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

2. Si pel fet de treballar per torns, per insuficiència dels locals o per qualsevol altra circumstància, no es pot reunir simultàniament tota la plantilla sens perjudici o alteració del desenvolupament normal de la producció, les diverses reunions parcials que s'hagin de fer es consideren una de sola i han de portar la data de la primera.

#### **Article 78. Lloc de reunió**

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

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

a) Si no es compleixen les disposicions d'aquesta Llei.

b) Si han transcorregut menys de dos mesos des de l'última reunió que s'hagi fet.

c) Si encara no s'ha rescablat o garantit el rescabament pels danys produïts en alteracions que hagin tingut lloc en alguna reunió anterior.

d) Tancament legal de l'empresa.

Les reunions informatives sobre convenis col·lectius que els siguin aplicables no estan afectades pel que estableix la lletra b.



### **Article 79. Convocatòria**

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

### **Article 80 .Votacions**

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

### **Article 8. Locals i tauler d'anuncis**

A les empreses o als centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, s'ha de posar a disposició dels delegats de personal o del comitè d'empresa un local adequat en què puguin desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors, i també un o diversos taulers d'anuncis. La representació legal dels treballadors de les empreses contractistes i subcontractistes que comparteixin de manera continuada centre de treball poden fer ús d'aquests locals en els termes que acordin amb l'empresa. Les possibles discrepàncies les ha de resoldre l'autoritat laboral, amb l'informe previ de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

## **Títol III**

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

#### **Capítol I**

#### **Disposicions generals**

#### **Secció primera. Naturalesa i efectes dels convenis**

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

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

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

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

Sens perjudici d'això, quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per



negociar un conveni col·lectiu de conformitat amb el que preveu l'article 87.1, es pot no aplicar en l'empresa, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, les condicions de treball que preveu el conveni col·lectiu aplicable, tant si és de sector com d'empresa, que afectin les matèries següents:

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

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

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

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

Si el període de consultes finalitza amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf segon, i només pot ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la durada, que no es pot prolongar més enllà del moment en què sigui aplicable un nou conveni a l'empresa. L'acord d'inaplicació no pot donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que prevegi, si s'escau, el pla d'igualtat aplicable a l'empresa. Així mateix, l'acord s'ha de notificar a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts pot sotmetre la





discrepància a la comissió del conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que se li va plantejar la discrepància. Si no s'ha sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no ha assolit un acord, les parts han de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, i en aquest cas el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només es pot recórrer de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91.

Si el període de consultes finalitza sense acord i no són aplicables els procediments als quals es refereix el paràgraf anterior o aquests no han solucionat la discrepància, qualsevol de les parts en pot sotmetre la solució a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afecti centres de treball de l'empresa situats al territori de més d'una comunitat autònoma, o els òrgans corresponents de les comunitats autònomes en els altres casos. La decisió d'aquests òrgans, que es pot adoptar al seu si o per un àrbitre designat a aquest efecte pels mateixos òrgans amb les garanties degudes per assegurar-ne la imparcialitat, s'ha de dictar en un termini no superior a vint-i-cinc dies a comptar de la data de la submissió del conflicte davant els òrgans esmentats. Aquesta decisió té l'eficàcia dels acords assolits en període de consultes i només es pot recórrer de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91.

El resultat dels procediments a què es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball s'ha de comunicar a l'autoritat laboral només als efectes de dipòsit.

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

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

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

2. Les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, de caràcter estatal o de comunitat autònoma, poden establir, mitjançant acords interprofessionals, clàusules sobre l'estructura de la negociació col·lectiva i poden fixar, si s'escau, les regles que han de resoldre els conflictes de concurrència entre convenis de diferent àmbit.

Aquestes clàusules també les poden pactar en convenis o acords col·lectius sectorials, d'àmbit estatal o autonòmic, aquells sindicats i associacions empresarials que tinguin la legitimació necessària, de conformitat amb el que estableix aquesta Llei.

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



#### **Article 84. Concurrència**

1. Un conveni col·lectiu, durant la seva vigència, no pot ser afectat pel que disposen convenis d'àmbit diferent, llevat que hi hagi un pacte en contra, negociat d'acord amb el que disposa l'article 83.2 i llevat del que preveu l'apartat següent.

2. La regulació de les condicions que estableix un conveni d'empresa, que es pot negociar en qualsevol moment de la vigència de convenis col·lectius d'àmbit superior, té prioritat aplicable respecte del conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior en les matèries següents:

a) La quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i els resultats de l'empresa.

b) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball per torns.

c) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball per torns i la planificació anual de les vacances.

d) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.

e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que atribueix aquesta Llei als convenis d'empresa.

f) Les mesures per afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

g) Aquelles altres que disposin els acords i convenis col·lectius a què es refereix l'article 83.2.

Tenen la mateixa prioritat aplicable en aquestes matèries els convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades a què es refereix l'article 87.1.

Els acords i convenis col·lectius a què es refereix l'article 83.2 no poden disposar de la prioritat aplicable prevista en aquest apartat.

3. Llevat de pacte en contra negociat segons l'article 83.2, els sindicats i les associacions empresarials que reuneixin els requisits de legitimació dels articles 87 i 88 poden negociar, en l'àmbit d'una comunitat autònoma, acords o convenis que afectin el que disposen els d'àmbit estatal sempre que aquesta decisió obtingui el suport de les majories exigides per constituir la comissió negociadora en la unitat de negociació corresponent.

4. En el supòsit previst a l'apartat anterior, i llevat que sigui aplicable un règim diferent establert mitjançant acord o conveni col·lectiu d'àmbit estatal negociat segons l'article 83.2, es consideren matèries no negociables en l'àmbit d'una comunitat autònoma el període de prova, les modalitats de contractació, la classificació professional, la jornada màxima anual de treball, el règim disciplinari, les normes mínimes en matèria de prevenció de riscos laborals i la mobilitat geogràfica.



