
Estatuto do Texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores

BOE núm. 225, do 24 de outubro de 2015
Revisión vixente desde xullo de 2018



Confederación Intersindical Galega

www.cig.gal

Contido

TÍTULO I	
Da relación individual de traballo	7
CAPÍTULO I - Disposicións xerais	7
Sección 1.ª Ámbito e fontes	7
Artigo 1. Ámbito de aplicación	7
Artigo 3. Fontes da relación laboral	8
Sección 2.ª Dereitos e deberes laborais básicos	9
Artigo 4. Dereitos laborais	9
Artigo 5. Deberes laborais	9
Sección 3.ª Elementos e eficacia do contrato de traballo	9
Artigo 6. Traballo dos menores	9
Artigo 7. Capacidade para contratar	10
Artigo 8. Forma do contrato	10
Artigo 9. Validez do contrato	11
Sección 4.ª Modalidades do contrato de traballo	11
Artigo 10. Traballo en común e contrato de grupo	11
Artigo 11. Contratos formativos	11
Artigo 12. Contrato a tempo parcial e contrato de relevo	13
Artigo 13. Traballo a distancia	16
CAPÍTULO II - Contido do contrato de traballo	17
Sección 1.ª Duración do contrato	17
Artigo 14. Período de proba	17
Artigo 15. Duración do contrato	17
Artigo 16. Contrato fixo-descontinuo	19
Sección 2.ª Dereitos e deberes derivados do contrato	19
Artigo 17. Non discriminación nas relacións laborais	19
Artigo 18. Inviolabilidade da persoa do traballador	20
Artigo 19. Seguridade e saúde no traballo	20
Artigo 20. Dirección e control da actividade laboral	20
Artigo 21. Pacto de non concorrencia e de permanencia na empresa	21
Sección 3.ª Clasificación profesional e promoción no traballo	21
Artigo 22. Sistema de clasificación profesional	21
Artigo 23. Promoción e formación profesional no traballo	22
Artigo 24. Ascensos	22
Artigo 25. Promoción económica	22
Sección 4.ª Salarios e garantías salariais	22
Artigo 26. Do salario	22
Artigo 27. Salario mínimo interprofesional	23
Artigo 28. Igualdade de remuneración por razón de sexo	23
Artigo 29. Liquidación e pagamento	23
Artigo 30. Imposibilidade da prestación	24
Artigo 31. Gratificacións extraordinarias	24
Artigo 32. Garantías do salario	24
Artigo 33. O Fondo de Garantía Salarial	24

Sección 5.^a Tempo de traballo	26
Artigo 34. Xornada.....	26
Artigo 35. Horas extraordinarias.....	27
Artigo 36. Traballo nocturno, traballo a quendas e ritmo de traballo.....	28
Artigo 37. Descanso semanal, festas e permisos.....	29
Artigo 38. Vacacións anuais.....	30
CAPÍTULO III - Modificación, suspensión e extinción do contrato de traballo	31
Sección 1.^a Mobilidade funcional e xeográfica	31
Artigo 39. Mobilidade funcional.....	31
Artigo 40. Mobilidade xeográfica.....	31
Artigo 41. Modificacións substanciais de condicións de traballo.....	34
Sección 2.^a Garantías por cambio de empresario	36
Artigo 42. Subcontratación de obras e servizos.....	36
Artigo 43. Cesión de traballadores.....	37
Artigo 44. A sucesión de empresa.....	38
Sección 3.^a Suspensión do contrato	39
Artigo 45. Causas e efectos da suspensión.....	39
Artigo 46. Excedencias.....	39
Artigo 47. Suspensión do contrato ou redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior.....	40
Artigo 48. Suspensión con reserva de posto de traballo.....	42
Sección 4.^a Extinción do contrato	44
Artigo 49. Extinción do contrato.....	44
Artigo 50. Extinción por vontade do traballador.....	45
Artigo 51. Despedimento colectivo.....	45
Artigo 52. Extinción do contrato por causas obxectivas.....	48
Artigo 53. Forma e efectos da extinción por causas obxectivas.....	49
Artigo 54. Despedimento disciplinario.....	50
Artigo 55. Forma e efectos do despedimento disciplinario.....	50
Artigo 56. Despedimento improcedente.....	51
Sección 5.^a Procedemento concursal	51
Artigo 57. Procedemento concursal.....	51
CAPÍTULO IV - Faltas e sancións dos traballadores	52
Artigo 58. Faltas e sancións dos traballadores.....	52
CAPÍTULO V - Prazos de prescrición	52
Sección 1.^a Prescrición de accións derivadas do contrato	52
Artigo 59. Prescrición e caducidade.....	52
Sección 2.^a Prescrición das infraccións e faltas	52
Artigo 60. Prescrición.....	52

TÍTULO II**Dos dereitos de representación colectiva e de reunión dos traballadores na empresa**

CAPÍTULO I - Do dereito de representación colectiva	53
Artigo 61. Participación	53
Sección 1.ª Órganos de representación	53
Artigo 62. Delegados de persoal	53
Artigo 63. Comités de empresa	53
Artigo 64. Dereitos de información e consulta e competencias	53
Artigo 65. Capacidade e sexilo profesional	55
Artigo 66. Composición	56
Artigo 67. Promoción de eleccións e mandato electoral	56
Artigo 68. Garantías	57
Sección 2.ª Procedemento electoral	58
Artigo 69. Elección	58
Artigo 70. Votación para delegados	58
Artigo 71. Elección para o comité de empresa	58
Artigo 72. Representantes de quen presten servizos en traballos fixos-descontinuos e de traballadores non fixos	59
Artigo 73. Mesa electoral	59
Artigo 74. Funcións da mesa	59
Artigo 75. Votación para delegados e comités de empresa	60
Artigo 76. Reclamacións en materia electoral	61
CAPÍTULO II - Do dereito de reunión	63
Artigo 77. As asembleas de traballadores	63
Artigo 78. Lugar de reunión	63
Artigo 79. Convocatoria	63
Artigo 80. Votacións	63
Artigo 81. Locais e taboleiro de anuncios	63

TÍTULO III**Da negociación colectiva e dos convenios colectivos**

CAPÍTULO I - Disposicións xerais	64
Sección 1.ª Natureza e efectos dos convenios	64
Artigo 82. Concepto e eficacia	64
Artigo 83. Unidades de negociación	65
Artigo 84. Concorrencia	65
Artigo 85. Contido	66
Artigo 86. Vixencia	67
Sección 2.ª Lexitimación	68
Artigo 87. Lexitimación	68
Artigo 88. Comisión negociadora	68
CAPÍTULO II - Procedemento	69
Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación	69
Artigo 89. Tramitación	69
Artigo 90. Validez	70
Artigo 91. Aplicación e interpretación do convenio colectivo	70

Sección 2.^a Adhesión e extensión	71
Artigo 92. Adhesión e extensión	71
Disposición adicional primeira. Traballo por conta propia	71
Disposición adicional segunda. Contratos para a formación e a aprendizaxe	71
Disposición adicional terceira. Negociación colectiva e contrato fixo de obra	71
Disposición adicional cuarta. Conceptos retributivos	71
Disposición adicional quinta. Persoal de alta dirección	72
Disposición adicional sexta. Representación institucional dos empresarios	72
Disposición adicional sétima. Regulación de condicións por rama de actividade	72
Disposición adicional oitava. Código de Traballo	72
Disposición adicional novena. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	72
Disposición adicional décima. Cláusulas dos convenios colectivos referidas ao cumprimento da idade ordinaria de xubilación ..	73
Disposición adicional undécima. Acreditación da capacidade representativa das organizacións sindicais	73
Disposición adicional duodécima. Preavisos	73
Disposición adicional décimo terceira. Solución non xudicial de conflitos	73
Disposición adicional décimo cuarta. Consideración de vítimas do terrorismo para efectos laborais	73
Disposición adicional décimo quinta. Aplicación dos límites de duración do contrato por obra ou servizo determinados e ao encadeamento de contratos nas Administracións Públicas	73
Disposición adicional décimo sexta. Aplicación do despedimento por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción no sector público	74
Disposición adicional décimo sétima. Suspensión do contrato de traballo e redución de xornada nas Administracións Públicas ..	74
Disposición adicional décimo oitava. Discrepancias en materia de conciliación	74
Disposición adicional décimo novena. Cálculo de indemnizacións en determinados supostos de xornada reducida	75
Disposición adicional vixésima. Contratos formativos celebrados con traballadores con discapacidade	75
Disposición adicional vixésimo primeira. Substitución de traballadores excedentes por coidado de familiares	75
Disposición transitoria primeira. Contratos celebrados antes da entrada en vigor desta lei	75
Disposición transitoria segunda. Contratos para a formación e a aprendizaxe	75
Disposición transitoria terceira. Contratos a tempo parcial por xubilación parcial e de relevo e idade de xubilación	76
Disposición transitoria cuarta. Negociación colectiva e modalidades contractuais	76
Disposición transitoria quinta. Limitación do encadeamento de modalidades contractuais	76
Disposición transitoria sexta. Horas complementarias	76
Disposición transitoria sétima. Duración do permiso de paternidade nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento até a entrada en vigor da Lei 9/2009, do 6 de outubro	76
Disposición transitoria oitava. Indemnización por finalización de contrato temporal	76
Disposición transitoria novena. Normas transitorias en relación coas cláusulas dos convenios colectivos referidas ao cumprimento da idade ordinaria de xubilación	77
Disposición transitoria décima. Réxime aplicábel a expedientes de regulación de emprego iniciados conforme á normativa anterior ..	77
Disposición transitoria undécima. Indemnizacións por despedimento improcedente	77
Disposición transitoria duodécima. Salarios de tramitación	78
Disposición final primeira. Título competencial	78
Disposición final segunda. Desenvolvemento regulamentario	78
Referencias posteriores	79
Referencias anteriores	79

TÍTULO I

Da relación individual de traballo

CAPÍTULO I

Disposicións xerais

Sección 1.^a Ámbito e fontes

Artigo 1. Ámbito de aplicación

1. Esta lei será de aplicación aos traballadores que voluntariamente presten os seus servizos retribuídos por conta allea e dentro do ámbito de organización e dirección doutra persoa, física ou xurídica, denominada empregador ou empresario.
2. Para os efectos desta lei, serán empresarios todas as persoas, físicas ou xurídicas, ou comunidades de bens que reciban a prestación de servizos das persoas referidas no apartado anterior, así como das persoas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de traballo temporal legalmente constituídas.
3. Exclúense do ámbito regulado por esta lei:
 - a) A relación de servizo dos funcionarios públicos, que se rexerá polas correspondentes normas legais e regulamentarias, así como a do persoal ao servizo das Administracións Públicas e demais entes, organismos e entidades do sector público, cando, ao abeiro dunha lei, a devandita relación se regule por normas administrativas ou estatutarias.
 - b) As prestacións persoais obrigatorias.
 - c) A actividade que se limite, pura e simplemente, ao simple desempeño do cargo de conselleiro ou membro dos órganos de administración nas empresas que revistan a forma xurídica de sociedade e sempre que a súa actividade na empresa só comporte a realización de labores inherentes a tal cargo.
 - d) Os traballos realizados a título de amizade, benevolencia ou boa veciñanza.
 - e) Os traballos familiares, agás que se demostre a condición de asalariado de quen os leva a cabo. Consideraranse familiares, para estes efectos, sempre que convivan co empresario, o cónxuxe, os descendentes, ascendentes e demais parentes por consanguinidade ou afinidade, até o segundo grao inclusive e, de ser o caso, por adopción.
 - f) A actividade das persoas que interveñan en operacións mercantís por conta dun ou máis empresarios, sempre que queden persoalmente obrigados a responder do bo fin da operación asumindo o risco e ventura desta.
 - g) En xeral, todo traballo que se efectúe en desenvolvemento de relación distinta da que define o apartado 1. Para tales efectos entenderase excluída do ámbito laboral a actividade das persoas prestadoras do servizo de transporte ao abeiro de autorizacións administrativas das que sexan titulares, realizada, mediante o correspondente prezo, con vehículos comerciais de servizo público cuxa propiedade ou poder directo de disposición posúan, mesmo cando os devanditos servizos se realicen de forma continuada para un mesmo cargador ou comercializador.
4. A lexislación laboral española será de aplicación ao traballo que presten os traballadores españois contratados en España ao servizo de empresas españolas no estranxeiro, sen prexuízo das normas de orde pública aplicábeis no lugar de traballo. Os devanditos traballadores terán, polo menos, os dereitos económicos que lles corresponderían de traballar en territorio español.
5. Para efectos desta lei considérase centro de traballo a unidade produtiva con organización específica, que sexa dada de alta, como tal, ante a autoridade laboral.

Na actividade de traballo no mar considerarase como centro de traballo o buque, entendéndose situado na provincia onde radique o seu porto de base.

Artigo 2. Relacións laborais de carácter especial.

1. Consideraranse relacións laborais de carácter especial:
 - a) A do persoal de alta dirección non incluído no artigo 1.3.c).
 - b) A do servizo do fogar familiar.
 - c) A dos penados nas institucións penais.
 - d) A dos deportistas profesionais.
 - e) A dos artistas en espectáculos públicos.
 - f) A das persoas que interveñan en operacións mercantís por conta dun ou máis empresarios sen asumir o risco e ventura daquelas.
 - g) A dos traballadores con discapacidade que presten os seus servizos nos centros especiais de emprego.
 - h) [*Derrogada]
 - i) A dos menores sometidos á execución de medidas de internamento para o cumprimento da súa responsabilidade penal.
 - j) A de residencia para a formación de especialistas en Ciencias da Saúde.
 - k) A dos avogados que prestan servizos en despachos de avogados, individuais ou colectivos.
 - l) Calquera outro traballo que sexa expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por unha lei.
2. En todos os supostos sinalados no apartado anterior, a regulación das devanditas relacións laborais respectará os dereitos básicos recoñecidos pola Constitución.

Artigo 3. Fontes da relación laboral

1. Os dereitos e obrigas concernentes á relación laboral regúlanse:
 - a) Polas disposicións legais e regulamentarias do Estado.
 - b) Polos convenios colectivos.
 - c) Pola vontade das partes, manifestada no contrato de traballo, sendo o seu obxecto lícito e sen que en ningún caso poidan establecerse en prexuízo das traballador condicións menos favorábeis ou contrarias ás disposicións legais e convenios colectivos antes expresados.
 - d) Polos usos e costumes locais e profesionais.
2. As disposicións legais e regulamentarias aplicaranse con suxeición estrita ao principio de xerarquía normativa. As disposicións regulamentarias desenvolverán os preceptos que establecen as normas de rango superior, pero non poderán establecer condicións de traballo distintas ás establecidas polas leis a desenvolver.
3. Os conflitos orixinados entre os preceptos de dúas ou máis normas laborais, tanto estatais como pactadas, que deberán respectar en todo caso os mínimos de dereito necesario, resolveranse mediante a aplicación en grao sumo favorábel para o traballador apreciado no seu conxunto, e en cómputo anual, respecto dos conceptos cuantificábeis.
4. Os usos e costumes só se aplicarán en defecto de disposicións legais, convencionais ou contractuais, a non ser que contén cunha recepción ou remisión expresa.
5. Os traballadores non poderán dispor validamente, antes ou despois da súa adquisición, dos dereitos que teñan recoñecidos por disposicións legais de dereito necesario. Tampouco poderán dispor validamente dos dereitos recoñecidos como indispoñíbeis por convenio colectivo.

Sección 2.^a Dereitos e deberes laborais básicos

Artigo 4. Dereitos laborais

1. Os traballadores teñen como dereitos básicos, co contido e alcance que para cada un destes dispoña a súa específica normativa, os de:
 - a) Traballo e libre elección de profesión ou oficio.
 - b) Libre sindicación.
 - c) Negociación colectiva.
 - d) Adopción de medidas de conflito colectivo.
 - e) Folga.
 - f) Reunión.
 - g) Información, consulta e participación na empresa.
2. Na relación de traballo, os traballadores teñen dereito:
 - a) Á ocupación efectiva.
 - b) Á promoción e formación profesional no traballo, incluída a dirixida á súa adaptación ás modificacións operadas no posto de traballo, así como ao desenvolvemento de plans e accións formativas tendentes a favorecer a súa maior empregabilidade.
 - c) A non ser discriminados directa ou indirectamente para o emprego, ou unha vez empregados, por razóns de sexo, estado civil, idade dentro dos límites marcados por esta lei, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, afiliación ou non a un sindicato, así como por razón de lingua, dentro do Estado español.

Tampouco poderán ser discriminados por razón de discapacidade, sempre que estivesen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.
 - d) Á súa integridade física e a unha adecuada política de prevención de riscos laborais.
 - e) Ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, e fronte ao acoso sexual e ao acoso por razón de sexo.
 - f) Á percepción puntual da remuneración pactada ou legalmente establecida.
 - g) Ao exercicio individual das accións derivadas do seu contrato de traballo.
 - h) A cantos outros se deriven especificamente do contrato de traballo.

Artigo 5. Deberes laborais

Os traballadores teñen como deberes básicos:

- a) Cumprir coas obrigas concretas do seu posto de traballo, de conformidade coas regras da boa fe e dilixencia.
- b) Observar as medidas de prevención de riscos laborais que se adopten.
- c) Cumprir as ordes e instrucións do empresario no exercicio regular das súas facultades directivas.
- d) Non concorrer coa actividade da empresa, nos termos fixados nesta lei.
- e) Contribuír á mellora da produtividade.
- f) Cantos se deriven, de ser o caso, dos respectivos contratos de traballo.

Sección 3.^a Elementos e eficacia do contrato de traballo

Artigo 6. Traballo dos menores

1. Prohíbese a admisión ao traballo aos menores de dezaseis anos.
2. Os traballadores menores de dezaioito anos non poderán realizar traballos nocturnos nin aquelas actividades ou postos de traballo respecto dos que se establezan limitacións á súa contratación conforme ao disposto na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, e nas normas regulamentarias aplicábeis.