## **Article 85. Contingut**

1. Dins del respecte a les lleis, els convenis col·lectius poden regular matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, totes les que afecten les condicions d'ocupació i l'àmbit de relacions dels treballadors i les seves organitzacions representatives amb l'empresari i les associacions empresarials, inclosos els procediments per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51; els laudes arbitrals que es puguin dictar a aquests efectes tenen la mateixa eficàcia i tramitació que els acords en el període de consultes, i són susceptibles d'impugnació en els mateixos termes que els laudes dictats per solucionar les controvèrsies derivades de l'aplicació dels convenis.

Sense perjudici de la llibertat de les parts per determinar el contingut dels convenis col·lectius, en la negociació dels convenis col·lectiu hi ha, en tot cas, el deure de negociar mesures adreçades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si s'escau, plans d'igualtat amb l'abast i el contingut previst al capítol III del títol IV de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

2. A través de la negociació col·lectiva es poden articular procediments d'informació i seguiment dels acomiadaments objectius, en l'àmbit corresponent.

Així mateix, sense perjudici de la llibertat de contractació que es reconeix a les parts, a través de la negociació col·lectiva s'articula el deure de negociar plans d'igualtat en les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors de la manera següent:

a) En els convenis col·lectius d'àmbit empresarial, el deure de negociar es formalitza en el marc de la negociació dels convenis esmentats.

b) En els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa, el deure de negociar es formalitza a través de la negociació col·lectiva que es desenvolupi en l'empresa en els termes i les condicions que s'hagin establert en els convenis indicats per complir aquest deure de negociar a través de les regles de complementarietat oportunes.

3. Sense perjudici de la llibertat de contractació a què es refereixen els apartats anteriors, els convenis col·lectius han d'expressar com a contingut mínim el següent:

a) Determinació de les parts que els concerten.

b) Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.

c) Procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la no-aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3, amb l'adaptació, si s'escau, dels procediments que s'estableixin sobre això en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic de conformitat amb el que disposa aquest article.

d) Forma i condicions de denúncia del conveni, i també termini mínim per a aquesta denúncia abans que finalitzi la seva vigència.



e) Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per entendre de les qüestions establertes a la llei i de totes les altres que li siguin atribuïdes, i establiment dels procediments i terminis d'actuació d'aquesta comissió, inclosa la submissió de les discrepàncies produïdes en el seu si als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic que preveu l'article 83.

#### **Article 86. Vigència**

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

Durant la vigència del conveni col·lectiu, els subjectes que reuneixen els requisits de legitimació previstos als articles 87 i 88 en poden negociar la revisió.

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

3. La vigència d'un conveni col·lectiu, una vegada denunciat i conclosa la durada pactada, es produeix en els termes que s'hagin establert en el mateix conveni.

Durant les negociacions per renovar un conveni col·lectiu, si no hi ha pacte, se'n manté la vigència, si bé les clàusules convencionals per les quals s'hagi renunciat a la vaga durant la vigència d'un conveni prescriuen a partir de la seva denúncia. Les parts poden adoptar acords parcials per modificar algun o alguns dels seus continguts prorrogats amb la finalitat d'adaptar-los a les condicions en què, després que acabi la vigència pactada, es desenvolupi l'activitat en el sector o en l'empresa. Aquests acords tenen la vigència que determinin les parts.

Mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, que preveu l'article 83, s'han d'establir procediments d'aplicació general i directa per solucionar de manera efectiva les discrepàncies existents després del transcurs del procediment de negociació sense que s'arribi a un acord, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge, cas en què el laude arbitral té la mateixa eficàcia jurídica que els convenis col·lectius i només es pot recórrer de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91. Aquests acords interprofessionals han d'especificar els criteris i procediments de desenvolupament de l'arbitratge, i han d'expressar en particular, per al cas d'impossibilitat d'acord en el si de la comissió negociadora, el caràcter obligatori o voluntari de la submissió de les parts al procediment arbitral; si no hi ha pacte específic sobre el caràcter obligatori o voluntari de la submissió al procediment arbitral, s'entén que l'arbitratge té caràcter obligatori.

Si, un cop transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu, no s'ha acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, el conveni col·lectiu perd vigència, llevat que hi hagi pacte en contra, i s'aplica, si n'hi ha, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que sigui aplicable.

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



## **Secció segona. Legitimació**

### **Article 87. Legitimació**

1. En representació dels treballadors estan legitimats per negociar en els convenis d'empresa i d'àmbit inferior el comitè d'empresa, els delegats de personal, si s'escau, o les seccions sindicals, si n'hi ha, que, en conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè.

La intervenció en la negociació correspon a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

Si es tracta de convenis per a un grup d'empreses, així com en els convenis que afectin una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades en el seu àmbit d'aplicació, la legitimació per negociar en representació dels treballadors és la que estableix l'apartat 2 per a la negociació dels convenis sectorials.

En els convenis dirigits a un grup de treballadors amb perfil professional específic, estan legitimades per negociar les seccions sindicals que hagin estat designades majoritàriament pels seus representats a través de votació personal, lliure, directa i secreta.

2. En els convenis sectorials estan legitimats per negociar en representació dels treballadors:

a) Els sindicats que tinguin la consideració de més representatius en l'àmbit estatal, i també, en els seus àmbits respectius, les organitzacions sindicals que hi estiguin afiliades, federades o confederades.

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

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

3. En representació dels empresaris estan legitimats per negociar:

a) En els convenis d'empresa o àmbit inferior, el mateix empresari.

b) En els convenis de grup d'empreses i en els que afectin una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades en el seu àmbit d'aplicació, la representació d'aquestes empreses.

c) En els convenis col·lectius sectorials, les associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni tinguin el deu per cent dels empresaris, en el sentit de l'article 1.2, i sempre que aquestes donin ocupació al mateix percentatge dels treballadors afectats, així com les



associacions empresarials que en aquest àmbit donin ocupació al quinze per cent dels treballadors afectats.