3. Prohíbese realizar horas extraordinarias aos menores de dezoito anos.
4. A intervención dos menores de dezaseis anos en espectáculos públicos só se autorizará en casos excepcionais pola autoridade laboral, sempre que non supoña perigo para a súa saúde nin para a súa formación profesional e humana. O permiso deberá constar por escrito e para actos determinados.

Artigo 7. Capacidade para contratar

Poderán contratar a prestación do seu traballo:

- a) Quen teña plena capacidade de obrar conforme ao disposto no Código Civil.
- b) Os menores de dezoito e maiores de dezaseis anos, que vivan de forma independente, con consentimento dos seus pais ou titores, ou con autorización da persoa ou institución que os teña ao seu cargo.
Se o representante legal dunha persoa de capacidade limitada a autoriza expresa ou tacitamente para realizar un traballo, queda esta tamén autorizada para exercer os dereitos e cumprir os deberes que se derivan do seu contrato e para o seu cesamento.
- c) Os estranxeiros, de acordo co disposto na lexislación específica sobre a materia.

Artigo 8. Forma do contrato

1. O contrato de traballo poderase celebrar por escrito ou de palabra. Presumirase existente entre todo o que presta un servizo por conta e dentro do ámbito de organización e dirección doutro e o que o recibe a cambio dunha retribución a aquel.
2. Deberán constar por escrito os contratos de traballo cando así o esixa unha disposición legal e, en todo caso, os de prácticas e para a formación e a aprendizaxe, os contratos a tempo parcial, fixos-descontinuos e de relevo, os contratos para a realización dunha obra ou servizo determinado, os dos traballadores que traballen a distancia e os contratados en España ao servizo de empresas españolas no estranxeiro. Igualmente constarán por escrito os contratos por tempo determinado cuxa duración sexa superior a catro semanas. De non se observar tal esixencia, o contrato presumirase celebrado por tempo indefinido e a xornada completa, salvo proba en contrario que acredite a súa natureza temporal ou o carácter a tempo parcial dos servizos.
Calquera das partes poderá esixir que o contrato se formalice por escrito, mesmo durante o transcurso da relación laboral.
3. O empresario está obrigado a comunicar á oficina pública de emprego, no prazo do dez días seguintes á súa concertación e nos termos que regulamentariamente se determinen, o contido dos contratos de traballo que celebre ou as prórrogas destes, deban ou non formalizarse por escrito.
4. O empresario entregará á representación legal dos traballadores unha copia básica de todos os contratos que deban celebrarse por escrito, fóra dos contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre os que se establece o deber de notificación á representación legal dos traballadores.
Co fin de comprobar a adecuación do contido do contrato á legalidade vixente, esta copia básica conterá todos os datos do contrato a excepción do número do documento nacional de identidade ou do número de identidade de estranxeiro, o domicilio, o estado civil, e calquera outro que, de acordo coa Lei Orgánica 1/1982, do 5 de maio, de protección civil do dereito á honra, á intimidade persoal e familiar e á propia imaxe, puidese afectar á intimidade persoal. O tratamento da información facilitada estará sometido aos principios e garantías previstos na normativa aplicábel en materia de protección de datos.
A copia básica entregarase polo empresario, en prazo non superior a dez días desde a formalización do contrato, aos representantes legais dos traballadores, que a asinarán para efectos de acreditar que se produciu a entrega.
Posteriormente, a devandita copia básica enviarase á oficina de emprego. Cando non exista representación legal dos traballadores tamén deberá formalizarse copia básica e remitirse á oficina de emprego.
Os representantes da Administración, así como os das organizacións sindicais e das asociacións empresariais, que teñan acceso á copia básica dos contratos en virtude da súa pertenza aos órganos de participación institucional que regulamentariamente teñan tales facultades, observarán sxiilo profesional, non podendo utilizar a devandita documentación para fins distintos dos que motivaron o seu coñecemento.

5. Cando a relación laboral sexa de duración superior a catro semanas, o empresario deberá informar por escrito o traballador, nos termos e prazos que se establezan regulamentariamente, sobre os elementos esenciais do contrato e as principais condicións de execución da prestación laboral, sempre que tales elementos e condicións non figuren no contrato de traballo formalizado por escrito.

Artigo 9. Validez do contrato

1. Se resultase nula só unha parte do contrato de traballo, este permanecerá válido no restante, e entenderase completado cos preceptos xurídicos adecuados conforme ao disposto no artigo 3.1.
Se o traballador tivese asignadas condicións ou retribucións especiais en virtude de contraprestacións establecidas na parte non válida do contrato, o órgano da xurisdición social que a instancia de parte declare a nulidade fará o debido pronunciamento sobre a subsistencia ou supresión en todo ou en parte das devanditas condicións ou retribucións.
2. No caso de que o contrato resultase nulo, o traballador poderá esixir, polo traballo que xa prestase, a remuneración consecuenta a un contrato válido.

Sección 4.^a Modalidades do contrato de traballo

Artigo 10. Traballo en común e contrato de grupo

1. Se o empresario dese un traballo en común a un grupo dos seus traballadores, conservará respecto de cada un, individualmente, os seus dereitos e deberes.
2. Se o empresario celebre un contrato cun grupo de traballadores considerado na súa totalidade, non terá fronte a cada un dos seus membros os dereitos e deberes que como tal lle competen. O xefe do grupo posuirá a representación dos que o integren, respondendo as obrigas inherentes á devandita representación.
3. Se o traballador, conforme ao pactado por escrito, asociar ao seu traballo un auxiliar ou axudante, o empresario daquel o será tamén deste.

Artigo 11. Contratos formativos

1. O contrato de traballo en prácticas poderá concertarse con quen estivese en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, de acordo coas leis reguladoras do sistema educativo vixente, ou de certificado de profesionalidade de acordo co previsto na Lei Orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das Cualificacións e da Formación Profesional, que habiliten para o exercicio profesional, dentro do cinco anos, ou de sete anos cando o contrato se concerte cun traballador con discapacidade, seguintes ao remate dos correspondentes estudos, de acordo coas seguintes regras:
 - a) O posto de traballo deberá permitir a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos ou de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, nos convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior, poderanse determinar os postos de traballo ou grupos profesionais obxecto deste contrato.
 - b) A duración do contrato non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de dous anos, dentro de cuxos límites os convenios colectivos de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, os convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior poderán determinar a duración do contrato, atendendo ás características do sector e das prácticas a realizar.
As situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante a lactación e paternidade interromperán o cómputo da duración do contrato.
 - c) Ningún traballador poderá estar contratado en prácticas na mesma ou distinta empresa por tempo superior a dous anos en virtude da mesma titulación ou certificado de profesionalidade.
Tampouco se poderá estar contratado en prácticas na mesma empresa para o mesmo posto de traballo por tempo superior a dous anos, aínda que se trate de distinta titulación ou distinto certificado de profesionalidade.

Para os efectos deste artigo, os títulos de grao, mestrado e, de ser o caso, doutoramento, correspondentes aos estudos universitarios non se considerarán a mesma titulación, agás que ao ser contratado por primeira vez mediante un contrato en prácticas o traballador estivese xa en posesión do título superior de que se trate.

- d) Agás o disposto en convenio colectivo, o período de proba non poderá ser superior a un mes para os contratos en prácticas celebrados con traballadores que estean en posesión de título de grao medio ou de certificado de profesionalidade de nivel 1 ou 2, nin a dous meses para os contratos en prácticas celebrados con traballadores que estean en posesión de título de grao superior ou de certificado de profesionalidade de nivel 3.
 - e) A retribución do traballador será a fixada en convenio colectivo para os traballadores en prácticas, sen que, no seu defecto, poida ser inferior ao sesenta ou ao setenta e cinco por cento durante o primeiro ou o segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente, do salario fixado en convenio para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.
 - f) Se ao remate contrato o traballador continuase na empresa non poderá concertarse un novo período de proba, computándose a duración das prácticas a efecto de antigüidade na empresa.
2. O contrato para a formación e a aprendizaxe terá por obxecto a cualificación profesional dos traballadores nun réxime de alternancia de actividade laboral retribuída nunha empresa con actividade formativa recibida no marco do sistema de formación profesional para o emprego ou do sistema educativo.

O contrato para a formación e a aprendizaxe rexeráse polas seguintes regras:

- a) Poderase celebrar con traballadores maiores de dezaseis e menores de vinte e cinco anos que carezan da cualificación profesional recoñecida polo sistema de formación profesional para o emprego ou do sistema educativo requirida para concertar un contrato en prácticas. Poderanse acoller a esta modalidade contractual os traballadores que cursen formación profesional do sistema educativo.

O límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se concerta con persoas con discapacidade nin cos colectivos en situación de exclusión social previstos na Lei 44/2007, do 13 de decembro, para a regulación do réxime das empresas de inserción, nos casos en que sexan contratados por parte de empresas de inserción que estean cualificadas e activas no rexistro administrativo correspondente.

- b) A duración mínima do contrato será dun ano e a máxima de tres. No entanto, mediante convenio colectivo poderán establecerse distintas duracións do contrato, en función das necesidades organizativas ou produtivas das empresas, sen que a duración mínima poida ser inferior a seis meses nin a máxima superior a tres anos.

No caso de que o contrato se concertase por unha duración inferior á máxima legal ou convencionalmente establecida, poderá prorrogarse mediante acordo das partes, até por dúas veces, sen que a duración de cada prórroga poida ser inferior a seis meses e sen que a duración total do contrato poida exceder da devandita duración máxima.

As situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante a lactación e paternidade interromperán o cómputo da duración do contrato.

- c) Expirada a duración do contrato para a formación e a aprendizaxe, o traballador non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa, agás que a formación inherente ao novo contrato teña por obxecto a obtención de distinta cualificación profesional.

Non se poderán celebrar contratos para a formación e a aprendizaxe cando o posto de traballo correspondente ao contrato sexa desempeñado con anterioridade polo traballador na mesma empresa por tempo superior a doce meses.

- d) O traballador deberá recibir a formación inherente ao contrato para a formación e a aprendizaxe directamente nun centro formativo da rede a que se refire a disposición adicional quinta da Lei Orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das Cualificacións e da Formación Profesional, previamente recoñecido para iso polo Sistema Nacional de Emprego. No entanto, tamén poderá recibir a devandita formación na propia empresa cando a mesma dispuxese das instalacións e o persoal adecuados para os efectos da acreditación da competencia ou cualificación profesional a que se refire a letra e), sen prexuízo da necesidade, de ser o

caso, da realización de períodos de formación complementarios nos centros da rede mencionada.

A actividade laboral desempeñada polo traballador na empresa deberá estar relacionada coas actividades formativas. A impartición desta formación deberá xustificarse á finalización do contrato.

Regulamentariamente, desenvolverase o sistema de impartición e as características da formación dos traballadores nos centros formativos e nas empresas, así como o seu recoñecemento, nun réxime de alternancia co traballo efectivo para favorecer unha maior relación entre este e a formación e a aprendizaxe do traballador. As actividades formativas poderán incluír formación complementaria non referida ao Catálogo Nacional de Cualificacións Profesionais para adaptarse tanto ás necesidades dos traballadores como das empresas. Así mesmo, serán obxecto de desenvolvemento regulamentario os aspectos relacionados co financiamento da actividade formativa.

- e) A cualificación ou competencia profesional adquirida a través do contrato para a formación e a aprendizaxe será obxecto de acreditación nos termos previstos na Lei Orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das Cualificacións e da Formación Profesional, e na súa normativa de desenvolvemento. Conforme ao establecido na devandita regulación, o traballador poderá solicitar da Administración pública competente a expedición do correspondente certificado de profesionalidade, título de formación profesional ou, de ser o caso, acreditación parcial acumulábel.
 - f) O tempo de traballo efectivo, que terá que ser compatíbel co tempo dedicado ás actividades formativas, non poderá ser superior ao setenta e cinco por cento, durante o primeiro ano, ou ao oitenta e cinco por cento, durante o segundo e terceiro ano, da xornada máxima prevista no convenio colectivo ou, no seu defecto, á xornada máxima legal. Os traballadores non poderán realizar horas extraordinarias, salvo no suposto previsto no artigo 35.3. Tampouco poderán realizar traballos nocturnos nin traballo a quendas.
 - g) A retribución do traballador contratado para a formación e a aprendizaxe fixarase en proporción ao tempo de traballo efectivo, de acordo co establecido en convenio colectivo.
En ningún caso, a retribución poderá ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.
 - h) A acción protectora da Seguridade Social do traballador contratado para a formación e a aprendizaxe comprenderá todas as contingencias protexíbeis e prestacións, incluído o desemprego. Así mesmo, terase dereito á cobertura do Fondo de Garantía Salarial.
 - i) No caso de que o traballador continuase na empresa ao termo do contrato estarase ao establecido no apartado 1.f).
3. Na negociación colectiva fixaranse criterios e procedementos tendentes a conseguir unha presenza equilibrada de homes e mulleres vinculados á empresa mediante contratos formativos. Así mesmo, poderán establecerse compromisos de conversión dos contratos formativos en contratos por tempo indefinido.

Artigo 12. Contrato a tempo parcial e contrato de relevo

1. O contrato de traballo entenderase celebrado a tempo parcial cando se acordou a prestación de servizos durante un número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano, inferior á xornada de traballo dun traballador a tempo completo comparábel.
Para efectos do disposto no parágrafo anterior, entenderase por «traballador a tempo completo comparábel» a un traballador a tempo completo da mesma empresa e centro de traballo, co mesmo tipo de contrato de traballo e que realice un traballo idéntico ou similar. Se na empresa non houberse ningún traballador comparábel a tempo completo, considerarase a xornada a tempo completo prevista no convenio colectivo de aplicación ou, no seu defecto, a xornada máxima legal.
2. O contrato a tempo parcial poderá concertarse por tempo indefinido ou por duración determinada nos supostos nos que legalmente se permita a utilización desta modalidade de contratación, excepto no contrato para a formación e a aprendizaxe.
3. Sen prexuízo do sinalado no apartado anterior, o contrato a tempo parcial entenderase celebrado por tempo indefinido cando se concerte para realizar traballos fixos e xornais dentro do volume normal de actividade da empresa.

4. O contrato a tempo parcial rexerese polas seguintes regras:
- O contrato, conforme ao disposto no artigo 8.2, deberase formalizar necesariamente por escrito. No contrato deberá figurar o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano contratadas, así como o modo da súa distribución segundo o previsto en convenio colectivo.
De non se observar estas esixencias, o contrato presumirase celebrado a xornada completa, salvo proba en contrario que acredite o carácter parcial dos servizos.
 - Cando o contrato a tempo parcial leve a execución dunha xornada diaria inferior á dos traballadores a tempo completo e esta se realice de forma partida, só será posíbel efectuar unha única interrupción na devandita xornada diaria, agás que se dispoña outra cousa mediante convenio colectivo.
 - Os traballadores a tempo parcial non poderán realizar horas extraordinarias, salvo nos supostos aos que se refire o artigo 35.3.
A realización de horas complementarias rexerese polo disposto no apartado 5.
En todo caso, a suma das horas ordinarias e complementarias, incluídas as previamente pactadas e as voluntarias, non poderá exceder do límite legal do traballo a tempo parcial definido no apartado 1.
Para estes efectos, a xornada dos traballadores a tempo parcial rexistrarase día a día e se totalizará mensualmente, entregando copia ao traballador, xunto co recibo de salarios, do resumo de todas as horas realizadas en cada mes, tanto as ordinarias como as complementarias a que se refire o apartado 5.
O empresario deberá conservar os resumos mensuais dos rexistros de xornada durante un período mínimo de catro anos.
En caso de incumprimento das referidas obrigas de rexistro, o contrato presumirase celebrado a xornada completa, salvo proba en contrario que acredite o carácter parcial dos servizos.
 - Os traballadores a tempo parcial terán os mesmos dereitos que os traballadores a tempo completo. Cando corresponda en atención á súa natureza, tales dereitos serán recoñecidos nas disposicións legais e regulamentarias e nos convenios colectivos de maneira proporcional, en función do tempo traballado.
 - A conversión dun traballo a tempo completo nun traballo parcial e viceversa terá sempre carácter voluntario para o traballador e non se poderá impor de forma unilateral ou como consecuencia dunha modificación substancial de condicións de traballo ao abeiro do disposto no artigo 41.1.a). O traballador non poderá ser despedido nin sufrir ningún outro tipo de sanción ou efecto prexudicial polo feito de rexeitar esta conversión, sen prexuízo das medidas que, de conformidade co disposto nos artigos 51 e 52.c), poidan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
A fin de posibilitar a mobilidade voluntaria no traballo a tempo parcial, o empresario deberá informar os traballadores da empresa sobre a existencia de postos de traballo vacantes, de maneira que aqueles poidan formular solicitudes de conversión voluntaria dun traballo a tempo completo nun traballo a tempo parcial e viceversa, ou para o incremento do tempo de traballo dos traballadores a tempo parcial, todo iso de conformidade cos procedementos que se establezan en convenio colectivo.
Con carácter xeral, as solicitudes a que se refire o parágrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, na medida do posíbel, polo empresario. A denegación da solicitude deberá ser notificada polo empresario ao traballador por escrito e de maneira motivada.
 - Os convenios colectivos establecerán medidas para facilitar o acceso efectivo dos traballadores a tempo parcial á formación profesional continua, a fin de favorecer a súa progresión e mobilidade profesionais.
5. Considéranse horas complementarias as realizadas como adición ás horas ordinarias pactadas no contrato a tempo parcial, conforme ás seguintes regras:
- O empresario só poderá esixir a realización de horas complementarias cando así o pactou expresamente co traballador. O pacto sobre horas complementarias poderá acordarse no momento da celebración do contrato a tempo parcial ou con posterioridade a este, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto ao contrato. O pacto formalizarase necesariamente por escrito.
 - Só se poderá formalizar un pacto de horas complementarias no caso de contratos a tempo parcial cunha xornada de traballo non inferior a dez horas semanais en cómputo anual.

- c) O pacto de horas complementarias deberá recoller o número de horas complementarias cuxa realización poderá ser requirida polo empresario.
- O número de horas complementarias pactadas non poderá exceder do trinta por cento das horas ordinarias de traballo obxecto do contrato. Os convenios colectivos poderán establecer outra porcentaxe máxima, que, en ningún caso, poderá ser inferior ao citado trinta por cento nin exceder do sesenta por cento das horas ordinarias contratadas.
- d) O traballador deberá coñecer o día e a hora de realización das horas complementarias pactadas cun preaviso mínimo de tres días, agás que o convenio estableza un prazo de preaviso inferior.
- e) O pacto de horas complementarias poderá quedar sen efecto por renuncia do traballador, mediante un preaviso de quince días, unha vez cumprido un ano desde a súa celebración, cando concorra algunha das seguintes circunstancias:
- 1.^a A atención das responsabilidades familiares enunciadas no artigo 37.6.
 - 2.^a Necesidades formativas, sempre que se acredite a incompatibilidade horaria.
 - 3.^a Incompatibilidade con outro contrato a tempo parcial.
- f) O pacto de horas complementarias e as condicións de realización destas estarán suxeitos ás regras previstas nas letras anteriores. En caso de incumprimento de tales regras, a negativa do traballador á realización das horas complementarias, a pesar de ser pactadas, non constituirá conduta laboral sancionábel.
- g) Sen prexuízo do pacto de horas complementarias, nos contratos a tempo parcial de duración indefinida cunha xornada de traballo non inferior a dez horas semanais en cómputo anual, o empresario poderá, en calquera momento, ofrecer ao traballador a realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuxo número non poderá superar o quince por cento, ampliábeis ao trinta por cento por convenio colectivo, das horas ordinarias obxecto do contrato. A negativa do traballador á realización destas horas non constituirá conduta laboral sancionábel.
- Estas horas complementarias non se computarán para efectos das porcentaxes de horas complementarias pactadas que se establecen na letra c).
- h) A realización de horas complementarias terá que respectar, en todo caso, os límites en materia de xornada e descansos establecidos nos artigos 34.3 e 4; 36.1 e 37.1.
- i) As horas complementarias efectivamente realizadas retribuiranse como ordinarias, computándose para efectos de bases de cotización á Seguridade Social e períodos de carencia e bases reguladoras das prestacións. Para ese efecto, o número e retribución das horas complementarias realizadas deberase recoller no recibo individual de salarios e nos documentos de cotización á Seguridade Social.
6. Para que o traballador poida acceder á xubilación parcial, nos termos establecidos no texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social e demais disposicións concordantes, deberá acordar coa súa empresa unha redución de xornada e de salario de entre un mínimo do vinte e cinco por cento e un máximo do cincuenta por cento e a empresa deberá concertar simultaneamente un contrato de relevo, de acordo co establecido no apartado seguinte, con obxecto de substituír a xornada de traballo deixada vacante polo traballador que se xubila parcialmente. Tamén se poderá concertar o contrato de relevo para substituír os traballadores que se xubilen parcialmente despois de cumprir a idade de xubilación ordinaria que corresponda conforme ao establecido no texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social. A redución de xornada e de salario poderá alcanzar o setenta e cinco por cento cando o contrato de relevo se concerta a xornada completa e con duración indefinida, sempre que o traballador cumpra os requisitos establecidos no texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social.
- A execución deste contrato de traballo a tempo parcial e a súa retribución serán compatíbeis coa pensión que a Seguridade Social recoñeza ao traballador en concepto de xubilación parcial.
- A relación laboral extinguirase ao producirse a xubilación total do traballador.
7. O contrato de relevo axustarase ás seguintes regras:
- a) Celebrarase cun traballador en situación de desemprego ou que tivese concertado coa empresa un contrato de duración determinada.
 - b) Agás o establecido nos dous parágrafos seguintes, a duración do contrato de relevo que se celebre como consecuencia dunha xubilación parcial terá que ser indefinida ou, como mínimo, igual á vez que falte ao tra-

ballador substituído para alcanzar a idade de xubilación ordinaria que corresponda conforme ao establecido no texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social. Se, ao cumprir a devandita idade, o traballador xubilado parcialmente continuase na empresa, o contrato de relevo que se celebrou por duración determinada poderá prorrogarse mediante acordo coas partes por períodos anuais, extinguíndose en todo caso ao finalizar o período correspondente ao ano no que se produza a xubilación total do traballador relevado.

No suposto previsto no parágrafo segundo do apartado 6, o contrato de relevo deberá alcanzar polo menos unha duración igual ao resultado de sumar dous anos á vez que lle falte ao traballador substituído para alcanzar a idade de xubilación ordinaria que corresponda conforme ao texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social. No caso de que o contrato se extinga antes de alcanzar a duración mínima indicada, o empresario estará obrigado a celebrar un novo contrato nos mesmos termos do extinguido, polo tempo restante.

No caso do traballador xubilado parcialmente despois de cumprir a idade de xubilación ordinaria prevista no texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, a duración do contrato de relevo que poderá celebrar a empresa para substituír a parte de xornada deixada vacante por este poderá ser indefinida ou anual. Neste segundo suposto, o contrato prorrogarase automaticamente por períodos anuais, extinguíndose en todo caso ao finalizar o período correspondente ao ano en que se produza a xubilación total do traballador relevado.

- c) Agás no suposto previsto no parágrafo segundo do apartado 6, o contrato de relevo poderá celebrarse a xornada completa ou a tempo parcial. En todo caso, a duración da xornada deberá ser, como mínimo, igual á redución de xornada acordada polo traballador substituído. O horario de traballo do traballador relevista poderá completar o do traballador substituído ou simultanearse con el.
- d) O posto de traballo do traballador relevista poderá ser o mesmo do traballador substituído. En todo caso, deberá existir unha correspondencia entre as bases de cotización de ambos, nos termos previstos no texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social.
- e) Na negociación colectiva poderanse establecer medidas para impulsar a celebración de contratos de relevo.

Artigo 13. Traballo a distancia

1. Terá a consideración de traballo a distancia aquel en que a prestación da actividade laboral se realice de maneira preponderante no domicilio do traballador ou no lugar libremente elixido por este, de xeito alternativo ao seu desenvolvemento presencial no centro de traballo da empresa.
 2. O acordo polo que se estableza o traballo a distancia formalizarase por escrito. Tanto se o acordo se establece no contrato inicial coma se fose posterior, seranlle de aplicación as regras contidas no artigo 8.4 para a copia básica do contrato de traballo.
 3. Os traballadores a distancia terán os mesmos dereitos que os que prestan os seus servizos no centro de traballo da empresa, salvo aqueles que sexan inherentes á realización da prestación laboral no mesmo de maneira presencial. En especial, o traballador a distancia terá dereito a percibir, como mínimo, a retribución total establecida conforme ao seu grupo profesional e funcións.
- O empresario deberá establecer os medios necesarios para asegurar o acceso efectivo destes traballadores á formación profesional para o emprego, a fin de favorecer a súa promoción profesional. Así mesmo, a fin de posibilitar a mobilidade e promoción, deberá informar os traballadores a distancia da existencia de postos de traballo vacantes para o seu desenvolvemento presencial nos seus centros de traballo.
4. Os traballadores a distancia teñen dereito a unha adecuada protección en materia de seguridade e saúde resultando de aplicación, en todo caso, o establecido na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, e a súa normativa de desenvolvemento.
 5. Os traballadores a distancia poderán exercer os dereitos de representación colectiva conforme ao previsto nesta lei. Para estes efectos os devanditos traballadores deberán estar adscritos a un centro de traballo concreto da empresa.

CAPÍTULO II

Contido do contrato de traballo

Sección 1.^a Duración do contrato

Artigo 14. Período de proba

1. Poderá concertarse por escrito un período de proba, con suxeición aos límites de duración que, de ser o caso, se establezan nos convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, a duración do período de proba non poderá exceder de seis meses para os técnicos titulados, nin de dous meses para os demais traballadores. Nas empresas de menos de vinte e cinco traballadores o período de proba non poderá exceder de tres meses para os traballadores que non sexan técnicos titulados.

No suposto dos contratos temporais de duración determinada do artigo 15 concertados por tempo non superior a seis meses, o período de proba non poderá exceder dun mes, agás que se dispoña outra cousa en convenio colectivo.

O empresario e o traballador están, respectivamente, obrigados a realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba.

Será nulo o pacto que estableza un período de proba cando o traballador xa desempeñase as mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

2. Durante o período de proba, o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes ao posto de traballo que desempeñe coma se fose de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse a instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

3. Transcorrido o período de proba sen que se produciu o desistimento, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador na empresa.

As situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante a lactación e paternidade, que afecten ao traballador durante o período de proba, interrompen o cómputo deste sempre que se produza acordo entrambas as partes.

Artigo 15. Duración do contrato

1. O contrato de traballo poderá concertarse por tempo indefinido ou por unha duración determinada.

Poderán celebrarse contratos de duración determinada nos seguintes supostos:

a) Cando se contrate o traballador para a realización dunha obra ou servizo determinados, con autonomía e substantividade propia dentro da actividade da empresa e cuxa execución, aínda que limitada no tempo, sexa en principio de duración incerta. Estes contratos non poderán ter unha duración superior a tres anos ampliable até doce meses máis por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcorridos estes prazos, os traballadores adquirirán a condición de traballadores fixos da empresa.

Os convenios colectivos sectoriais estatais e de ámbito inferior, incluídos os convenios de empresa, poderán identificar aqueles traballos ou tarefas con substantividade propia dentro da actividade normal da empresa que poidan cubrirse con contratos desta natureza.

b) Cando as circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos así o esixisen, mesmo tratándose da actividade normal da empresa. En tales casos, os contratos poderán ter unha duración máxima de seis meses, dentro dun período de doce meses, contados a partir do momento en que se produzan as devanditas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, poderá modificarse a duración máxima destes contratos e o período dentro do cal se poidan realizar en atención ao carácter estacional da actividade en que as devanditas circunstancias se poidan producir. En tal suposto, o período máximo dentro do cal se poderán realizar será de dezoito meses, non podendo superar a duración do contrato o tres cuartas partes do período de referencia establecido nin, como máximo, doce meses.

No caso de que o contrato se concertase por unha duración inferior á máxima legal ou convencionalmente establecida, poderá prorrogarse mediante acordo das partes, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poida exceder da devandita duración máxima.

Por convenio colectivo poderanse determinar as actividades nas que poidan contratarse traballadores eventuais, así como fixar criterios xerais relativos á adecuada relación entre o volume desta modalidade contractual e o persoal total da empresa.

- c) Cando se trate de substituír a traballadores con dereito a reserva do posto de traballo, sempre que no contrato de traballo se especifique o nome do substituído e a causa de substitución.
2. Adquirirán a condición de traballadores fixos, calquera que sexa a modalidade da súa contratación, os que non fosen dados de alta na Seguridade Social, unha vez transcorrido un prazo igual ao que legalmente se puido fixar para o período de proba, agás que da propia natureza das actividades ou dos servizos contratados se deduza claramente a duración temporal destes, todo iso sen prexuízo das demais responsabilidades a que houberse lugar en dereito.
 3. Presumiranse por tempo indefinido os contratos temporais celebrados en fraude de lei.
 4. Os empresarios terán que notificar á representación legal dos traballadores nas empresas os contratos realizados de acordo coas modalidades de contratación por tempo determinado previstas neste artigo cando non exista obriga legal de entregar copia básica destes.
 5. Sen prexuízo do disposto nos apartados 1.a), 2 e 3, os traballadores que nun período de trinta meses estivesen contratados durante un prazo superior a vinte e catro meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dúas ou máis contratos temporais, sexa directamente ou a través da súa posta a disposición por empresas de traballo temporal, coas mesmas ou diferentes modalidades contractuais de duración determinada, adquirirán a condición de traballadores fixos.
O establecido no parágrafo anterior tamén será de aplicación cando se produzan supostos de sucesión ou subrogación empresarial conforme ao disposto legal ou convencionalmente.
Atendendo ás peculiaridades de cada actividade e ás características do posto de traballo, a negociación colectiva establecerá requisitos dirixidos a prever a utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos traballadores para desempeñar o mesmo posto de traballo cuberto anteriormente con contratos dese carácter, con ou sen solución de continuidade, incluídos os contratos de posta a disposición realizados con empresas de traballo temporal.
O disposto neste apartado non será de aplicación á utilización dos contratos formativos, de relevo e interinidade, aos contratos temporais celebrados no marco de programas públicos de emprego-formación, así como aos contratos temporais que sexan utilizados por empresas de inserción debidamente rexistradas e o obxecto dos devanditos contratos sexa considerado como parte esencial dun itinerario de inserción personalizado.
 6. Os traballadores con contratos temporais e de duración determinada terán os mesmos dereitos que os traballadores con contratos de duración indefinida, sen prexuízo das particularidades específicas de cada unha das modalidades contractuais en materia de extinción do contrato e daquelas expresamente previstas na lei en relación cos contratos formativos. Cando corresponda en atención á súa natureza, tales dereitos serán recoñecidos nas disposicións legais e regulamentarias e nos convenios colectivos de maneira proporcional, en función do tempo traballado.
Cando un determinado dereito ou condición de traballo estea atribuído nas disposicións legais ou regulamentarias e nos convenios colectivos en función dunha previa antigüidade do traballador, esta deberá computarse segundo os mesmos criterios para todos os traballadores, calquera que sexa a súa modalidade de contratación.
 7. O empresario deberá informar os traballadores da empresa con contratos de duración determinada ou temporais, incluídos os contratos formativos, sobre a existencia de postos de traballo vacantes, a fin de garantir-lles as mesmas oportunidades de acceder a postos permanentes que os demais traballadores. Esta información poderá facilitarse mediante un anuncio público nun lugar adecuado da empresa ou centro de traballo, ou mediante outros medios previstos na negociación colectiva, que aseguren a transmisión da información. Os convenios poderán establecer criterios obxectivos e compromisos de conversión dos contratos de duración determinada ou temporais en indefinidos.

Os convenios colectivos establecerán medidas para facilitar o acceso efectivo destes traballadores ás accións incluídas no sistema de formación profesional para o emprego no ámbito laboral, a fin de mellorar o seu cualificación e favorecer a súa progresión e mobilidade profesionais.

8. Nos supostos previstos nos apartados 1.a) e 5, o empresario deberá facilitar por escrito ao traballador, no dez días seguintes ao cumprimento dos prazos indicados, un documento xustificativo sobre a súa nova condición de traballador fixo da empresa. En todo caso, o traballador poderá solicitar, por escrito, ao Servizo Público de Emprego correspondente un certificado dos contratos de duración determinada ou temporais celebrados, para os efectos de poder acreditar a súa condición de traballador fixo na empresa. O Servizo Público de Emprego emitirá o devandito documento e porao en coñecemento da empresa na que o traballador preste os seus servizos.

Artigo 16. Contrato fixo-descontinuo

1. O contrato por tempo indefinido fixo-descontinuo concertarase para realizar traballos que teñan o carácter de fixos-descontinuos e non se repitan en datas certas, dentro do volume normal de actividade da empresa. Aos supostos de traballos descontinuos que se repitan en datas certas seralles de aplicación a regulación do contrato a tempo parcial celebrado por tempo indefinido.
2. Os traballadores fixos-descontinuos serán chamados na orde e a forma que se determine nos respectivos convenios colectivos, podendo o traballador, en caso de incumprimento, reclamar en procedemento de despedimento ante a xurisdición social, iniciándose o prazo para iso desde o momento en que tivese coñecemento da falta de convocatoria.
3. Este contrato deberase formalizar necesariamente por escrito no modelo que se estableza e nel deberá figurar unha indicación sobre a duración estimada da actividade, así como sobre a forma e orde de chamamento que estableza o convenio colectivo aplicábel, facendo constar igualmente, de maneira orientativa, a xornada laboral estimada e a súa distribución horaria.
4. Os convenios colectivos de ámbito sectorial poderán acordar, cando as peculiaridades da actividade do sector así o xustifiquen, a celebración a tempo parcial dos contratos fixos-descontinuos, así como os requisitos e especialidades para a conversión de contratos temporais en contratos fixos-descontinuos.

Sección 2.^a Dereitos e deberes derivados do contrato

Artigo 17. Non discriminación nas relacións laborais

1. Entenderanse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos convenios colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do empresario que dean lugar no emprego, así como en materia de retribucións, xornada e demais condicións de traballo, a situacións de discriminación directa ou indirecta desfavorábeis por razón de idade ou discapacidade ou a situacións de discriminación directa ou indirecta por razón de sexo, orixe, incluído a racial ou étnica, estado civil, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación ou condición sexual, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vínculos de parentesco con persoas pertencentes a ou relacionadas coa empresa e lingua dentro do Estado español. Serán igualmente nulas as ordes de discriminar e as decisións do empresario que supoñan un trato desfavorábel dos traballadores como reacción ante unha reclamación efectuada na empresa ou ante unha acción administrativa ou xudicial destinada a esixir o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación.
2. Poderán establecerse por lei as exclusións, reservas e preferencias para ser contratado libremente.
3. Malia o disposto no apartado anterior, o Goberno poderá regular medidas de reserva, duración ou preferencia no emprego que teñan por obxecto facilitar a colocación de traballadores demandantes de emprego. Así mesmo, o Goberno poderá outorgar subvencións, desgravacións e outras medidas para fomentar o emprego de grupos específicos de traballadores que atopen dificultades especiais para acceder ao emprego. A regulación destas farase previa consulta ás organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas. As medidas ás que se refiren os parágrafos anteriores orientaranse prioritariamente a fomentar o emprego estábel dos traballadores desempregados e a conversión de contratos temporais en contratos por tempo indefinido.