En aquells sectors en què no hi hagi associacions empresarials que tinguin la representativitat suficient, segons el que preveu el paràgraf anterior, estan legitimades per negociar els corresponents convenis col·lectius de sector les associacions empresarials d'àmbit estatal que tinguin el deu per cent o més de les empreses o treballadors en l'àmbit estatal, així com les associacions empresarials de comunitat autònoma que hi tinguin un mínim del quinze per cent de les empreses o treballadors.

4. Així mateix, en els convenis d'àmbit estatal estan legitimats els sindicats de comunitat autònoma que tinguin la consideració de més representatius, d'acord amb el que preveu l'article 7.1 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i les associacions empresarials de la comunitat autònoma que reuneixin els requisits que assenyala la disposició addicional sisena d'aquesta Llei.

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

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

1. El repartiment de membres amb veu i vot en el si de la comissió negociadora s'efectua respectant el dret de tots els legitimats segons l'article anterior i en proporció a la seva representativitat.

2. La comissió negociadora queda vàlidament constituïda quan els sindicats, federacions o confederacions i les associacions empresarials a què es refereix l'article anterior representin com a mínim, respectivament, la majoria absoluta dels membres dels comitès d'empresa i delegats de personal, si s'escau, i empresaris que ocupin la majoria dels treballadors afectats pel conveni.

En els sectors en què no hi hagi òrgans de representació dels treballadors, s'entén vàlidament constituïda la comissió negociadora quan aquesta estigui integrada per les organitzacions sindicals que tinguin la condició de més representatives en l'àmbit estatal o de comunitat autònoma.

En els sectors en què no hi hagi associacions empresarials que tinguin la representativitat suficient, s'entén vàlidament constituïda la comissió negociadora quan aquesta estigui integrada per les organitzacions empresarials estatals o autonòmiques referides al paràgraf segon de l'article 87.3.c).

En els supòsits a què es refereixen els dos paràgrafs anteriors, el repartiment dels membres de la comissió negociadora s'efectua en proporció a la representativitat que tinguin les organitzacions sindicals o empresarials en l'àmbit territorial de la negociació.

3. La designació dels components de la comissió correspon a les parts negociadores, les quals



de mutu acord poden designar un president i comptar amb l'assistència d'assessors en les deliberacions, que hi intervenen, igual que el president, amb veu però sense vot.

4. En els convenis sectorials el nombre de membres en representació de cada part no ha d'excedir els quinze. En la resta dels convenis no s'ha de superar el nombre de tretze.

5. Si la comissió negociadora opta per la no-elecció d'un president, les parts han de consignar en l'acta de la sessió constitutiva de la comissió els procediments que s'han d'emprar per moderar les sessions i un representant de cadascuna de les parts ha de signar, juntament amb el secretari, les actes que corresponguin a aquestes sessions.

## **Capítol II**

### **Procediment**

#### **Secció primera. Tramitació, aplicació i interpretació**

##### **Article 89. Tramitació**

1. La representació dels treballadors, o dels empresaris, que promogui la negociació ho ha de comunicar a l'altra part, i ha d'expressar detalladament en la comunicació, que s'ha de fer per escrit, la legitimació que té de conformitat amb els articles anteriors, els àmbits del conveni i les matèries objecte de negociació. Si la promoció és el resultat de la denúncia d'un conveni col·lectiu vigent, la comunicació s'ha d'efectuar simultàniament amb l'acte de la denúncia. D'aquesta comunicació, se n'ha d'enviar una còpia, a l'efecte de registre, a l'autoritat laboral corresponent en funció de l'àmbit territorial del conveni.

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

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

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

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

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



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

#### **Article 90. Validesa**

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

2. Els convenis s'han de presentar davant l'autoritat laboral competent, a l'efecte de registre, dintre del termini de quinze dies a comptar del moment en què les parts negociadores signen el conveni. Una vegada registrat, el conveni s'ha de remetre a l'òrgan públic competent per al dipòsit.

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

4. El conveni entra en vigor en la data en què acordin les parts.

5. Si l'autoritat laboral considera que algun conveni conculca la legalitat vigent o lesiona greument l'interès de tercers, s'ha d'adreçar d'ofici a la jurisdicció social, la qual ha de resoldre sobre les possibles deficiències amb l'audiència prèvia de les parts, de conformitat amb el que estableix la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

6. Sense perjudici del que estableix l'apartat anterior, l'autoritat laboral ha de vetllar pel respecte al principi d'igualtat en els convenis col·lectius que puguin contenir discriminacions, directes o indirectes, per raó de sexe.

A aquest efecte, pot sol·licitar l'assessorament de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats o dels organismes d'igualtat de les comunitats autònomes, segons escaigui pel seu àmbit territorial. Quan l'autoritat laboral s'hagi adreçat a la jurisdicció social perquè entén que el conveni col·lectiu pot contenir clàusules discriminatòries, ho ha de posar en coneixement de l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats o dels organismes d'igualtat de les comunitats autònomes, segons el seu àmbit territorial, sense perjudici del que estableix l'article 95.3 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

#### **Article 91. Aplicació i interpretació del conveni col·lectiu**

1. Sense perjudici de les competències legalment atribuïdes a la jurisdicció social, el coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i la interpretació dels convenis col·lectius correspon a la seva comissió paritària.

2. No obstant això, en els convenis col·lectius i en els acords a què es refereix l'article 83.2 i 3, es poden establir procediments, com ara la mediació i l'arbitratge, per solucionar les controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i la interpretació dels convenis col·lectius. L'acord assolit a través de la mediació i el laude arbitral té l'eficàcia jurídica i la tramitació dels





convenis col·lectius que regula aquesta Llei, sempre que els que hagin adoptat l'acord o subscrit el compromís arbitral tinguin la legitimació que els permeti acordar, en l'àmbit del conflicte, un conveni col·lectiu d'acord amb el que preveuen els articles 87, 88 i 89.