4. Sen prexuízo do disposto nos apartados anteriores, a negociación colectiva poderá establecer medidas de acción positiva para favorecer o acceso das mulleres a todas as profesións. Para ese efecto poderá establecer reservas e preferencias nas condicións de contratación de xeito que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia para ser contratadas as persoas do sexo menos representado no grupo profesional de que se trate. Así mesmo, a negociación colectiva poderá establecer este tipo de medidas nas condicións de clasificación profesional, promoción e formación, de modo que, en igualdade de condicións de idoneidade, teñan preferencia as persoas do sexo menos representado para favorecer o seu acceso ao grupo profesional ou posto de traballo de que se trate.
5. O establecemento de plans de igualdade nas empresas axustarase ao disposto nesta lei e na Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Artigo 18. Inviolabilidade da persoa do traballador

Só poderán realizarse rexistros sobre a persoa do traballador, nos seus despachos de billetes e efectos particulares, cando sexan necesarios para a protección do patrimonio empresarial e do dos demais traballadores da empresa, dentro do centro de traballo e en horas de traballo. Na súa realización respectarase ao máximo a dignidade e intimidade do traballador e contarase coa asistencia dun representante legal dos traballadores ou, na súa ausencia do centro de traballo, doutro traballador da empresa, sempre que iso fose posíbel.

Artigo 19. Seguridade e saúde no traballo

1. O traballador, na prestación dos seus servizos, terá dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.
2. O traballador está obrigado a observar no seu traballo as medidas legais e regulamentarias de seguridade e saúde no traballo.
3. Na inspección e control de ditas medidas que sexan de observancia obrigada polo empresario, o traballador ten dereito a participar por medio dos seus representantes legais no centro de traballo, se non se conta con órganos ou centros especializados competentes na materia a teor da lexislación vixente.
4. O empresario está obrigado a garantir que cada traballador reciba unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada, en materia preventiva tanto no momento da súa contratación, calquera que sexa a modalidade ou duración desta, como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñe ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo. O traballador está obrigado a seguir a formación e a realizar as prácticas. Todo iso nos termos sinalados na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, e nas súas normas de desenvolvemento, en canto lles sexan de aplicación.
5. Os delegados de prevención e, no seu defecto, os representantes legais dos traballadores no centro de traballo, que aprecien unha probabilidade seria e grave de accidente pola inobservancia da lexislación aplicábel na materia, requirirán ao empresario por escrito para que adopte as medidas oportunas que fagan desaparecer o estado de risco; se a petición non fose atendida nun prazo de catro días, dirixiranse á autoridade competente; esta, se apreciase as circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requirirá o empresario para que adopte as medidas de seguridade apropiadas ou que suspenda as súas actividades na zona ou local de traballo ou co material en perigo. Tamén poderá ordenar, cos informes técnicos precisos, a paralización inmediata do traballo de se estimar un risco grave de accidente. Se o risco de accidente fose inminente, a paralización das actividades poderá ser acordada polos representantes dos traballadores, por maioría dos seus membros. Tal acordo poderá ser adoptado por decisión maioritaria dos delegados de prevención cando non resulte posíbel reunir coa urxencia requirida ao órgano de representación do persoal. O acordo será comunicado de inmediato á empresa e á autoridade laboral, a cal, en vinte e catro horas, anulará ou ratificará a paralización acordada.

Artigo 20. Dirección e control da actividade laboral

1. O traballador estará obrigado a realizar o traballo convido baixo a dirección do empresario ou persoa en quen este delegue.

2. No cumprimento da obriga de traballar asumida no contrato, o traballador debe ao empresario a dilixencia e a colaboración no traballo que marquen as disposicións legais, os convenios colectivos e as ordes ou instrucións adoptadas por aquel no exercicio regular das súas facultades de dirección e, no seu defecto, polos usos e costumes. En calquera caso, o traballador e o empresario someteranse nas súas prestacións recíprocas ás esixencias da boa fe.
3. O empresario poderá adoptar as medidas que estime máis oportunas de vixilancia e control para verificar o cumprimento polo traballador das súas obrigas e deberes laborais, gardando na súa adopción e aplicación a consideración debida á súa dignidade e tendo en conta, de ser o caso, a capacidade real dos traballadores con discapacidade.
4. O empresario poderá verificar o estado de saúde do traballador que sexa alegado por este para xustificar as súas faltas de asistencia ao traballo, mediante recoñecemento a cargo de persoal médico. A negativa do traballador aos devanditos recoñecementos poderá determinar a suspensión dos dereitos económicos que puidesen existir a cargo do empresario polas devanditas situacións.

Artigo 21. Pacto de non concorrencia e de permanencia na empresa

1. Non poderá efectuarse a prestación laboral dun traballador para diversos empresarios cando se estime concorrencia desleal ou cando se pacte a plena dedicación mediante compensación económica expresa, nos termos que para o efecto se conveñan.
2. O pacto de non competencia para despois de extinguido o contrato de traballo, que non poderá ter unha duración superior a dous anos para os técnicos e de seis meses para os demais traballadores, só será válido se concorren os requisitos seguintes:
 - a) Que o empresario teña un efectivo interese industrial ou comercial niso.
 - b) Que se satisfaga ao traballador unha compensación económica adecuada.
3. No suposto de compensación económica pola plena dedicación, o traballador poderá rescindir o acordo e recuperar a súa liberdade de traballo noutro emprego, comunicándoo por escrito ao empresario cun preaviso de trinta días, perdéndose neste caso a compensación económica ou outros dereitos vinculados á plena dedicación.
4. Cando o traballador reciba unha especialización profesional con cargo ao empresario para pór en marcha proxectos determinados ou realizar un traballo específico, poderá pactarse entre ambos a permanencia na devandita empresa durante certo tempo. O acordo non será de duración superior a dous anos e formalizárase sempre por escrito. Se o traballador abandona o traballo antes do prazo, o empresario terá dereito a unha indemnización de danos e prexuízos.

Sección 3.^a Clasificación profesional e promoción no traballo

Artigo 22. Sistema de clasificación profesional

1. Mediante a negociación colectiva ou, no seu defecto, acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, establecerase o sistema de clasificación profesional dos traballadores por medio de grupos profesionais.
2. Entenderase por grupo profesional o que agrupe unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación, e poderá incluír distintas tarefas, funcións, especialidades profesionais ou responsabilidades asignadas ao traballador.
3. A definición dos grupos profesionais axustarase a criterios e sistemas que teñan como obxecto garantir a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes.
4. Por acordo entre o traballador e o empresario asignarase ao traballador un grupo profesional e establecerase como contido da prestación laboral obxecto do contrato de traballo a realización de todas as funcións correspondentes ao grupo profesional asignado ou soamente dalgunha delas. Cando se acorde a polivalencia funcional ou a realización de funcións propias de máis dun grupo, a equiparación realizarase en virtude das funcións que se desempeñen durante maior tempo.

Artigo 23. Promoción e formación profesional no traballo

1. O traballador terá dereito:
 - a) Ao goce dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia a elixir quen- da de traballo, se tal é o réxime instaurado na empresa, cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.
 - b) Á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional.
 - c) Á concesión dos permisos oportunos de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.
 - d) Á formación necesaria para a súa adaptación ás modificacións operadas no posto de traballo. Esta co- rrerá a cargo da empresa, sen prexuízo da posibilidade de obter para ese efecto os créditos destinados á formación. O tempo destinado á formación considerarase en todo caso tempo de traballo efectivo.
2. Na negociación colectiva pactaranse os termos do exercicio destes dereitos, que se acomodarán a crite- rios e sistemas que garantan a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre traballado- res dun e outro sexo.
3. Os traballadores con polo menos un ano de antigüidade na empresa teñen dereito a un permiso retribuído de vinte horas anuais de formación profesional para o emprego, vinculada á actividade da empresa, acu- mulábeis por un período de até cinco anos. O dereito entenderase cumprido en todo caso cando o traballa- dor poida realizar as accións formativas dirixidas á obtención da formación profesional para o emprego no marco dun plan de formación desenvolvido por iniciativa empresarial ou comprometido pola negociación colectiva. Sen prexuízo do anterior, non poderá comprenderse no dereito a que se refire este apartado a formación que deba obrigatoriamente impartir a empresa ao seu cargo conforme ao previsto noutras leis. En defecto do previsto en convenio colectivo, a concreción do modo de goce do permiso fixarase de mutuo acordo entre traballador e empresario.

Artigo 24. Ascensos

1. Os ascensos dentro do sistema de clasificación profesional produciranse conforme ao que se estableza en convenio ou, no seu defecto, en acordo colectivo entre a empresa e os representantes dos traballadores. En todo caso os ascensos produciranse tendo en conta a formación, méritos, antigüidade do traballador, así como as facultades organizativas do empresario.
2. Os ascensos e a promoción profesional na empresa axustaranse a criterios e sistemas que teñan como obxectivo garantir a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes, poden- do establecerse medidas de acción positiva dirixidas a eliminar ou compensar situacións de discriminación.

Artigo 25. Promoción económica

1. O traballador, en función do traballo desenvolvido, poderá ter dereito a unha promoción económica nos termos fixados en convenio colectivo ou contrato individual.
2. O disposto no apartado anterior enténdese sen prexuízo dos dereitos adquiridos ou en curso de adquisi- ción no tramo temporal correspondente.

Sección 4.^a Salarios e garantías salariais**Artigo 26. Do salario**

1. Considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en diñeiro ou en es- pecie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ou os períodos de descanso computábeis como de traballo. En ningún caso, incluídas as relacións laborais de carácter especial a que se refire o artigo 2, o salario en especie poderá superar o trinta por cento das percepcións salariais do traballador, nin dar lugar á minora- ción da contía íntegra en diñeiro do salario mínimo interprofesional.

2. Non terán a consideración de salario as cantidades percibidas polo traballador en concepto de indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións e indemnizacións da Seguridade Social e as indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións ou despedimentos.
3. Mediante a negociación colectiva ou, no seu defecto, o contrato individual, determinarase a estrutura do salario, que deberá comprender o salario base, como retribución fixada por unidade de tempo ou de obra e, de ser o caso, complementos salariais fixados en función de circunstancias relativas ás condicións persoais do traballador, ao traballo realizado ou á situación e resultados da empresa, que se calcularán conforme aos criterios que para ese efecto se pacten. Igualmente, pactarase o carácter consolidábel ou non dos devanditos complementos salariais, non tendo o carácter de consolidábeis, salvo acordo en contrario, os que estean vinculados ao posto de traballo ou á situación e resultados da empresa.
4. Todas as cargas fiscais e de Seguridade Social a cargo do traballador serán satisfeitas polo mesmo, sendo nulo todo pacto en contrario.
5. Operará a compensación e absorción cando os salarios realmente aboados, no seu conxunto e cómputo anual, sexan máis favorábeis para os traballadores que os fixados na orde normativa ou convencional de referencia.

Artigo 27. Salario mínimo interprofesional

1. O Goberno fixará, previa consulta coas organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas, anualmente, o salario mínimo interprofesional, tendo en conta:
 - a) O índice de prezos de consumo.
 - b) A produtividade media nacional alcanzada.
 - c) O incremento da participación do traballo na renda nacional.
 - d) A conxuntura económica xeral.Igualmente, fixarase unha revisión semestral para o caso de que non se cumpran as previsións sobre o índice de prezos citado.

A revisión do salario mínimo interprofesional non afectará á estrutura nin á contía dos salarios profesionais cando estes, no seu conxunto e cómputo anual, fosen superiores a aquel.
2. O salario mínimo interprofesional, na súa contía, é inembargábel.

Artigo 28. Igualdade de remuneración por razón de sexo

O empresario está obrigado a pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución, satisfeita directa ou indirectamente, e calquera que sexa a natureza desta, salarial ou extrasalarial, sen que poida producirse discriminación algunha por razón de sexo en ningún dos elementos ou condicións daquela.

Artigo 29. Liquidación e pagamento

1. A liquidación e o pagamento do salario faranse puntual e documentalmente na data e lugar convidos ou conforme aos usos e costumes. O período de tempo a que se refire o aboamento das retribucións periódicas e regulares non poderá exceder dun mes.

O traballador e, coa súa autorización, os seus representantes legais, terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o pagamento, anticipos a conta do traballo xa realizado.

A documentación do salario realizarase mediante a entrega ao traballador dun recibo individual e xustificativo do pagamento do mesmo. O recibo de salarios axustarase ao modelo que aprobe o Ministerio de Emprego e Seguridade Social, agás que por convenio colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, se estableza outro modelo que conteña coa debida claridade e separación as diferentes percepcións do traballador, así como as deducións que legalmente procedan.

A liquidación dos salarios que correspondan a quen presten servizos en traballos que teñan o carácter de fixos-descontinuos, nos supostos de conclusión de cada período de actividade, levará a cabo con suxeición aos trámites e garantías establecidos no artigo 49.2.
2. O dereito ao salario a comisión nacerá no momento de se realizar e pagar o negocio, a colocación ou venda en que interviñese o traballador, liquidándose e pagándose, agás que se pactase outra cousa, ao finalizar o ano.

O traballador e os seus representantes legais poden pedir en calquera momento comunicacións da parte dos libros referentes a tales devindicacións.

3. O interese por mora no pagamento do salario será o dez por cento do debido.
4. O salario, así como o pagamento delegado das prestacións da Seguridade Social, poderá efectualo o empresario en moeda de curso legal ou mediante cheque ou outra modalidade de pagamento similar a través de entidades de crédito, previo informe ao comité de empresa ou delegados de persoal.

Artigo 30. Imposibilidade da prestación

Se o traballador non puidese prestar os seus servizos unha vez vixente o contrato porque o empresario se atrasase en darlle traballo por impedimentos imputábeis a el e non ao traballador, este conservará o dereito ao seu salario, sen que poida facérselle compensar o que perdeu con outro traballo realizado noutro tempo.

Artigo 31. Gratificacións extraordinarias

O traballador ten dereito a dúas gratificacións extraordinarias ao ano, unha delas con ocasión das festas do Nadal e a outra no mes que se fixe por convenio colectivo ou por acordo entre o empresario e os representantes legais dos traballadores. Igualmente, fixarase por convenio colectivo a contía de tales gratificacións.

Porén, poderá acordarse en convenio colectivo que as gratificacións extraordinarias se repartan nas doce mensuralidades.

Artigo 32. Garantías do salario

1. Os créditos salariais polo últimos trinta días de traballo e en contía que non supere o duplo do salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre calquera outro crédito, aínda que este estea garantido por peñor ou hipoteca.
2. Os créditos salariais gozarán de preferencia sobre calquera outro crédito respecto dos obxectos elaborados polos traballadores mentres sexan propiedade ou estean en posesión do empresario.
3. Os créditos por salarios non protexidos nos apartados anteriores terán a condición de singularmente privilexiados na contía que resulte de multiplicar o triplo do salario mínimo interprofesional polo número de días do salario pendentes de pagamento, gozando de preferencia sobre calquera outro crédito, excepto os créditos con dereito real, nos supostos nos que estes, conforme á lei, sexan preferentes. A mesma consideración terán as indemnizacións por despedimento na contía correspondente ao mínimo legal calculada sobre unha base que non supere o triplo do salario mínimo.
4. O prazo para exercer os dereitos de preferencia do crédito salarial é dun ano, a contar desde o momento en que debeu percibirse o salario, transcorrido o cal prescribirán tales dereitos.
5. As preferencias recoñecidas nos apartados precedentes serán de aplicación en todos os supostos nos que, non estando o empresario declarado en concurso, os correspondentes créditos concorran con outro ou outros sobre bens daquel. En caso de concurso, serán de aplicación as disposicións da Lei 22/2003, do 9 de xullo, Concursal, relativas á clasificación dos créditos e ás execucións e constrinximentos.

Artigo 33. O Fondo de Garantía Salarial

1. O Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo adscrito ao Ministerio de Emprego e Seguridade Social, con personalidade xurídica e capacidade de obrar para o cumprimento dos seus fins, aboará aos traballadores o importe dos salarios pendentes de pagamento por mor de insolvencia ou concurso do empresario.

Para os anteriores efectos, considerarase salario a cantidade recoñecida como tal en acto de conciliación ou en resolución xudicial por todos os conceptos a que se refire o artigo 26.1, así como os salarios de tramitación nos supostos en que legalmente procedan, sen que poida o Fondo aboar, por un ou outro concepto, conxunta ou separadamente, un importe superior á cantidade resultante de multiplicar o dobre do salario mínimo interprofesional diario, incluíndo a parte proporcional das pagas extraordinarias, polo número de días de salario pendente de pagamento, cun máximo de cento vinte días.

2. O Fondo de Garantía Salarial, nos casos do apartado anterior, aboará indemnizacións recoñecidas como consecuencia de sentenza, auto, acto de conciliación xudicial ou resolución administrativa a favor dos traballadores por mor de despedimento ou extinción dos contratos conforme aos artigos 50, 51 e 52 desta lei, e de extinción de contratos conforme ao artigo 64 da Lei 22/2003, de 9 de xullo, Concursal, así como as indemnizacións por extinción de contratos temporais ou de duración determinada nos casos que legalmente procedan. En todos os casos co límite máximo dunha anualidade, sen que o salario diario, base do cálculo, poida exceder do dobre do salario mínimo interprofesional, incluíndo a parte proporcional das pagas extraordinarias.

O importe da indemnización, para os únicos efectos de aboamento polo Fondo de Garantía Salarial para os casos de despedimento ou extinción dos contratos conforme ao artigo 50 desta lei, calcularase sobre a base de trinta días por ano de servizo, co límite fixado no parágrafo anterior.