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

3. En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni hi ha d'intervenir la seva comissió paritària amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials a què es refereix l'apartat anterior o davant l'òrgan judicial competent.

4. Les resolucions de la comissió paritària sobre interpretació o aplicació del conveni tenen la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que els convenis col·lectius que regula aquesta Llei.

5. Els procediments de solució de conflictes a què es refereix aquest article són aplicables, així mateix, en les controvèrsies de caràcter individual, quan les parts s'hi sotmetin de manera expressa.

## **Secció segona. Adhesió i extensió**

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

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

2. El Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, o l'òrgan corresponent de les comunitats autònomes amb competència en la matèria, poden estendre, amb els efectes que preveu l'article 82.3, les disposicions d'un conveni col·lectiu en vigor a una pluralitat d'empreses i treballadors o a un sector o subsector d'activitat, pels perjudicis derivats per a aquests de la impossibilitat de subscriure en l'àmbit esmentat un conveni col·lectiu dels que preveu aquest títol III, deguda a l'absència de parts legitimades per a això.

La decisió d'extensió s'ha d'adoptar sempre a instància de part i mitjançant la tramitació del procediment que es determini per reglament, la durada del qual no pot excedir els tres mesos, i l'absència de resolució expressa en el termini establert té efectes desestimatoris de la sol·licitud.

Tenen capacitat per iniciar el procediment d'extensió els qui estiguin legitimats per promoure la negociació col·lectiva en l'àmbit corresponent de conformitat amb el que disposa l'article 87.2 i 3.



## **Disposicions**

### **Disposició addicional primera.** Treball per compte propi

El treball realitzat per compte propi no està sotmès a la legislació laboral, excepte en els aspectes que per precepte legal es disposi expressament.

### **Disposició addicional segona.** Contracte per a la formació i l'aprenentatge

1. El límit d'edat i de durada per als contractes per a la formació i l'aprenentatge que estableixen les lletres a i b de l'article 11.2 no és aplicable quan se subscriguin en el marc dels programes públics d'ocupació i formació que preveu el text refós de la Llei d'ocupació.

Així mateix, en aquests contractes les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant la lactància i paternitat no interrompen el còmput de la durada del contracte.

2. [Derogat]

### **Disposició addicional tercera.** Negociació col·lectiva i contracte fix d'obra

El que disposen l'article 15.1.a i 5 i l'article 49.1.c s'entén sense perjudici del que s'estableix o es pugui establir sobre la regulació del contracte fix d'obra, inclosa la seva indemnització per cessament, en la negociació col·lectiva de conformitat amb la disposició addicional tercera de la Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció.

### **Disposició addicional quarta.** Conceptes retributius

Les modificacions introduïdes per la Llei 11/1994, de 19 de maig, per la qual es modifiquen determinats articles de l'Estatut dels treballadors, del text articulat de la Llei de procediment laboral i de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, en la regulació legal del salari no afecten els conceptes retributius que tinguin reconeguts els treballadors fins al 12 de juny de 1994, que es mantenen en els mateixos termes que regien en aquest moment fins que per conveni col·lectiu s'estableixi un règim salarial que comporti la desaparició o modificació d'aquests conceptes.

### **Disposició addicional cinquena.** Personal d'alta direcció

Les retribucions del personal d'alta direcció gaudeixen de les garanties del salari que estableixen els articles 27.2, 29, 32 i 33.

### **Disposició addicional sisena.** Representació institucional dels empresaris

A l'efecte de tenir representació institucional en defensa d'interessos generals dels empresaris davant les administracions públiques i altres entitats o organismes de caràcter estatal o de comunitat autònoma que la tinguin prevista, s'entén que gaudeixen d'aquesta capacitat



representativa les associacions empresarials que tinguin el deu per cent o més de les empreses i treballadors en l'àmbit estatal.

Així mateix, també hi poden estar representades les associacions empresarials de comunitat autònoma que hi tinguin un mínim del quinze per cent dels empresaris i treballadors. No estan compreses en aquest supòsit les associacions empresarials que estiguin integrades en federacions o confederacions d'àmbit estatal.

Les organitzacions empresarials que tinguin la condició de més representatives d'acord amb aquesta disposició addicional gaudeixen de capacitat per obtenir cessions temporals de l'ús d'immobles patrimonials públics en els termes que s'estableixin legalment.

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

La regulació de condicions de treball per branca d'activitat per als sectors econòmics de la producció i demarcacions territorials en què no hi hagi conveni col·lectiu, la pot realitzar el Govern, a proposta del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, prèvies les consultes que consideri oportunes a les associacions empresarials i organitzacions sindicals, sense perjudici del que disposa l'article 92, que sempre és un procediment prioritari.

**Disposició addicional vuitena.** Codi de treball

El Govern, a proposta del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, ha de recollir en un text únic denominat Codi de treball les diferents lleis orgàniques i ordinàries que, juntament amb aquesta, regulen les matèries laborals, i ordenar-les en títols separats, un per llei, amb numeració correlativa, respectant íntegrament el text literal.

Així mateix s'han d'incorporar successivament i periòdicament a aquest Codi de treball totes les disposicions generals laborals mitjançant el procediment que fixi el Govern quant a la tècnica d'incorporació, segons el rang de les normes incorporades.

**Disposició addicional novena.** Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius

1. La Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, com a òrgan col·legiat, adscrit al Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social a través de la Direcció General d'Ocupació, de caràcter tripartit i paritari i integrat per representants de l'Administració General de l'Estat, així com de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, té les funcions següents:

a) L'assessorament i consulta sobre l'àmbit funcional dels convenis col·lectius i sobre el conveni col·lectiu aplicable a una empresa, així com la consulta en el supòsit d'extensió d'un conveni col·lectiu regulat a l'article 92.

b) L'estudi, informació i elaboració de documentació sobre la negociació col·lectiva, així com la seva difusió mitjançant l'Observatori de la Negociació Col·lectiva.



c) La intervenció en els procediments de solució de discrepàncies en els casos de desacord en el període de consultes per a la inaplicació de les condicions de treball que estableixen els convenis col·lectius d'acord amb l'article 82.3.