3. En caso de procedementos concursais, desde o momento en que se teña coñecemento da existencia de créditos laborais ou se presuma a posibilidade da súa existencia, o xuíz, de oficio ou a instancia de parte, citará o Fondo de Garantía Salarial, sen cuxo requisito non asumirá este as obrigas sinaladas nos apartados anteriores. O Fondo comparecerá no expediente como responsábel legal subsidiario do pagamento dos citados créditos, podendo instar o que ao seu dereito conveña e sen prexuízo de que, unha vez realizado, continúe como acreedor no expediente. Para os efectos do aboamento polo Fondo das cantidades que resulten recoñecidas a favor dos traballadores, teranse en conta as regras seguintes:

Primeira. Sen prexuízo dos supostos de responsabilidade directa do organismo nos casos legalmente establecidos, o recoñecemento do dereito á prestación esixirá que os créditos dos traballadores aparezan incluídos na lista de acredores ou, de ser o caso, recoñecidos como débedas da masa polo órgano do concurso competente para iso en contía igual ou superior á que se solicita do Fondo, sen prexuízo da obriga daqueles de reducir a súa solicitude ou de reembolsar ao Fondo a cantidade que corresponda cando a contía recoñecida na lista definitiva fose inferior á solicitada ou á xa percibida.

Segunda. As indemnizacións a aboar a cargo do Fondo, con independencia do que se poida pactar no proceso concursal, calcularanse sobre a base de vinte días por ano de servizo, co límite máximo dunha anualidade, sen que o salario diario, base do cálculo, poida exceder do dobre do salario mínimo interprofesional, incluíndo a parte proporcional das pagas extraordinarias.

Terceira. No caso de que os traballadores perceptores destas indemnizacións solicitasen do Fondo o aboamento da parte de indemnización non satisfeita polo empresario, o límite da prestación indemnizatoria a cargo do Fondo reducirase na cantidade xa percibida por aqueles.

4. O Fondo asumirá as obrigas especificadas nos apartados anteriores, previa instrución de expediente para a comprobación da súa procedencia.

Para o reembolso das cantidades satisfeitas, o Fondo de Garantía Salarial subrogarase obrigatoriamente nos dereitos e accións dos traballadores, conservando o carácter de créditos privilexiados que lles confire o artigo 32 desta lei. Se os devanditos créditos concorren cos que poidan conservar os traballadores pola parte non satisfeita polo Fondo, uns e outros aboaranse a prorrata dos seus respectivos importes.

5. O Fondo de Garantía Salarial financiarase coas achegas efectuadas por todos os empresarios a que se refire o artigo 1.2 desta lei, tanto se son públicos como privados.

O tipo de cotización fixarase polo Goberno sobre os salarios que sirvan de base para o cálculo da cotización para atender as continxencias derivadas de accidentes de traballo, enfermidade profesional e desemprego no sistema da Seguridade Social.

6. Para os efectos deste artigo enténdese que existe insolvencia do empresario cando, instada a execución na forma establecida pola Lei 36/2011, do 10 de outubro, Reguladora da Xurisdición Social, non se consiga satisfacción dos créditos laborais. A resolución en que conste a declaración de insolvencia será ditada previa audiencia do Fondo de Garantía Salarial.

7. O dereito a solicitar do Fondo de Garantía Salarial o pagamento das prestacións que resultan dos apartados anteriores prescribirá ao ano da data do acto de conciliación, sentenza, auto ou resolución da autoridade laboral en que se recoñeza a débeda por salarios ou se fixen as indemnizacións.

Ese prazo interromperase polo exercicio das accións executivas ou de recoñecemento do crédito en procedemento concursal e polas demais formas legais de interrupción da prescrición.

8. O Fondo de Garantía Salarial terá a consideración de parte na tramitación dos procedementos arbitrais, para efectos de asumir as obrigas previstas neste artigo.
9. O Fondo de Garantía Salarial dispensará a protección regulada neste artigo en relación cos créditos impagados dos traballadores que exerzan ou exerzan habitualmente o seu traballo en España cando pertencen a unha empresa con actividade no territorio de polo menos dous Estados membros da Unión Europea, un dos cales sexa España, cando concorran, conxuntamente, as seguintes circunstancias:
 - a) Que se solicítase a apertura dun procedemento colectivo baseado na insolvencia do empresario nun Estado membro distinto de España, previsto polas súas disposicións legais e administrativas, que implique o desapoderamento parcial ou total do empresario e o nomeamento dun síndico ou persoa que exerza unha función similar.
 - b) Que se acredite que a autoridade competente, en virtude das devanditas disposicións, decidiu a apertura do procedemento; ou ben que comprobou o peche definitivo da empresa ou o centro de traballo do empresario, así como a insuficiencia do activo dispoñíbel para xustificar a apertura do procedemento. Cando, de acordo cos termos establecidos neste apartado, a protección dos créditos non pagados corresponda ao Fondo de Garantía Salarial, este solicitará información da institución de garantía do Estado membro no que se tramite o procedemento colectivo de insolvencia sobre os créditos pendentes de pagamento dos traballadores e sobre os satisfeitos pola devandita institución de garantía e pedirá a súa colaboración para garantir que as cantidades aboadas aos traballadores sexan tidas en conta no procedemento, así como para conseguir o reembolso das devanditas cantidades.
10. No suposto de procedemento concursal solicitado en España en relación cunha empresa con actividade no territorio de polo menos outro Estado membro da Unión Europea, ademais de España, o Fondo de Garantía Salarial estará obrigado a proporcionar información á institución de garantía do Estado en cuxo territorio os traballadores da empresa en estado de insolvencia exerzan ou exerzan habitualmente o seu traballo, en particular, pondo no seu coñecemento os créditos pendentes de pagamento dos traballadores, así como os satisfeitos polo propio Fondo de Garantía Salarial.

Así mesmo, o Fondo de Garantía Salarial prestará á institución de garantía competente a colaboración que lle sexa requirida en relación coa súa intervención no procedemento e co reembolso das cantidades aboadas aos traballadores.

Sección 5.^a Tempo de traballo

Artigo 34. Xornada

1. A duración da xornada de traballo será a pactada nos convenios colectivos ou contratos de traballo. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual.
2. Mediante convenio colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, poderase establecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano. En defecto de pacto, a empresa poderá distribuír de maneira irregular ao longo do ano o dez por cento da xornada de traballo. A devandita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na lei e o traballador deberá coñecer cun preaviso mínimo de cinco días o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela. A compensación das diferenzas, por exceso ou por defecto, entre a xornada realizada e a duración máxima da xornada ordinaria de traballo legal ou pactada será exixíbel segundo o acordado en convenio colectivo ou, a falta de previsión respecto diso, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores. En defecto de pacto, as diferenzas derivadas da distribución irregular da xornada deberán quedar compensadas no prazo de doce meses desde que se produzan.

3. Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas.
O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a nove diarias, agás que por convenio colectivo ou, no seu defecto, acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, se estableza outra distribución do tempo de traballo diario, respectando en todo caso o descanso entre xornadas.
Os traballadores menores de dezoito anos non poderán realizar máis de oito horas diarias de traballo efectivo, incluíndo, de ser o caso, o tempo dedicado á formación e, se traballasen para varios empregadores, as horas realizadas con cada un deles.
4. Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante a mesma de duración non inferior a quince minutos. Este período de descanso considerarase tempo de traballo efectivo cando así estea establecido ou se estableza por convenio colectivo ou contrato de traballo.
No caso dos traballadores menores de dezoito anos, o período de descanso terá unha duración mínima de trinta minutos, e deberá establecerse sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de catro horas e media.
5. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria o traballador estea no seu posto de traballo.
6. Anualmente, elaborárase pola empresa o calendario laboral, debendo exporse un exemplar do mesmo nun lugar visíbel de cada centro de traballo.
7. O Goberno, a proposta do titular do Ministerio de Emprego e Seguridade Social e previa consulta ás organizacións sindicais e empresariais máis representativas, poderá establecer ampliacións ou limitacións na ordenación e duración da xornada de traballo e dos descansos, para aqueles sectores e traballos que polas súas peculiaridades así o requiran.
8. O traballador terá dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, de ser o caso, o previsto naquela.
A tal fin, promoverase a utilización da xornada continuada, o horario flexíbel ou outros modos de organización do tempo de traballo e dos descansos que permitan a maior compatibilidade entre o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral dos traballadores e a mellora da produtividade nas empresas.

Artigo 35. Horas extraordinarias

1. Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas horas de traballo que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo, fixada de acordo co artigo anterior. Mediante convenio colectivo ou, no seu defecto, contrato individual, optarase entre aboar as horas extraordinarias na contía que se fixe, que en ningún caso poderá ser inferior ao valor da hora ordinaria, ou compensalas por tempos equivalentes de descanso retribuído. En ausencia de pacto respecto diso, entenderase que as horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro do catro meses seguintes á súa realización.
2. O número de horas extraordinarias non poderá ser superior a oitenta ao ano, salvo o previsto no apartado 3. Para os traballadores que pola modalidade ou duración do seu contrato realizasen unha xornada en cómputo anual inferior á xornada xeral na empresa, o número máximo anual de horas extraordinarias reducirase na mesma proporción que exista entre tales xornadas.
Para os efectos do disposto no parágrafo anterior, non se computarán as horas extraordinarias que sexan compensadas mediante descanso dentro do catro meses seguintes á súa realización.
- O Goberno poderá suprimir ou reducir o número máximo de horas extraordinarias por tempo determinado, con carácter xeral ou para certas ramas de actividade ou ámbitos territoriais, para incrementar as oportunidades de colocación dos traballadores en situación de desemprego.
3. Non se terá en conta, para efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas, o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, sen prexuízo da súa compensación como horas extraordinarias.

4. A prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria, agás que a súa realización pactouse en convenio colectivo ou contrato individual de traballo, dentro dos límites do apartado 2.
5. Para efectos do cómputo de horas extraordinarias, a xornada de cada traballador rexistrarase día a día e totalizarse no período fixado para o aboamento das retribucións, entregando copia do resumo ao traballador no recibo correspondente.

Artigo 36. Traballo nocturno, traballo a quendas e ritmo de traballo

1. Para os efectos do disposto nesta lei, considérase traballo nocturno o realizado entre o dez da noite e o seis da mañá. O empresario que recorra regularmente á realización de traballo nocturno deberá informar diso á autoridade laboral.

A xornada de traballo dos traballadores nocturnos non poderá exceder de oito horas diarias de media, nun período de referencia de quince días. Os devanditos traballadores non poderán realizar horas extraordinarias. Para a aplicación do disposto no parágrafo anterior, considerarase traballador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno unha parte non inferior a tres horas da súa xornada diaria de traballo, así como a aquel que se preveza que pode realizar en tal período unha parte non inferior a un terzo da súa xornada de traballo anual.

Resultará de aplicación ao establecido no parágrafo segundo o disposto no artigo 34.7 Igualmente, o Goberno poderá establecer limitacións e garantías adicionais ás previstas no presente artigo para a realización de traballo nocturno en certas actividades ou por determinada categoría de traballadores, en función dos riscos que comporten para a súa saúde e seguridade.

2. O traballo nocturno terá unha retribución específica que se determinará na negociación colectiva, agás que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza ou se acordase a compensación deste traballo por descansos.
3. Considérase traballo a quendas toda forma de organización do traballo en equipo segundo a cal os traballadores ocupan sucesivamente os mesmos postos de traballo, segundo un certo ritmo, continuo ou descontínuo, implicando para o traballador a necesidade de prestar os seus servizos en horas diferentes nun período determinado de días ou de semanas.

Nas empresas con procesos produtivos continuos durante as vinte e catro horas do día, na organización do traballo das quendas terase en conta a rotación destes e que ningún traballador estea no de noite máis de dúas semanas consecutivas, salvo adscrición voluntaria.

As empresas que, pola natureza da súa actividade realicen o traballo en réxime de quendas, incluídos os domingos e días festivos, poderán efectualo ben por equipos de traballadores que desenvolvan a súa actividade por semanas completas, ou contratando persoal para completar os equipos necesarios durante un ou máis días á semana.

4. Os traballadores nocturnos e quen traballe a quendas deberán gozar en todo momento dun nivel de protección en materia de saúde e seguridade adaptado á natureza do seu traballo, e equivalente ao dos restantes traballadores da empresa.

O empresario deberá garantir que os traballadores nocturnos que ocupe dispoñan dunha avaliación gratuíta do seu estado de saúde, antes da súa afectación a un traballo nocturno e, posteriormente, a intervalos regulares, nos termos establecidos na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, e nas súas normas de desenvolvemento. Os traballadores nocturnos aos que se recoñezan problemas de saúde ligados ao feito do seu traballo nocturno terán dereito a ser destinados a un posto de traballo diúrno que exista na empresa e para o que sexan profesionalmente aptos. O cambio de posto de traballo levarase a cabo de conformidade co disposto nos artigos 39 e 41, de ser o caso, desta lei.

5. O empresario que organice o traballo na empresa segundo un certo ritmo deberá ter en conta o principio xeral de adaptación do traballo á persoa, especialmente de cara a atenuar o traballo monótono e repetitivo en función do tipo de actividade e das esixencias en materia de seguridade e saúde dos traballadores. As devanditas esixencias deberán ser tidas particularmente en conta á hora de determinar os períodos de descanso durante a xornada de traballo.

Artigo 37. Descanso semanal, festas e permisos

1. Os traballadores terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulábel por períodos de até catorce días, de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, de ser o caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. A duración do descanso semanal dos menores de dezaioito anos será, como mínimo, de dous días ininterrompidos.
Resultará de aplicación ao descanso semanal o disposto no artigo 34.7 en canto a ampliacións e reducións, así como para a fixación de réximes de descanso alternativos para actividades concretas.
2. As festas laborais, que terán carácter retribuído e non recuperábel, non poderán exceder de catorce ao ano, das cales dúas serán locais. En calquera caso respectaranse como festas de ámbito nacional as da Natividade do Señor, Aninovo, 1º de Maio, como Festa do Traballo, e 12 de outubro, como Festa Nacional de España. Respectando as expresadas no parágrafo anterior, o Goberno poderá trasladar aos luns todas as festas de ámbito nacional que teñan lugar entre semana, sendo, en todo caso, obxecto de traslado ao luns inmediatamente posterior o descanso laboral correspondente ás festas que coincidan con domingo.
As comunidades autónomas, dentro do límite anual de catorce días festivos, poderán sinalar aquelas festas que por tradición lles sexan propias, substituíndo para iso as de ámbito nacional que se determinen regulamentariamente e, en todo caso, as que se trasladen a luns. Así mesmo, poderán facer uso da facultade de traslado a luns prevista no parágrafo anterior.
Se algunha comunidade autónoma non puidese establecer unha das súas festas tradicionais por non coincidir con domingo un suficiente número de festas nacionais poderá, no ano que así ocorra, engadir unha festa máis, con carácter de recuperábel, ao máximo de catorce.
3. O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:
 - a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
 - b) Dous días polo nacemento de fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.
 - c) Un día por traslado do domicilio habitual.
 - d) Polo tempo indispensábel, para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público e persoal, comprendido o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e á súa compensación económica. Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do vinte por cento das horas laborábeis nun período de tres meses, poderá a empresa pasar o traballador afectado á situación de excedencia regulada no artigo 46.1.
No caso de que o traballador, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na empresa.
 - e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
 - f) Polo tempo indispensábel para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e, nos casos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, sempre, en todos os casos, que deban ter lugar dentro da xornada de traballo.
4. Nos supostos de nacemento de fillo, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo co artigo 45.1.d), para a lactación do menor até que este cumpra nove meses, os traballadores terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.
Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario respectando, de ser o caso, o establecido naquela.

Este permiso constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres, pero só poderá ser exercido por un dos proxenitores no caso de que ambos traballen.

5. No caso de nacemento de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a se ausentar do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo até un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario. Para o goce deste permiso estarase ao previsto no apartado 7.
6. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e que non desempeñe actividade retribuída.

O proxenitor, adoptante, gardador con fins de adopción ou acolledor permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do menor ao seu cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas), ou por calquera outra enfermidade grave, que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente e, como máximo, até que o menor cumpra o dezaioito anos. Por convenio colectivo, poderanse establecer as condicións e supostos nos que esta redución de xornada poderase acumular en xornadas completas.

As reducións de xornada contempladas neste apartado constitúen un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Porén, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

7. A concreción horaria e a determinación do período de goce do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos apartados 4 e 6, corresponderán ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. No entanto, os convenios colectivos poderán establecer criterios para a concreción horaria da redución de xornada a que se refire o apartado 6, en atención aos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral do traballador e as necesidades produtivas e organizativas das empresas. O traballador, salvo forza maior, deberá avisar previamente o empresario cunha antelación de quince días ou a que se determine no convenio colectivo aplicábel, precisando a data en que iniciará e finalizará o permiso de lactación ou a redución de xornada.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de goce previstos nos apartados 4, 5 e 6 serán resoltas pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, Reguladora da Xurisdición Social.

8. Os traballadores que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero ou de vítimas do terrorismo terán dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexíbel ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

Estes dereitos poderanse exercer nos termos que para estes supostos concretos se establezan nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e os representantes dos traballadores, ou conforme ao acordo entre a empresa e os traballadores afectados. No seu defecto, a concreción destes dereitos corresponderá a estes, sendo de aplicación as regras establecidas no apartado anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.

Artigo 38. Vacacións anuais

1. O período de vacacións anuais retribuídas, non substituíbel por compensación económica, será o pactado en convenio colectivo ou contrato individual. En ningún caso a duración será inferior a trinta días naturais.
2. O período ou períodos do seu goce fixarase de común acordo entre o empresario e o traballador, de conformidade co establecido de ser o caso nos convenios colectivos sobre planificación anual das vacacións.

En caso de desacordo entre as partes, a xurisdición social fixará a data que para o goce corresponda e a súa decisión será non recorríbel. O procedemento será sumario e preferente.