2. S'ha d'establir per reglament la composició i organització de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, així com els seus procediments d'actuació.

3. El funcionament i les decisions de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius s'entenen sempre sense perjudici de les atribucions que corresponguin a la jurisdicció i a l'autoritat laboral en els termes establerts per les lleis.

4. Per a l'exercici de les funcions que estableix aquesta Llei, la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius ha de ser reforçada en les seves actuacions per la Direcció General d'Ocupació d'acord amb les mesures de suport que estableixin les normes de desplegament reglamentari, amb la consulta prèvia amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives.

5. Si alguna comunitat autònoma no té constituït i en funcionament un òrgan tripartit equivalent a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius ni manté un conveni de col·laboració en vigor amb el Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social que acordi l'actuació de la Comissió en l'àmbit territorial d'aquesta comunitat, la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, subsidiàriament i mentre no es constitueixin i estiguin en funcionament els òrgans tripartits equivalents esmentats, pot conèixer de les sol·licituds presentades per les empreses i els representants legals dels treballadors per solucionar les discrepàncies sorgides per manca d'acord sobre la inaplicació de les condicions de treball, presents en el conveni col·lectiu aplicable, quan aquesta inaplicació afecti centres de treball de l'empresa situats en el territori de la comunitat autònoma esmentada.

**Disposició addicional desena.** Clàusules dels convenis col·lectius referides al compliment de l'edat ordinària de jubilació

Els convenis col·lectius poden establir clàusules que possibilitin l'extinció del contracte de treball pel compliment per part del treballador de l'edat legal de jubilació que fixa la normativa de Seguretat Social, sempre que es compleixin els requisits següents:

a) El treballador afectat per extinció del contracte de treball ha de complir els requisits que exigeix la normativa de Seguretat Social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

b) La mesura s'ha de vincular a objectius coherents de política d'ocupació expressats en el conveni col·lectiu, com ara la millora de l'estabilitat en l'ocupació per la transformació de contractes temporals en indefinits, la contractació de nous treballadors, el relleu generacional o qualssevol altres dirigides a afavorir la qualitat de l'ocupació.

**Disposició addicional onzena.** Acreditació de la capacitat representativa de les organitzacions sindicals



A l'efecte d'expedició de les certificacions acreditatives de la capacitat representativa de les organitzacions sindicals en l'àmbit estatal que preveu l'article 75.7, les comunitats autònomes han de remetre mensualment una còpia de les actes electorals registrades a l'oficina pública estatal.

**Disposició addicional dotzena.** Preavisos

El Govern pot reduir el termini mínim de preavis d'un mes que preveu el paràgraf segon de l'article 67.1, en els sectors d'activitat amb alta mobilitat del personal, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals que en aquest àmbit funcional tinguin, com a mínim, el deu per cent dels representants dels treballadors, i amb les associacions empresarials que disposin del deu per cent dels empresaris i dels treballadors afectats pel mateix àmbit funcional.

**Disposició addicional tretzena.** Solució no judicial de conflictes

En el supòsit que, fins i tot sense que s'hagi pactat en el conveni col·lectiu aplicable un procediment per resoldre les discrepàncies en els períodes de consultes, s'hagin establert, de conformitat amb l'article 83, òrgans o procediments no judicials de solució de conflictes en l'àmbit territorial corresponent, els qui siguin part en aquests períodes de consulta poden sotmetre de comú acord la seva controvèrsia als òrgans esmentats.

**Disposició addicional catorzena.** Consideració de víctimes del terrorisme a efectes laborals

Es consideren incloses, als efectes del que disposen els articles 37.8 i 40.4, les persones a què es refereixen els articles 5 i 33 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme.

**Disposició addicional quinzena.** Aplicació dels límits de durada del contracte per obra o servei determinats i a l'encadenament de contractes a les administracions públiques

1. El que disposen l'article 15.1.a en matèria de durada màxima del contracte per obra o servei determinats i l'article 15.5 sobre límits a l'encadenament de contractes té efectes en l'àmbit de les administracions públiques i els organismes públics que hi estan vinculats o en depenen, sense perjudici de l'aplicació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública, de manera que no és obstacle per a l'obligació de cobrir els llocs de treball de què es tracti a través dels procediments ordinaris, d'acord amb el que estableix la normativa aplicable.

En compliment d'aquesta previsió, el treballador ha de continuar exercint el lloc de treball que ocupava fins que es cobreixi pels procediments indicats anteriorment, moment en què es produeix l'extinció de la relació laboral, llevat que aquest treballador accedeixi a una ocupació pública, superant el procés selectiu corresponent.

2. No obstant el que preveu l'apartat anterior, el que disposa l'article 15.1.a en matèria de durada màxima del contracte per obra o servei determinats no és aplicable als contractes subscrits per les administracions públiques i els organismes públics que hi estan vinculats o en depenen, ni a les modalitats particulars de contracte de treball previstes a la Llei orgànica



6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, o en qualsevol altre norma amb rang de llei quan estiguin vinculats a un projecte específic de recerca o d'inversió d'una durada superior a tres anys.

3. Per a l'aplicació del límit a l'encadenament de contractes previst a l'article 15.5, només s'han de tenir en compte els contractes subscrits en l'àmbit de cadascuna de les administracions públiques sense que en formin part, a aquests efectes, els organismes públics, agències i altres entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia que hi estan vinculades o en depenen. En tot cas, el que disposa article 15.5 no és aplicable respecte de les modalitats particulars de contracte de treball que preveuen la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, o qualsevol altra norma amb rang de llei.