3. O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan dous meses antes, polo menos, do comezo do goce.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos apartados 4, 5 e 7 do artigo 48, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do goce do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que correspondan.

No caso de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite ao traballador gozalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorran máis de dezaioito meses a partir do final do ano en que se orixinaron.

CAPÍTULO III

Modificación, suspensión e extinción do contrato de traballo

Sección 1.^a Mobilidade funcional e xeográfica

Artigo 39. Mobilidade funcional

1. A mobilidade funcional na empresa efectuarase de acordo ás titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e con respecto á dignidade do traballador.
2. A mobilidade funcional para a realización de funcións, tanto superiores como inferiores, non correspondentes ao grupo profesional só será posíbel se existen, ademais, razóns técnicas ou organizativas que a xustifiquen e polo tempo imprescindíbel para a súa atención. O empresario deberá comunicar a súa decisión e as razóns desta aos representantes dos traballadores.

No caso de encomenda de funcións superiores ás do grupo profesional por un período superior a seis meses durante un ano ou oito durante dous anos, o traballador poderá reclamar o ascenso, se a iso non obsta o disposto en convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura da vacante correspondente ás funcións por el realizadas conforme ás regras en materia de ascensos aplicábeis na empresa, sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente. Estas accións serán acumulábeis. Contra a negativa da empresa, e previo informe do comité ou, de ser o caso, dos delegados de persoal, o traballador poderá reclamar ante a xurisdición social. Mediante a negociación colectiva poderanse establecer períodos distintos dos expresados neste artigo para efectos de reclamar a cobertura de vacantes.

3. O traballador terá dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos que manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar como causa de despedimento obxectivo a ineptitude sobrevida ou a falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.
4. O cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos neste artigo requirirá o acordo das partes ou, no seu defecto, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo ou ás que para tal fin se establecesen en convenio colectivo.

Artigo 40. Mobilidade xeográfica

1. O traslado de traballadores que non sexan contratados especificamente para prestar os seus servizos en empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes a un centro de traballo distinto da mesma empresa que

esixa cambios de residencia requirirá a existencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen. Consideraranse tales as que estean relacionadas coa competitividade, produtividade ou organización técnica ou do traballo na empresa, así como as contratacións referidas á actividade empresarial. A decisión de traslado deberá ser notificada polo empresario ao traballador, así como aos seus representantes legais, cunha antelación mínima de trinta días á data da súa efectividade.

Notificada a decisión de traslado, o traballador terá dereito a optar entre o traslado, percibindo unha compensación por gastos, ou a extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades. A compensación a que se refire o primeiro suposto comprenderá tanto os gastos propios como os dos familiares ao seu cargo, nos termos que se conveñan entre as partes, e nunca será inferior aos límites mínimos establecidos nos convenios colectivos.

Sen prexuízo da executividade do traslado no prazo de incorporación citado, o traballador que, non optando pola extinción do seu contrato, se mostre desconforme coa decisión empresarial poderá impugnalas ante a xurisdición social. A sentenza declarará o traslado xustificado ou inxustificado e, neste último caso, recoñecerá o dereito do traballador a ser reincorporado ao centro de traballo de orixe.

Cando, co fin de eludir as previsións contidas no apartado seguinte, a empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior aos límites alí sinalados, sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, os devanditos novos traslados consideraranse efectuados en fraude de lei e serán declarados nulos e sen efecto.

2. O traslado a que se refire o apartado anterior deberá ir precedido dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores dunha duración non superior a quince días, cando afecte á totalidade do centro de traballo, sempre que este ocupe a máis de cinco traballadores, ou cando, sen afectar á totalidade do centro de traballo, nun período de noventa días comprenda a un número de traballadores de, polo menos:
 - a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
 - b) O dez por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
 - c) Trinta traballadores nas empresas que ocupen máis de trescentos traballadores.

O devandito período de consultas deberá versar sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados. A consulta levarase a cabo nunha única comisión negociadora, aínda que, de existir varios centros de traballo, quedará circunscrita aos centros afectados polo procedemento. A comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece membros en representación de cada unha das partes.

A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá aos suxeitos indicados no artigo 41.4, na orde e condicións sinalados neste.

A comisión representativa dos traballadores deberá quedar constituída con carácter previo á comunicación empresarial de inicio do procedemento de consultas. Para estes efectos, a dirección da empresa deberá comunicar de maneira fidedigna aos traballadores ou aos seus representantes a súa intención de iniciar o procedemento. O prazo máximo para a constitución da comisión representativa será de sete días desde a data da referida comunicación, agás que algún dos centros de traballo que vaia estar afectado o procedemento non conte con representantes legais dos traballadores; nese caso o prazo será de quince días.

Transcorrido o prazo máximo para a constitución da comisión representativa, a dirección da empresa poderá comunicar o inicio do período de consultas aos representantes dos traballadores. A falta de constitución da comisión representativa non impedirá o inicio e transcurso do período de consultas, e a súa constitución con posterioridade ao comezo deste non comportará, en ningún caso, a ampliación da súa duración.

A apertura do período de consultas e as posicións das partes tras a súa conclusión deberán ser notificadas á autoridade laboral para o seu coñecemento.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo. O devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos representantes legais dos traballadores ou, de ser o caso, da maioría dos membros da comisión representativa dos traballadores sempre que, en

ambos os casos, representen a maioría dos traballadores do centro ou centros de traballo afectados.

Tras a finalización do período de consultas o empresario notificará aos traballadores a súa decisión sobre o traslado, que se rexerá para todos os efectos polo disposto no apartado 1.

Contra as decisións a que se refire o presente apartado poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual prevista no apartado 1. A interposición do conflito paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas, até a súa resolución.

O acordo cos representantes dos traballadores no período de consultas entenderase sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados ao exercicio da opción prevista no parágrafo terceiro do apartado 1.

O empresario e a representación dos traballadores poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas a que se refire este apartado pola aplicación do procedemento de mediación ou arbitraje que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que deberá desenvolverse dentro do prazo máximo sinalado para o devandito período.

3. Se por traslado uno dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fose traballador da mesma empresa, terá dereito ao traslado á mesma localidade, se houbese posto de traballo.
4. Os traballadores que teñan a consideración de vítimas de violencia de xénero ou de vítimas do terrorismo que se vexan obrigados a abandonar o posto de traballo na localidade onde viñan prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos, a empresa estará obrigada a comunicar aos traballadores as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaban os traballadores.

Terminado este período, os traballadores poderán optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obriga de reserva.

5. Para facer efectivo o seu dereito de protección á saúde, os traballadores con discapacidade que acrediten a necesidade de recibir fóra da súa localidade un tratamento de habilitación ou rehabilitación médico-funcional ou atención, tratamento ou orientación psicolóxica relacionado coa súa discapacidade, terán dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa tivese vacante noutro dos seus centros de traballo nunha localidade en que sexa máis accesíbel o devandito tratamento, nos termos e condicións establecidos no apartado anterior para as traballadoras vítimas de violencia de xénero e para as vítimas do terrorismo.

6. Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a empresa poderá efectuar desprazamentos temporais dos seus traballadores que esixan que estes residan en poboación distinta da do seu domicilio habitual, aboando, ademais dos salarios, os gastos de viaxe e as axudas de custo.

O traballador deberá ser informado do desprazamento cunha antelación suficiente á data da súa efectividade, que non poderá ser inferior a cinco días laborábeis no caso de desprazamentos de duración superior a tres meses; neste último suposto, o traballador terá dereito a un permiso de catro días laborábeis no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxe, cuxos gastos correrán a cargo do empresario.

Contra a orde de desprazamento, sen prexuízo da súa executividade, poderá recorrer o traballador nos mesmos termos previstos no apartado 1 para os traslados.

Os desprazamentos cuxa duración nun período de tres anos exceda de doce meses terán, para todos os efectos, o tratamento previsto nesta lei para os traslados.

7. Os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia nos postos de traballo a que se refire este artigo. Mediante convenio colectivo ou acordo alcanzado durante o período de consultas poderanse establecer prioridades de permanencia a favor de traballadores doutros colectivos, tales como traballadores con cargas familiares, maiores de determinada idade ou persoas con discapacidade.

Artigo 41. Modificacións substanciais de condicións de traballo

1. A dirección da empresa poderá acordar modificacións substanciais das condicións de traballo cando existan probadas razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción. Consideraranse tales as que estean relacionadas coa competitividade, produtividade ou organización técnica ou do traballo na empresa. Terán a consideración de modificacións substanciais das condicións de traballo, entre outras, as que afecten ás seguintes materias:
 - a) Xornada de traballo.
 - b) Horario e distribución do tempo de traballo.
 - c) Réxime de traballo a quendas.
 - d) Sistema de remuneración e contía salarial.
 - e) Sistema de traballo e rendemento.
 - f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39.
2. As modificacións substanciais das condicións de traballo poderán afectar ás condicións recoñecidas aos traballadores no contrato de traballo, en acordos ou pactos colectivos ou gozadas por estes en virtude dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos.

Considérase de carácter colectivo a modificación que, nun período de noventa días, afecte polo menos a:

 - a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
 - b) O dez por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
 - c) Trinta traballadores, nas empresas que ocupen máis de trescentos traballadores.

Considérase de carácter individual a modificación que, no período de referencia establecido, non alcance os límites sinalados para as modificacións colectivas.
3. A decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter individual deberá ser notificada polo empresario ao traballador afectado e aos seus representantes legais cunha antelación mínima de quince días á data da súa efectividade.

Nos supostos previstos nas letras a), b), c), d) e f) do apartado 1, se o traballador resultase prexudicado pola modificación substancial terá dereito a rescindir o seu contrato e percibir unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo rateándose por meses os períodos inferiores a un ano e cun máximo de nove meses. Sen prexuízo da executividade da modificación no prazo de efectividade anteriormente citado, o traballador que, non optando pola rescisión do seu contrato, se mostre desconforme coa decisión empresarial poderá impugnalala ante a xurisdición social. A sentenza declarará a modificación xustificada ou inxustificada e, neste último caso, recoñecerá o dereito do traballador a ser repostado nas súas anteriores condicións. Cando co fin de eludir as previsións contidas no apartado seguinte, a empresa realice modificacións substanciais das condicións de traballo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior aos límites que establece o apartado 2 para as modificacións colectivas, sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, as devanditas novas modificacións consideraranse efectuadas en fraude de lei e serán declaradas nulas e sen efecto.
4. Sen prexuízo dos procedementos específicos que poidan establecerse na negociación colectiva, a decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter colectivo deberá ir precedida dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores, de duración non superior a quince días, que versará sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados. A consulta levarase a cabo nunha única comisión negociadora, aínda que, de existir varios centros de traballo, quedará circunscrita aos centros afectados polo procedemento. A comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece membros en representación de cada unha das partes. A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que teñan a representación maioritaria nos comités de empresa ou entre os delegados de persoal dos centros de traballo afectados; nese caso representarán a todos os traballadores dos centros afectados.

En defecto do previsto no parágrafo anterior, a intervención como interlocutores rexerese polas seguintes regras:

a) Se o procedemento afecta a un único centro de traballo, corresponderá ao comité de empresa ou aos delegados de persoal. No caso de que no centro de traballo non exista representación legal dos traballadores, estes poderán optar por atribuír a súa representación para a negociación do acordo, á súa elección, a unha comisión dun máximo de tres membros integrada por traballadores da propia empresa e elixida por estes democraticamente ou a unha comisión de igual número de compoñentes designados, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos e representativos do sector ao que pertenza a empresa e que estivesen lexitimados para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación a esta.

No caso de que a negociación se realice coa comisión cuxos membros sexan designados polos sindicatos, o empresario poderá atribuír a súa representación ás organizacións empresariais nas que estivese integrado, podendo ser as mesmas máis representativas a nivel autonómico, e con independencia de que a organización na que estea integrado teña carácter intersectorial ou sectorial.

b) Se o procedemento afecta a máis dun centro de traballo, a intervención como interlocutores corresponderá: En primeiro lugar, ao comité intercentros, sempre que teña atribuída esa función no convenio colectivo en que se acordase a súa creación.

Noutro caso, a unha comisión representativa que se constituirá de acordo coas seguintes regras:

1.^a Se todos os centros de traballo afectados polo procedemento contan con representantes legais dos traballadores, a comisión estará integrada por estes.

2.^a Se algún dos centros de traballo afectados conta con representantes legais dos traballadores e outros non, a comisión estará integrada unicamente por representantes legais dos traballadores dos centros que contan cos devanditos representantes. E iso agás que os traballadores dos centros que non contan con representantes legais opten por designar a comisión a que se refire a letra a); nese caso a comisión representativa estará integrada conxuntamente por representantes legais dos traballadores e por membros das comisións previstas no devandito parágrafo, en proporción ao número de traballadores que representen.

No caso de que un ou varios centros de traballo afectados polo procedemento que non contan con representantes legais dos traballadores opten por non designar a comisión da letra a), asignarase a súa representación aos representantes legais dos traballadores dos centros de traballo afectados que contan con eles, en proporción ao número de traballadores que representen.

3.^a Se ningún dos centros de traballo afectados polo procedemento conta con representantes legais dos traballadores, a comisión representativa estará integrada por quen sexan elixidos por e entre os membros das comisións designadas nos centros de traballo afectados conforme ao disposto na letra a), en proporción ao número de traballadores que representen.

En todos os supostos contemplados neste apartado, se como resultado da aplicación das regras indicadas anteriormente o número inicial de representantes fose superior a trece, estes elixirán por e entre eles a un máximo de trece, en proporción ao número de traballadores que representen.

A comisión representativa dos traballadores deberá quedar constituída con carácter previo á comunicación empresarial de inicio do procedemento de consultas. Para estes efectos, a dirección da empresa deberá comunicar de maneira fidedigna aos traballadores ou aos seus representantes a súa intención de iniciar o procedemento de modificación substancial de condicións de traballo. O prazo máximo para a constitución da comisión representativa será de sete días desde a data da referida comunicación, agás que algún dos centros de traballo que vaia estar afectado o procedemento non conte con representantes legais dos traballadores; nese caso o prazo será de quince días.

Transcorrido o prazo máximo para a constitución da comisión representativa, a dirección da empresa poderá comunicar o inicio do período de consultas aos representantes dos traballadores. A falta de constitución da comisión representativa non impedirá o inicio e transcurso do período de consultas, e a súa constitución con posterioridade ao comezo deste non comportará, en ningún caso, a ampliación da súa duración.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo. O devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos representantes legais dos traballadores ou, de ser o caso, da maioría dos membros da comisión representativa dos traballadores sempre que, en ambos os casos, representen a maioría dos traballadores do centro ou centros de traballo afectados.

O empresario e a representación dos traballadores poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas polo procedemento de mediación ou arbitraje que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que deberá desenvolverse dentro do prazo máximo sinalado para o devandito período.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o apartado 1 e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. Iso sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados a exercer a opción prevista no parágrafo segundo do apartado 3.

5. A decisión sobre a modificación colectiva das condicións de traballo será notificada polo empresario aos traballadores unha vez finalizado o período de consultas sen acordo e producirá efectos no prazo do sete días seguintes á súa notificación.

Contra as decisións a que se refire o presente apartado poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual prevista no apartado 3. A interposición do conflito paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas até a súa resolución.

6. A modificación das condicións de traballo establecidas nos convenios colectivos regulados no título III deberá realizarse conforme ao establecido no artigo 82.3.
7. En materia de traslados estarase ao disposto nas normas específicas establecidas no artigo 40.

Sección 2.^a Garantías por cambio de empresario

Artigo 42. Subcontratación de obras e servizos

1. Os empresarios que contraten ou subcontraten con outros a realización de obras ou servizos correspondentes á propia actividade daqueles deberán comprobar que os devanditos contratistas están ao corrente no pagamento das cotas da Seguridade Social. Para o efecto, solicitarán por escrito, con identificación da empresa afectada, certificación negativa por descubertos na Tesouraría Xeral da Seguridade Social, que deberá librar inescusabelmente a devandita certificación no termo de trinta días improrrogábeis e nos termos que regulamentariamente se establezan. Transcorrido este prazo, quedará exonerado de responsabilidade o empresario solicitante.
2. O empresario principal, salvo o transcurso do prazo antes sinalado respecto da Seguridade Social, e durante o tres anos seguintes ao remate do seu encargo, responderá solidariamente das obrigas referidas á Seguridade Social contraídas polos contratistas e subcontratistas durante o período de vixencia da contrata. Das obrigas de natureza salarial contraídas polos contratistas e subcontratistas cos seus traballadores responderá solidariamente durante o ano seguinte á finalización do encargo.
Non haberá responsabilidade polos actos do contratista cando a actividade contratada se refira exclusivamente á construción ou reparación que poida contratar unha cabeza de familia respecto da súa vivenda, así como cando o propietario da obra ou industria non contrate a súa realización por razón dunha actividade empresarial.
3. Os traballadores do contratista ou subcontratista deberán ser informados por escrito polo seu empresario da identidade da empresa principal para a cal estean a prestar servizos en cada momento. A devandita información deberá facilitarse antes do inicio da respectiva prestación de servizos e incluírá o nome ou razón social do empresario principal, o seu domicilio social e o seu número de identificación fiscal. Así mesmo, o contratista ou subcontratista deberán informar da identidade da empresa principal á Tesouraría Xeral da Seguridade Social nos termos que regulamentariamente se determinen.

4. Sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación á que se refire o artigo 64 cando a empresa concerte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar os representantes legais dos seus traballadores sobre os seguintes extremos:

- a) Nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista.
- b) Obxecto e duración da contrata.
- c) Lugar de execución da contrata.
- d) De ser o caso, número de traballadores que serán ocupados por contrátala ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal.
- e) Medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

Cando as empresas principal, contratista ou subcontratista compartan de forma continuada un mesmo centro de traballo, a primeira deberá dispor dun libro rexistro no que se reflecta a información anterior respecto de todas as empresas citadas. O devandito libro estará a disposición dos representantes legais dos traballadores.