**Disposició addicional setzena.** Aplicació de l'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció en el sector públic

L'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció del personal laboral al servei dels ens, organismes i entitats que formen part del sector públic d'acord amb l'article 3.1 del text refós de la Llei de contractes del sector públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, s'ha d'efectuar de conformitat amb el que disposen els articles 51 i 52.c de la present Llei i les seves normes de desplegament i en el marc dels mecanismes preventius i correctius que regula la normativa d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera de les administracions públiques.

Als efectes de les causes d'aquests acomiadaments en les administracions públiques, entenent com a tals els ens, organismes i entitats a què es refereix l'article 3.2 del text refós de la Llei de contractes del sector públic, s'entén que concorren causes econòmiques quan s'hi produeixi una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent per al finançament dels serveis públics corresponents. En tot cas, s'entén que la insuficiència pressupostària és persistent si s'escau durant tres trimestres consecutius. S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de la prestació del servei públic de què es tracti i causes organitzatives, quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal adscrit al servei públic.

Té prioritat de permanència el personal laboral fix que hagi adquirit aquesta condició, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, a través d'un procediment selectiu d'ingrés convocat a aquest efecte, quan així ho estableixin els ens, organismes i entitats a què es refereix el paràgraf anterior.

**Disposició addicional dissetena.** Suspensió del contracte de treball i reducció de jornada a les administracions públiques

El que preveu l'article 47 no és aplicable a les administracions públiques i a les entitats de dret públic que hi estan vinculades o en depenen d'una o diverses i d'altres organismes públics, excepte a aquelles que es financin majoritàriament amb ingressos obtinguts com a contrapartida d'operacions realitzades en el mercat.

**Disposició addicional divuitena.** Discrepàncies en matèria de conciliació



Les discrepàncies que sorgeixin entre empresaris i treballadors en relació amb l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral reconeguts legalment o convencionalment s'han de resoldre per la jurisdicció social a través del procediment establert a l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

**Disposició adicional dinovena.** Càlcul d'indemnitzacions en determinats supòsits de jornada reduïda

1. En els supòsits de reducció de jornada que preveu l'article 37.4 en el seu paràgraf final, així com en els seus apartats 5, 6 i 8, el salari que s'ha de tenir en compte a l'efecte del càlcul de les indemnitzacions que preveu aquesta Llei és el que hauria correspost a la persona treballadora sense considerar la reducció de jornada efectuada, sempre que no hagi transcorregut el termini màxim establert legalment per a aquesta reducció.

2. Igualment, és aplicable el que disposa el paràgraf anterior en els supòsits d'exercici a temps parcial dels drets segons el que estableixen el setè paràgraf de l'article 48.4 i el segon paràgraf de l'article 48.5.

**Disposició adicional vintena.** Contractes formatius subscrits amb treballadors amb discapacitat

1. Les empreses que subscriguin contractes en pràctiques amb treballadors amb discapacitat tenen dret a una reducció, durant la vigència del contracte, del cinquanta per cent de la quota empresarial de la Seguretat Social corresponent a les contingències comunes.

2. Les empreses que subscriguin contractes per a la formació i l'aprenentatge amb treballadors amb discapacitat tenen dret a una reducció del cinquanta per cent en les quotes empresarials de la Seguretat Social previstes per als contractes per a la formació i l'aprenentatge.

3. Continuen sent aplicables als contractes per a la formació i l'aprenentatge que se subscriguin amb treballadors amb discapacitat que treballin en centres especials d'ocupació les peculiaritats que per a aquests contractes preveu l'article 7 del Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels minusvàlids que treballin en centres especials d'ocupació.

**Disposició adicional vint-i-unena.** Substitució de treballadors excedents per tenir cura de familiars

Els contractes d'interinitat que se subscriguin amb beneficiaris de prestacions per desocupació, de nivell contributiu o assistencial, que portin més d'un any com a perceptors, per substituir treballadors que estiguin en la situació d'excedència a què es refereix l'article 46.3, donen dret a una reducció en les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes en les quanties que s'especifiquen a continuació:

a) Noranta-cinc per cent durant el primer any d'excedència del treballador que se substitueix.

b) Seixanta per cent durant el segon any d'excedència del treballador que se substitueix.



c) Cinquanta per cent durant el tercer any d'excedència del treballador que se substitueix.

Aquests beneficis no són aplicables a les contractacions que afectin el cònjuge, ascendents, descendents i altres parents per consanguinitat o afinitat, fins al segon grau inclusivament, de l'empresari o dels qui tinguin càrrecs de direcció o siguin membres dels òrgans d'administració de les empreses que revesteixen la forma jurídica de societat i les que es produeixin amb aquests últims.

Les contractacions realitzades a l'empara del que estableix aquesta disposició es regeixen pel que disposen l'article 15.1.c d'aquesta Llei i les seves normes de desplegament.

**Disposició addicional vint-i-dosena.** Permisos de naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica i lactància del personal laboral al servei de les administracions públiques

Són aplicables al personal laboral de les administracions públiques els permisos de naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica i lactància que regula el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i no són aplicables a aquest personal, per tant, les previsions de la present Llei sobre les suspensions dels contractes de treball que, si s'escau, correspondrien pels mateixos supòsits de fet.

**Disposició transitòria primera.** Contractes subscrits abans de l'entrada en vigor d'aquesta Llei

Continuen sent aplicables als contractes subscrits abans de l'entrada en vigor d'aquesta Llei les normes específiques aplicables a cadascuna de les modalitats contractuals que estiguin vigents en el moment en què els contractes esmentats es van concertar, llevat que s'hagi establert legalment una altra cosa.

**Disposició transitòria segona.** Contractes per a la formació i l'aprenentatge

1. [Derogat]

2. Les referències realitzades en les disposicions legals, reglamentàries o en els convenis col·lectius al contracte per a la formació s'han d'entendre realitzades, a partir del 31 d'agost de 2011, al contracte per a la formació i l'aprenentatge a què es refereix l'article 11.2 en la mesura que no s'oposin o contradiguin el que estableix.

**Disposició transitòria tercera.** Contractes a temps parcial per jubilació parcial i de relleu i edat de jubilació

Als efectes del que estableixen els articles 12.6 i 7, s'han de tenir en compte les edats que preveu el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

**Disposició transitòria quarta.** Negociació col·lectiva i modalitats contractuals





El que disposa l'article 15.1.a en matèria de durada màxima del contracte s'entén sense perjudici del que estigui establert als convenis col·lectius sectorials vigents a 19 de setembre de 2010 sobre la durada màxima del contracte per obra o servei determinats.

**Disposició transitòria cinqueña.** Limitació de l'encadenament de modalitats contractuals

1. El que preveu l'article 15.5 és aplicable als contractes de treball subscrits a partir del 18 de juny de 2010.

2. Respecte als contractes subscrits pel treballador abans del 18 de juny de 2010, continua sent aplicable, a l'efecte del còmput del nombre de contractes, el que estableix l'article 15.5 segons la redacció que hi dóna la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació, sempre que els contractes s'hagin subscrit a partir del 15 de juny de 2006.

Respecte als contractes subscrits pel treballador abans del 15 de juny de 2006, a l'efecte del còmput del nombre de contractes, del període i del termini previst a l'article 15.5, s'ha de prendre en consideració el vigent a 15 de juny de 2006.

3. A l'efecte del que estableix l'article 15.5, queda exclòs del còmput del termini de vint-i-quatre mesos i del període de trenta mesos a què es refereix l'article esmentat el temps transcorregut entre el 31 d'agost de 2011 i el 31 de desembre de 2012, tant si ha existit prestació de serveis per part del treballador entre les dates esmentades com si no, i en tot cas es computen a l'efecte del que indica l'article esmentat els períodes de serveis transcorreguts, respectivament, amb anterioritat o posterioritat a aquestes dates.

**Disposició transitòria sisena.** Hores complementàries

El règim d'hores complementàries pactat amb anterioritat al 22 de desembre de 2013 continua sent aplicable en els contractes vigents en la data esmentada, llevat que les parts acordin modificar-lo en els termes que estableix l'actual redacció dels apartats 4 i 5 de l'article 12.

**Disposició transitòria setena.** Durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment fins a l'entrada en vigor de la Llei 9/2009, de 6 d'octubre

Mentre no entri en vigor la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acolliment, la durada del permís de paternitat a què es refereix el primer paràgraf de l'article 48.7 és de tretze dies ininterromputs ampliables en els supòsits de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon.

De conformitat amb la disposició addicional sisena de la Llei 2/2008, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a 2009, el permís esmentat té una durada de vint dies quan el nou naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment es produeixi en una família nombrosa, quan la família adquireixi aquesta condició amb el nou naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment o quan a la família hi hagi una persona amb discapacitat. La durada indicada s'amplia en els supòsits de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o



acolliment múltiples en dos dies més per cada fill o menor a partir del segon, o si un d'ells és una persona amb discapacitat.

**Disposició transitòria vuitena.** Indemnització per finalització de contracte temporal

1. La indemnització prevista a la finalització del contracte temporal establerta a l'article 49.1.c s'aplica de manera gradual de conformitat amb el calendari següent:

Vuit dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals subscrits fins al 31 de desembre de 2011.

Nou dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals subscrits a partir de l'1 de gener de 2012.

Deu dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals subscrits a partir de l'1 de gener de 2013.

Onze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals subscrits a partir de l'1 de gener de 2014.

Dotze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals subscrits a partir de l'1 de gener de 2015.

2. La indemnització per finalització del contracte a què es refereix l'article 49.1.c no és aplicable a les extincions de contractes subscrits amb anterioritat al 4 de març de 2001, sigui quina sigui la data de la seva extinció.

**Disposició transitòria novena.** Normes transitòries en relació amb les clàusules dels convenis col·lectius referides al compliment de l'edat ordinària de jubilació [Derogada]

**Disposició transitòria desena**

Règim aplicable a expedients de regulació d'ocupació iniciats de conformitat amb la normativa anterior

1. Els expedients de regulació d'ocupació per a l'extinció o suspensió dels contractes de treball o per a la reducció de jornada que estiguin en tramitació a 12 de febrer de 2012 es regeixen per la normativa vigent en el moment del seu inici.

2. Els expedients de regulació d'ocupació per a l'extinció o la suspensió dels contractes de treball o per a la reducció de jornada resolts per l'autoritat laboral i amb vigència en la seva aplicació a 12 de febrer de 2012 es regeixen per la normativa en vigor quan es va dictar la resolució de l'expedient.

**Disposició transitòria onzena.** Indemnitzacions per acomiadament improcedent



1. La indemnització per acomiadament prevista a l'article 56.1 és aplicable als contractes subscrits a partir del 12 de febrer de 2012.

2. La indemnització per acomiadament improcedent dels contractes formalitzats amb anterioritat al 12 de febrer de 2012 es calcula a raó de quaranta-cinc dies de salari per any de servei pel temps de prestació de serveis anterior a la data esmentada, i els períodes de temps inferiors a un any es prorrategen per mesos, i a raó de trenta-tres dies de salari per any de servei pel temps de prestació de serveis posterior, i els períodes de temps inferiors a un any també es prorrategen per mesos. L'import indemnitzatori resultant no pot ser superior a set-cents vint dies de salari, llevat que del càlcul de la indemnització pel període anterior al 12 de febrer de 2012 resulti un nombre de dies superior, cas en què s'aplica aquest com a import indemnitzatori màxim, sense que l'import esmentat pugui ser superior a quaranta-dues mensualitats, en cap cas.

3. A l'efecte d'indemnització per extinció per causes objectives, els contractes de foment de la contractació indefinida subscrits amb anterioritat al 12 de febrer de 2012 es continuen regint per la normativa a l'empara de la qual es van concertar.