5. A empresa contratista ou subcontratista deberá informar igualmente aos representantes legais dos seus traballadores, antes do inicio da execución da contrata, sobre os mesmos extremos a que se refiren o apartado 3 anterior e as letras b) a e) do apartado 4.

6. Os traballadores das empresas contratistas e subcontratistas, cando non teñan representación legal, terán dereito a formular aos representantes dos traballadores da empresa principal cuestións relativas ás condicións de execución da actividade laboral, mentres compartan centro de traballo e carezan de representación.

O disposto no parágrafo anterior non será de aplicación ás reclamacións do traballador respecto da empresa da que depende.

7. Os representantes legais dos traballadores da empresa principal e das empresas contratistas e subcontratistas, cando compartan de forma continuada centro de traballo, poderán reunirse para efectos de coordinación entre eles e en relación coas condicións de execución da actividade laboral nos termos previstos no artigo 81.

A capacidade de representación e ámbito de actuación dos representantes dos traballadores, así como o seu crédito horario, virán determinados pola lexislación vixente e, de ser o caso, polos convenios colectivos de aplicación.

Artigo 43. Cesión de traballadores

1. A contratación de traballadores para cedelos temporalmente a outra empresa só poderá efectuarse a través de empresas de traballo temporal debidamente autorizadas nos termos que legalmente se establezan.

2. En todo caso, enténdese que se incorre na cesión ilegal de traballadores contemplada neste artigo cando se produza algunha das seguintes circunstancias: que o obxecto dos contratos de servizos entre as empresas limítase a unha simple posta a disposición dos traballadores da empresa cedente á empresa cesionaria, ou que a empresa cedente careza dunha actividade ou dunha organización propia e estábel, ou non conte cos medios necesarios para o desenvolvemento da súa actividade, ou non exerza as funcións inherentes á súa condición de empresario.

3. Os empresarios, cedente e cesionario, que infrinxan o sinalado nos apartados anteriores responderán solidariamente das obrigas contraídas cos traballadores e coa Seguridade Social, sen prexuízo das demais responsabilidades, mesmo penais, que procedan polos devanditos actos.

4. Os traballadores sometidos ao tráfico prohibido terán dereito a adquirir a condición de fixos, á súa elección, na empresa cedente ou cesionaria. Os dereitos e obrigas do traballador na empresa cesionaria serán os que correspondan en condicións ordinarias a un traballador que preste servizos no mesmo ou equivalente posto de traballo, aínda que a antigüidade se computará desde o inicio da cesión ilegal.

Artigo 44. A sucesión de empresa

1. O cambio de titularidade dunha empresa, dun centro de traballo ou dunha unidade produtiva autónoma non extinguirá en por si a relación laboral, quedando o novo empresario subrogado nos dereitos e obrigas laborais e de Seguridade Social do anterior, incluíndo os compromisos de pensións, nos termos previstos na súa normativa específica, e, en xeral, cantas obrigas en materia de protección social complementaria adquirise o cedente.
2. Para os efectos do previsto neste artigo, considerarase que existe sucesión de empresa cando a transmisión afecte a unha entidade económica que manteña a súa identidade, entendida como un conxunto de medios organizados a fin de levar a cabo unha actividade económica, esencial ou accesoria.
3. Sen prexuízo do establecido na lexislación de Seguridade Social, o cedente e o cesionario, nas transmisións que teñan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres anos das obrigas laborais nadas con anterioridade á transmisión e que non fosen satisfeitas.

O cedente e o cesionario tamén responderán solidariamente das obrigas nadas con posterioridade á transmisión, cando a cesión fose declarada delito.

4. Agás pacto en contrario, establecido mediante acordo de empresa entre o cesionario e os representantes dos traballadores unha vez consumada a sucesión, as relacións laborais dos traballadores afectados pola sucesión seguirán rexéndose polo convenio colectivo que no momento da transmisión fose de aplicación na empresa, centro de traballo ou unidade produtiva autónoma transferida.

Esta aplicación manterase até a data de expiración do convenio colectivo de orixe ou até a entrada en vigor doutro convenio colectivo novo que resulte aplicábel á entidade económica transmitida.

5. Cando a empresa, o centro de traballo ou a unidade produtiva obxecto da transmisión conserve a súa autonomía, o cambio de titularidade do empresario non extinguirá en por si o mandato dos representantes legais dos traballadores, que seguirán exercendo as súas funcións nos mesmos termos e baixo as mesmas condicións que rexían con anterioridade.
6. O cedente e o cesionario deberán informar os representantes legais dos seus traballadores respectivos afectados o cambio de titularidade, dos seguintes extremos:
 - a) Data prevista da transmisión.
 - b) Motivos da transmisión.
 - c) Consecuencias xurídicas, económicas e sociais, para os traballadores, da transmisión.
 - d) Medidas previstas respecto dos traballadores.

7. De non haber representantes legais dos traballadores, o cedente e o cesionario deberán facilitar a información mencionada no apartado anterior aos traballadores que puideren resultar afectados pola transmisión.
8. O cedente virá obrigado a facilitar a información mencionada nos apartados anteriores coa suficiente antelación, antes da realización da transmisión. O cesionario estará obrigado a comunicar estas informacións coa suficiente antelación e, en todo caso, antes de que os seus traballadores se vexan afectados nas súas condicións de emprego e de traballo pola transmisión.

Nos supostos de fusión e escisión de sociedades, o cedente e o cesionario haberán de proporcionar a indicada información, en todo caso, ao tempo de publicarse a convocatoria das xuntas xerais que han de adoptar os respectivos acordos.

9. O cedente ou o cesionario que prever adoptar, con motivo da transmisión, medidas laborais en relación cos seus traballadores virá obrigado a iniciar un período de consultas cos representantes legais dos traballadores sobre as medidas previstas e as súas consecuencias para os traballadores. Os devandito período de consultas terá que celebrarse coa suficiente antelación, antes de que as medidas leven a efecto. Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo. Cando as medidas previstas consistiren en traslados colectivos ou en modificacións substanciais das condicións de traballo de carácter colectivo, o procedemento do período de consultas ao que se refire o parágrafo anterior axustarase ao establecido nos artigos 40.2 e 41.4.
10. As obrigas de información e consulta establecidas neste artigo aplicaranse con independencia de que a decisión relativa á transmisión sexa adoptada polos empresarios cedente e cesionario ou polas empresas que exerzan o control sobre eles. Calquera xustificación daqueles baseada no feito de que a empresa que tomou a decisión non lles facilitou a información necesaria non poderá ser tomada en consideración para ese efecto.

Sección 3.^a Suspensión do contrato

Artigo 45. Causas e efectos da suspensión

1. O contrato de traballo poderá suspenderse polas seguintes causas:
 - a) Mutuo acordo das partes.
 - b) As consignadas validamente no contrato.
 - c) Incapacidade temporal dos traballadores.
 - d) Maternidade, paternidade, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de conformidade co Código Civil ou as leis civís das Comunidades Autónomas que o regulen, sempre que a súa duración non sexa inferior a un ano, de menores de seis anos ou de menores de idade que sexan maiores de seis anos cando se trate de menores con discapacidade ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes.
 - e) Risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural dun menor de nove meses.
 - f) Exercicio de cargo público representativo.
 - g) Privación de liberdade do traballador, mentres non exista sentenza condenatoria.
 - h) Suspensión de emprego e soldo, por razóns disciplinarias.
 - i) Forza maior temporal.
 - j) Causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
 - k) Excedencia forzosa.
 - l) Exercicio do dereito de folga.
 - m) Peche legal da empresa.
 - n) Decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.
2. A suspensión exonera das obrigas recíprocas de traballar e remunerar o traballo.

Artigo 46. Excedencias

1. A excedencia poderá ser voluntaria ou forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingresso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cese no cargo público.
2. O traballador con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor a catro meses e non maior a cinco anos. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia voluntaria.
3. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, a contar desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, agás que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atender ao coidado dun familiar até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia contemplada no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, de ser o caso, viñese gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computábel para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

No entanto, cando o traballador forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase até un máximo de quince meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e até un máximo de dezaioito meses se se trata de categoría especial.

4. Así mesmo, poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.
5. O traballador en excedencia voluntaria conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producisen na empresa.
6. A situación de excedencia poderá estenderse a outros supostos colectivamente acordados, co réxime e os efectos que alí se prevexan.

Artigo 47. Suspensión do contrato ou redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior

1. O empresario poderá suspender o contrato de traballo por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, conforme ao previsto neste artigo e ao procedemento que se determine regulamentariamente. Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante dous trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

O procedemento, que será aplicábel calquera que sexa o número de traballadores da empresa e do número de afectados pola suspensión, iníciase mediante comunicación á autoridade laboral competente e a apertura simultánea dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores de duración non superior a quince días.

A consulta levarase a cabo nunha única comisión negociadora, aínda que, de existir varios centros de traballo, quedará circunscrita aos centros afectados polo procedemento. A comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece membros en representación de cada unha das partes.

A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá aos suxeitos indicados no artigo 41.4, na orde e condicións sinalados neste.

A comisión representativa dos traballadores deberá quedar constituída con carácter previo á comunicación empresarial de apertura do período de consultas. Para estes efectos, a dirección da empresa deberá comunicar de maneira fidedigna aos traballadores ou aos seus representantes a súa intención de iniciar o procedemento. O prazo máximo para a constitución da comisión representativa será de sete días desde a data da referida comunicación, agás que algún dos centros de traballo que vaia estar afectado o procedemento non conte con representantes legais dos traballadores; nese caso o prazo será de quince días.

Transcorrido o prazo máximo para a constitución da comisión representativa, a dirección da empresa poderá comunicar formalmente aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral o inicio do pe-

río de consultas. A falta de constitución da comisión representativa non impedirá o inicio e transcurso do período de consultas, e a súa constitución con posterioridade ao comezo deste non comportará, en ningún caso, a ampliación da súa duración.

A autoridade laboral dará traslado da comunicación empresarial á entidade xestora das prestacións por desemprego e solicitará informe preceptivo da Inspección de Traballo e Seguridade Social sobre os extremos da devandita comunicación e sobre o desenvolvemento do período de consultas. O informe deberá ser evacuado no improrrogábel prazo de quince días desde a notificación á autoridade laboral da finalización do período de consultas e quedará incorporado ao procedemento.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o parágrafo primeiro e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo. O devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos representantes legais dos traballadores ou, de ser o caso, da maioría dos membros da comisión representativa dos traballadores sempre que, en ambos os casos, representen á maioría dos traballadores do centro ou centros de traballo afectados.

O empresario e a representación dos traballadores poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas polo procedemento de mediación ou arbitraje que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que deberá desenvolverse dentro do prazo máximo sinalado para o devandito período.

Tras a finalización do período de consultas o empresario notificará aos traballadores e á autoridade laboral a súa decisión sobre a suspensión de contratos, que producirá efectos a partir da data da súa comunicación á autoridade laboral, agás que nela se contemple unha posterior. A autoridade laboral comunicará a decisión empresarial á entidade xestora da prestación por desemprego.

Se no prazo de quince días desde a data da última reunión celebrada no período de consultas, o empresario non comunicase aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral a súa decisión sobre a suspensión de contratos, producirase a caducidade do procedemento nos termos que regulamentariamente se establezan.

A decisión empresarial poderá ser impugnada pola autoridade laboral a petición da entidade xestora da prestación por desemprego cando aquela puidese ter por obxecto a obtención indebida das prestacións por parte dos traballadores afectados por inexistencia da causa motivadora da situación legal de desemprego. Contra as decisións a que se refire o presente apartado poderá reclamar o traballador ante a xurisdición social que declarará a medida xustificada ou inxustificada. Neste último caso, a sentenza declarará a inmediata continuación do contrato de traballo e condenará o empresario ao pagamento dos salarios deixados de percibir polo traballador até a data da continuación do contrato ou, de ser o caso, ao aboamento das diferenzas que procedan respecto do importe recibido en concepto de prestacións por desemprego durante o período de suspensión, sen prexuízo do reintegro que proceda realizar polo empresario do importe das devanditas prestacións á entidade xestora do pagamento destas. Cando a decisión empresarial afecte a un número de traballadores igual ou superior aos límites previstos no artigo 51.1 poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual. A interposición do conflito colectivo paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas, até a súa resolución.

2. A xornada de traballo poderá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción conforme ao procedemento previsto no apartado anterior. Para estes efectos, entenderase por redución de xornada a diminución temporal de entre un dez e un setenta por cento da xornada de traballo computada sobre a base dunha xornada diaria, semanal, mensual ou anual. Durante o período de redución de xornada non poderán realizarse horas extraordinarias salvo forza maior.
3. Igualmente, o contrato de traballo poderá ser suspendido por causa derivada de forza maior conforme ao procedemento establecido no artigo 51.7 e normas regulamentarias de desenvolvemento.
4. Durante as suspensións de contratos ou as reducións de xornada promoverase o desenvolvemento de accións formativas vinculadas á actividade profesional dos traballadores afectados cuxo obxecto sexa aumentar a súa polivalencia ou incrementar a súa empregabilidade.

Artigo 48. Suspensión con reserva de posto de traballo

1. Ao cesar as causas legais de suspensión, o traballador terá dereito á reincorporación ao posto de traballo reservado, en todos os supostos a que se refire o artigo 45.1 excepto nos sinalados nas letras a) e b), en que se estará ao pactado.
2. No suposto de incapacidade temporal, producida a extinción desta situación con declaración de incapacidade permanente nos graos de incapacidade permanente total para a profesión habitual, absoluta para todo traballo ou gran invalidez, cando, a xuízo do órgano de cualificación, a situación de incapacidade do traballador vaia a ser previsibelmente obxecto de revisión por melloría que permita a súa reincorporación ao posto de traballo, subsistirá a suspensión da relación laboral, con reserva do posto de traballo, durante un período de dous anos a contar desde a data da resolución pola que se declare a incapacidade permanente.
3. Nos supostos de suspensión por exercicio de cargo público representativo ou funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, o traballador deberá reincorporarse no prazo máximo de trinta días naturais a partir da cesación no cargo ou función.
4. No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliábeis no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, de ser o caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai puidese gozar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo, o período de suspensión non se verá reducido, agás que, unha vez finalizadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicítase reincorporarse ao seu posto de traballo.

Malia o anterior, e sen prexuízo do seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido aínda que, no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo, esta estea en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen a devandita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que correspondese á nai, o que será compatíbel co exercicio do dereito recoñecido no apartado 7.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, a instancia da nai, ou no seu defecto, do outro proxenitor, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense do devandito cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Nos casos de parto prematuro con falta de peso e aqueloutros en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nacido estea hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

5. Nos supostos de adopción, de garda con fins de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d), a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliábel nos supostos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. A devandita suspensión producirá os seus efectos, a elección do traballador, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso neste apartado, poderá iniciarse até catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

No caso de que ambos os proxenitores traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozar del de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

6. Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder do dezaseis semanas previstas nos apartados 4 e 5 ou das que correspondan nos casos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

No suposto de discapacidade do fillo ou do menor adoptado, en situación de garda con fins de adopción ou acolliado, a suspensión do contrato a que se refiren os citados apartados terá unha duración adicional de dúas semanas. No caso de que ambos os proxenitores traballen, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozar del de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

Os períodos aos que se refiren os devanditos apartados poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

7. Nos supostos de nacemento de fillo, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento de acordo co artigo 45.1.d), o traballador terá dereito á suspensión do contrato por paternidade durante cinco semanas, ampliábeis nos supostos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo. Esta suspensión é independente do goce compartido dos períodos de descanso regulados nos apartados 4 e 5.

No suposto de parto, a suspensión corresponde en exclusiva ao outro proxenitor. Nos supostos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, este dereito corresponderá só a un dos proxenitores, a elección dos interesados; porén, cando o período de descanso regulado no apartado 5 sexa gozado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercido polo outro.

O período de suspensión será ininterrompido agás a última semana do período total a que se teña dereito, que, previo acordo entre empresario e traballador, poderá gozarse de forma independente noutro momento dentro dos nove meses seguintes á data de nacemento do fillo, a resolución xudicial ou a decisión administrativa ás que se refire o parágrafo anterior. O devandito acordo adoptarase ao comezo do período de suspensión.

A suspensión do contrato a que se refire este apartado poderá gozarse en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do cincuenta por cento, previo acordo entre o empresario e o traballador, e conforme se determine regulamentariamente. En todo caso, o réxime de xornada será o mesmo para todo o período de suspensión incluído, de ser o caso, o de goce independente a que se refire o parágrafo anterior.

O traballador deberá comunicar ao empresario, coa debida antelación, o exercicio deste dereito nos termos establecidos, de ser o caso, nos convenios colectivos.

8. No suposto de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou o lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos os casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de se reincorporar ao seu posto anterior ou a outro compatíbel co seu estado.
9. Os traballadores beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que se refiren os apartados 4 a 8.
10. No suposto previsto no artigo 45.1.n), o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, agás que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión. Neste caso, o xuíz poderá prorrogar a suspensión por períodos de tres meses, cun máximo de dezaioito meses.

Sección 4.^a Extinción do contrato

Artigo 49. Extinción do contrato

1. O contrato de traballo extinguirase:
 - a) Por mutuo acordo das partes.
 - b) Polas causas consignadas validamente no contrato agás que as mesmas constitúan abuso de dereito manifesto por parte do empresario.
 - c) Por expiración do tempo convido ou realización da obra ou servizo obxecto do contrato. Á finalización do contrato, excepto nos casos do contrato de interinidade e dos contratos formativos, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar doce días de salario por cada ano de servizo, ou a establecida, de ser o caso, na normativa específica que sexa de aplicación.