En cas d'acomiadament disciplinari, la indemnització per acomiadament improcedent s'ha de calcular de conformitat amb el que disposa l'apartat 2.

**Disposició transitòria dotzena.** Salari de tramitació

El que disposa l'article 56.5 és aplicable als expedients de reclamació a l'Estat de salari de tramitació en què no s'hagi dictat sentència ferma d'acomiadament el 15 de juliol de 2012.

**Disposició transitòria tretzena.** Aplicació gradual de l'article 48 en la redacció que en fa el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació

1. Els apartats 4, 5, i 6 de l'article 48, en la redacció que en fa el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, són aplicables gradualment de conformitat amb les regles següents:

a) En el cas de naixement, la mare biològica gaudeix completament dels períodes de suspensió que regula el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, des de la seva entrada en vigor.

b) A partir de l'entrada en vigor del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, en el cas de naixement, l'altre progenitor disposa d'un període de suspensió total de vuit setmanes, de les quals les dues primeres les ha de gaudir de manera ininterrompuda immediatament després del part.

La mare biològica pot cedir a l'altre progenitor un període de fins a quatre setmanes del seu període de suspensió de gaudi no obligatori. El gaudi d'aquest període per part de l'altre progenitor, així com el de les sis setmanes restants, s'ha d'adequar al que disposa l'article 48.4.



c) A partir de l'entrada en vigor del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, en el cas d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, cada progenitor disposa d'un període de suspensió de sis setmanes, que s'ha de gaudir a temps complet de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. Juntament amb les sis setmanes de gaudi obligatori, els progenitors poden disposar d'un total de dotze setmanes de gaudi voluntari, que han de gaudir de manera ininterrompuda dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, de conformitat amb el que preveu l'article 48.5. Cada progenitor pot gaudir individualment d'un màxim de deu setmanes sobre les dotze setmanes totals de gaudi voluntari, i les restants sobre el total de les dotze setmanes queden a disposició de l'altre progenitor. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta pot limitar el gaudi simultani de les dotze setmanes voluntàries per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

d) A partir de l'1 de gener de 2020, en el cas de naixement, l'altre progenitor disposa d'un període de suspensió total de dotze setmanes, de les quals les quatre primeres les ha de gaudir de manera ininterrompuda immediatament després del part. La mare biològica pot cedir a l'altre progenitor un període de fins a dues setmanes del seu període de suspensió de gaudi no obligatori. El gaudi d'aquest període per part de l'altre progenitor, així com el de les vuit setmanes restants, s'ha d'adequar al que disposa l'article 48.4.

e) A partir de l'1 de gener de 2020, en el cas d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, cada progenitor disposa d'un període de suspensió de sis setmanes, que s'ha de gaudir a temps complet de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. Juntament amb les sis setmanes de gaudi obligatori, els progenitors poden disposar d'un total de setze setmanes de gaudi voluntari, que han de gaudir de manera ininterrompuda dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment, de conformitat amb el que preveu l'article 48.5. Cada progenitor pot gaudir individualment d'un màxim de deu setmanes sobre les setze setmanes totals de gaudi voluntari, i les restants sobre el total de les setze setmanes queden a disposició de l'altre progenitor. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta pot limitar el gaudi simultani de les setze setmanes voluntàries per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

f) A partir de l'1 de gener de 2021, cada progenitor ha de gaudir del mateix període de suspensió del contracte de treball, incloses sis setmanes de permís obligatori per a cadascun d'ells, i és aplicable íntegrament la nova regulació que disposa el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març.

2. Mentre no es produeixi l'equiparació total en els períodes de suspensió de tots dos progenitors, i en el període d'aplicació gradual, el nou sistema s'ha d'aplicar amb les particularitats següents:



a) En cas de defunció de la mare biològica, independentment del fet que aquesta exercís o no alguna feina, l'altre progenitor té dret a la totalitat de les 16 setmanes de suspensió previstes per a la mare biològica de conformitat amb l'article 48.4.

b) En el cas de naixement, l'altre progenitor pot seguir fent ús del període de suspensió cedit inicialment per la mare biològica encara que, en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina, aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

c) En cas que un progenitor no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin aquesta activitat, l'altre progenitor té dret a suspendre el seu contracte de treball per la totalitat de les 16 setmanes, sense que li sigui aplicable cap limitació del règim transitori.

d) En els supòsits d'adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d, en cas que tots dos progenitors treballin, el període de suspensió s'ha de distribuir a opció dels interessats, que el poden gaudir de manera simultània o successiva, dins dels límits de gaudi compartit establerts per a cada any del període transitori. Els períodes a què es refereixen els apartats esmentats es poden gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que es determinin reglamentàriament.

#### **Disposició final primera.**Títol competencial

Aquesta Llei es dicta d'acord amb el que estableix l'article 149.1.7a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral sense perjudici de la seva execució per part dels òrgans de les comunitats autònomes.

#### **Disposició final segona.** Desplegament reglamentari

1. El Govern ha de dictar les disposicions que siguin necessàries per al desplegament d'aquesta Llei.

2. El Govern, amb les consultes prèvies que consideri oportunes a les associacions empresarials i organitzacions sindicals, ha de dictar les normes necessàries per aplicar el títol II en aquelles empreses que pertanyen a sectors d'activitat en què sigui rellevant el nombre de treballadors no fixos o el de treballadors menors de divuit anys, així com als col·lectius en què, per la naturalesa de les seves activitats, s'ocasioni una mobilitat permanent, una dispersió acusada o uns desplaçaments de localitat, lligats a l'exercici normal de les seves activitats, i en què concorrin altres circumstàncies que facin aconsellable la seva inclusió en l'àmbit d'aplicació del títol II esmentat. En tot cas, les normes esmentades han de respectar el contingut bàsic d'aquests procediments de representació en l'empresa.