Os contratos de duración determinada que teñan establecido prazo máximo de duración, incluídos os contratos en prácticas e para a formación e a aprendizaxe, concertados por unha duración inferior á máxima legalmente establecida, entenderanse prorrogados automaticamente até o devandito prazo cando non medie denuncia ou prórroga expresa e o traballador continúe prestando servizos.

Expirada a devandita duración máxima ou realizada a obra ou servizo obxecto do contrato, se non houberse denuncia e se continuase na prestación laboral, o contrato considerárase prorrogado tacitamente por tempo indefinido, salvo proba en contrario que acredite a natureza temporal da prestación.

Se o contrato de traballo de duración determinada é superior a un ano, a parte do contrato que formule a denuncia está obrigada a notificar á outra ao remate deste cunha antelación mínima de quince días.
 - d) Por dimisión do traballador, debendo mediar o preaviso que sinalen os convenios colectivos ou o costume do lugar.
 - e) Por morte, gran invalidez ou incapacidade permanente total ou absoluta do traballador, sen prexuízo do disposto no artigo 48.2.
 - f) Por xubilación do traballador.
 - g) Por morte, xubilación nos casos previstos no réxime correspondente da Seguridade Social, ou incapacidade do empresario, sen prexuízo do disposto no artigo 44, ou por extinción da personalidade xurídica do contratante.

Nos casos de morte, xubilación ou incapacidade do empresario, o traballador terá dereito ao aboamento dunha cantidade equivalente a un mes de salario.

Nos casos de extinción da personalidade xurídica do contratante deberán seguirse os trámites do artigo 51.
 - h) Por forza maior que imposibilite definitivamente a prestación de traballo, sempre que a súa existencia sexa debidamente constatada conforme ao disposto no artigo 51.7.
 - i) Por despedimento colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
 - j) Por vontade do traballador, fundamentada nun incumprimento contractual do empresario.
 - k) Por despedimento do traballador.
 - l) Por causas obxectivas legalmente procedentes.
 - m) Por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.
2. O empresario, con ocasión da extinción do contrato, ao comunicar aos traballadores a denuncia, ou, de ser o caso, o preaviso da extinción deste, deberá acompañar unha proposta do documento de liquidación das cantidades debidas.

O traballador poderá solicitar a presenza dun representante legal dos traballadores no momento de proceder ao asinamento do recibo da liquidación, facéndose constar neste o feito do seu asinamento en presenza dun representante legal dos traballadores, ou ben que o traballador non fixo uso desta posibilidade. Se o empresario impedise a presenza do representante no momento do asinamento, o traballador poderá facelo constar no propio recibo, para os efectos oportunos.

Artigo 50. Extinción por vontade do traballador

1. Serán causas xustas para que o traballador poida solicitar a extinción do contrato:
 - a) As modificacións substanciais nas condicións de traballo levadas a cabo sen respectar o previsto no artigo 41 e que redunden en menoscabo da dignidade do traballador.
 - b) A falta de pagamento ou atrasos continuados no aboamento do salario pactado.
 - c) Calquera outro incumprimento grave das súas obrigas por parte do empresario, salvo os supostos de forza maior, así como a negativa deste a reintegrar ao traballador nas súas anteriores condicións de traballo nos supostos previstos nos artigos 40 e 41, cando unha sentenza xudicial declarase estes inxustificadas.
2. En tales casos, o traballador terá dereito ás indemnizacións sinaladas para o despedimento improcedente.

Artigo 51. Despedimento colectivo.

1. Para efectos do disposto nesta lei entenderase por despedimento colectivo a extinción de contratos de traballo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción cando, nun período de noventa días, a extinción afecte polo menos a:
 - a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
 - b) O dez por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
 - c) Trinta traballadores nas empresas que ocupen máis de trescentos traballadores.

Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante tres trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

Entenderase igualmente como despedimento colectivo a extinción dos contratos de traballo que afecten á totalidade do persoal da empresa, sempre que o número de traballadores afectados sexa superior a cinco, cando aquel se produza como consecuencia da cesación total da súa actividade empresarial fundada nas mesmas causas anteriormente sinaladas.

Para o cómputo do número de extincións de contratos a que se refire o parágrafo primeiro deste apartado, teranse en conta así mesmo calquera outras producidas no período de referencia por iniciativa do empresario en virtude doutros motivos non inherentes á persoa do traballador distintos dos previstos no artigo 49.1.c), sempre que o seu número sexa, polo menos, de cinco.

Cando en períodos sucesivos de noventa días e co obxecto de eludir as previsións contidas neste artigo, a empresa realice extincións de contratos ao abeiro do disposto no artigo 52.c) nun número inferior aos límites sinalados, e sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, as devanditas novas extincións consideraranse efectuadas en fraude de lei, e serán declaradas nulas e sen efecto.

2. O despedimento colectivo deberá ir precedido dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores dunha duración non superior a trinta días naturais, ou de quince no caso de empresas de menos de cincuenta traballadores. A consulta cos representantes legais dos traballadores deberá versar, como mínimo, sobre as posibilidades de evitar ou reducir os despedimentos colectivos e de atenuar as súas consecuencias mediante o recurso a medidas sociais de acompañamento, tales como medidas de recolocación ou accións de formación ou reciclaxe profesional para a mellora da empregabilidade. A consulta levará a cabo nunha única comisión negociadora, aínda que, de existir varios centros de traballo, quedará circunscrita aos centros afectados polo procedemento. A comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece membros en representación de cada unha das partes.

A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá aos suxeitos indicados no artigo 41.4, na orde e condicións sinalados neste.

A comisión representativa dos traballadores deberá quedar constituída con carácter previo á comunicación empresarial de apertura do período de consultas. Para estes efectos, a dirección da empresa deberá comunicar de maneira fidedigna aos traballadores ou aos seus representantes a súa intención de iniciar o procedemento de despedimento colectivo. O prazo máximo para a constitución da comisión representativa será de sete días desde a data da referida comunicación, agás que algún dos centros de traballo que vaia a estar afectado o procedemento non conte con representantes legais dos traballadores; nese caso o prazo será de quince días.

Transcorrido o prazo máximo para a constitución da comisión representativa, a dirección da empresa poderá comunicar formalmente aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral o inicio do período de consultas. A falta de constitución da comisión representativa non impedirá o inicio e transcurso do período de consultas, e a súa constitución con posterioridade ao comezo deste non comportará, en ningún caso, a ampliación da súa duración.

A comunicación da apertura do período de consultas realizarase mediante escrito dirixido polo empresario aos representantes legais dos traballadores, unha copia do cal se fará chegar á autoridade laboral. No devandito escrito consignaranse os seguintes extremos:

- a) A especificación das causas do despedimento colectivo conforme ao establecido no apartado 1.
- b) Número e clasificación profesional dos traballadores afectados polo despedimento.
- c) Número e clasificación profesional dos traballadores empregados habitualmente no último ano.
- d) Período previsto para a realización dos despedimentos.
- e) Criterios tidos en conta para a designación dos traballadores afectados polos despedimentos.
- f) Copia da comunicación dirixida aos traballadores ou aos seus representantes pola dirección da empresa da súa intención de iniciar o procedemento de despedimento colectivo.
- g) Representantes dos traballadores que integrarán a comisión negociadora ou, de ser o caso, indicación da falta de constitución desta nos prazos legais.

A comunicación aos representantes legais dos traballadores e á autoridade laboral deberá ir acompañada dunha memoria explicativa das causas do despedimento colectivo e dos restantes aspectos sinalados no parágrafo anterior, así como da documentación contábel e fiscal e os informes técnicos, todo iso nos termos que regulamentariamente se establezan.

Recibida a comunicación, a autoridade laboral dará traslado desta á entidade xestora das prestacións por desemprego e solicitará, con carácter preceptivo, informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social sobre os extremos da comunicación a que se refiren os parágrafos anteriores e sobre o desenvolvemento do período de consultas. O informe deberá ser tramitado no improrrogábel prazo de quince días desde a notificación á autoridade laboral da finalización do período de consultas e quedará incorporado ao procedemento. Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo. O devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos representantes legais dos traballadores ou, de ser o caso, da maioría dos membros da comisión representativa dos traballadores sempre que, en ambos os casos, representen a maioría dos traballadores do centro ou centros de traballo afectados.

O empresario e a representación dos traballadores poderán acordar en calquera momento a substitución do período de consultas polo procedemento de mediación ou arbitraje que sexa de aplicación no ámbito da empresa, que deberá desenvolverse dentro do prazo máximo sinalado para o devandito período.

A autoridade laboral velará pola efectividade do período de consultas podendo remitir, de ser o caso, advertencias e recomendacións ás partes que non suporán, en ningún caso, a paralización nin a suspensión do procedemento. Igualmente e sen prexuízo do establecido no parágrafo anterior, a autoridade laboral poderá realizar durante o período de consultas, a petición conxunta das partes, as actuacións de mediación que resulten convenientes co fin de buscar solucións aos problemas expostos polo despedimento colectivo. Coa mesma finalidade tamén poderá realizar funcións de asistencia a petición de calquera das partes ou por propia iniciativa.

Transcorrido o período de consultas o empresario comunicará á autoridade laboral o resultado deste. Se se alcanzase acordo, trasladará copia íntegra deste. En caso contrario, remitirá aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral a decisión final de despedimento colectivo que adopte e as condicións deste. Se no prazo de quince días desde a data da última reunión celebrada no período de consultas, o empresario non comunicase aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral a súa decisión sobre o despedimento colectivo, producirase a caducidade do procedemento de despedimento colectivo nos termos que regulamentariamente se establezan.

3. Cando a extinción afectase a máis do cincuenta por cento dos traballadores, darase conta polo empresario da venda dos bens da empresa, excepto daqueles que constitúen o tráfico normal desta, aos representantes legais dos traballadores e, así mesmo, á autoridade competente.
4. Alcanzado o acordo ou comunicada a decisión aos representantes dos traballadores, o empresario poderá notificar os despedimentos individualmente aos traballadores afectados, o que deberá realizar conforme ao establecido no artigo 53.1. En todo caso, deberán transcorrer como mínimo trinta días entre a data da comunicación da apertura do período de consultas á autoridade laboral e a data de efectos do despedimento.
5. Os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia na empresa nos supostos a que se refire este artigo. Mediante convenio colectivo ou acordo alcanzado durante o período de consultas poderanse establecer prioridades de permanencia a favor doutros colectivos, tales como traballadores con cargas familiares, maiores de determinada idade ou persoas con discapacidade.
6. A decisión empresarial poderá impugnarse a través das accións previstas para este despedimento. A interposición da demanda polos representantes dos traballadores paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas, até a resolución daquela.

A autoridade laboral poderá impugnar os acordos adoptados no período de consultas cando estime que estes se alcanzaron mediante fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito para efectos da súa posíbel declaración de nulidade, así como cando a entidade xestora das prestacións por desemprego informase de que a decisión extintiva empresarial puidese ter por obxecto a obtención indebida das prestacións por parte dos traballadores afectados por inexistencia da causa motivadora da situación legal de desemprego.

7. A existencia de forza maior, como causa motivadora da extinción dos contratos de traballo, deberá ser constatada pola autoridade laboral, calquera que sexa o número dos traballadores afectados, previo procedemento tramitado conforme ao disposto neste apartado e nas súas disposicións de desenvolvemento regulamentario. O procedemento iniciárase mediante solicitude da empresa, acompañada dos medios de proba que estime necesarios e simultánea comunicación aos representantes legais dos traballadores, que ostentarán a condición de parte interesada na totalidade da tramitación do procedemento.

A resolución da autoridade laboral ditarase, previas as actuacións e informes indispensábeis, no prazo de cinco días desde a solicitude e deberá limitarse, de ser o caso, a constatar a existencia da forza maior alegada pola empresa, correspondendo a esta a decisión sobre a extinción dos contratos, que producirá efectos desde a data do feito causante da forza maior. A empresa deberá dar traslado da devandita decisión aos representantes dos traballadores e á autoridade laboral.

A autoridade laboral que constate a forza maior poderá acordar que a totalidade ou unha parte da indemnización que corresponda aos traballadores afectados pola extinción dos seus contratos sexa satisfeita polo Fondo de Garantía Salarial, sen prexuízo do dereito deste a resarcirse do empresario.

8. As obrigas de información e documentación previstas neste artigo aplicaranse con independencia de que a decisión relativa aos despedimentos colectivos fose tomada polo empresario ou pola empresa que exerza o control sobre el. Calquera xustificación do empresario baseada no feito de que a empresa que tomou a decisión non lle facilitou a información necesaria non poderá ser tomada en consideración para ese efecto.
9. Cando se trate de procedementos de despedimentos colectivos de empresas non concursas en procedemento concursal, que inclúan traballadores con cincuenta e cinco ou máis anos de idade que non tivesen a condición de mutualistas o 1 de xaneiro de 1967, existirá a obriga de aboar as cotas destinadas ao financiamento dun convenio especial respecto dos traballadores anteriormente sinalados nos termos previstos no texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social.

10. A empresa que leve a cabo un despedimento colectivo que afecte a máis de cincuenta traballadores deberá ofrecer aos traballadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. O devandito plan, deseñado para un período mínimo de seis meses, deberá incluír medidas de formación e orientación profesional, atención personalizada ao traballador afectado e procura activa de emprego. En todo caso, o anterior non será de aplicación nas empresas que se someteron a un procedemento concursal. O custo da elaboración e implantación do devandito plan non recaerá en ningún caso sobre os traballadores. A autoridade laboral, a través do servizo público de emprego competente, verificará a acreditación do cumprimento desta obriga e, de ser o caso, requirirá á empresa para que proceda ao seu cumprimento. Sen prexuízo do establecido no parágrafo anterior e das responsabilidades administrativas correspondentes, o incumprimento da obriga establecida neste apartado ou das medidas sociais de acompañamento asumidas polo empresario, poderá dar lugar á reclamación do seu cumprimento por parte dos traballadores.
11. As empresas que realicen despedimentos colectivos de acordo co establecido neste artigo, e que inclúan a traballadores de cincuenta ou máis anos de idade, deberán efectuar unha achega económica ao Tesouro Público de acordo co establecido legalmente.

Artigo 52. Extinción do contrato por causas obxectivas

O contrato poderá extinguirse:

- a) Por ineptitude do traballador coñecida ou sobrevida con posterioridade á súa colocación efectiva na empresa. A ineptitude existente con anterioridade ao cumprimento dun período de proba non poderá alegarse con posterioridade ao devandito cumprimento.
- b) Por falta de adaptación do traballador ás modificacións técnicas operadas no seu posto de traballo, cando os devanditos cambios sexan razoábeis. Previamente o empresario deberá ofrecer ao traballador un curso dirixido a facilitar a adaptación ás modificacións operadas. O tempo destinado á formación considerárase en todo caso tempo de traballo efectivo e o empresario aboará ao traballador o salario medio que viñese percibindo. A extinción non poderá ser acordada polo empresario até que transcorran, como mínimo, dous meses desde que se introduciu a modificación ou desde que finalizou a formación dirixida á adaptación.
- c) Cando concorran algunha das causas previstas no artigo 51.1 e a extinción afecte a un número inferior ao establecido neste.

Os representantes dos traballadores terán prioridade de permanencia na empresa no suposto ao que se refire este apartado.

- d) Por faltas de asistencia ao traballo, aínda xustificadas pero intermitentes, que alcancen o vinte por cento das xornadas hábiles en dous meses consecutivos sempre que o total de faltas de asistencia nos doce meses anteriores alcance o cinco por cento das xornadas hábiles, ou o vinte e cinco por cento en catro meses descontinuos dentro dun período de doce meses.

Non se computarán como faltas de asistencia, para os efectos do parágrafo anterior, as ausencias debidas a folga legal polo tempo de duración desta, o exercicio de actividades de representación legal dos traballadores, accidente de traballo, maternidade, risco durante o embarazo e a lactación, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación, paternidade, licenzas e vacacións, enfermidade ou accidente non laboral cando a baixa sexa acordada polos servizos sanitarios oficiais e teña unha duración de máis de vinte días consecutivos, nin as motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada de violencia de xénero, acreditada polos servizos sociais de atención ou servizos de Saúde, segundo proceda.

Tampouco se computarán as ausencias que obedezan a un tratamento médico de cancro ou enfermidade grave.

- e) No caso de contratos por tempo indefinido concertados directamente por entidades sen ánimo de lucro para a execución de plans e programas públicos determinados, sen dotación económica estábel e financiados polas Administracións Públicas mediante consignacións orzamentarias ou extraorzamentarias anuais consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, pola insuficiencia da correspondente consignación para o mantemento do contrato de traballo de que se trate.

Cando a extinción afecte a un número de traballadores igual ou superior ao establecido no artigo 51.1 deberase seguir o procedemento previsto no devandito artigo.

Artigo 53. Forma e efectos da extinción por causas obxectivas

1. A adopción do acordo de extinción ao abeiro do previsto no artigo anterior esixe a observancia dos requisitos seguintes:
 - a) Comunicación escrita ao traballador expresando a causa.
 - b) Pór a disposición do traballador, simultaneamente á entrega da comunicación escrita, a indemnización de vinte días por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades.

Cando a decisión extintiva se fundase no artigo 52.c), con alegación de causa económica, e como consecuencia de tal situación económica non se puidese pór a disposición do traballador a indemnización a que se refire o parágrafo anterior, o empresario, facéndoo constar na comunicación escrita, poderá deixar de facelo, sen prexuízo do dereito do traballador de esixir daquel o seu aboamento cando teña efectividade a decisión extintiva.
 - c) Concesión dun prazo de preaviso de quince días, computado desde a entrega da comunicación persoal ao traballador até a extinción do contrato de traballo. No suposto contemplado no artigo 52.c), do escrito de preaviso darase copia á representación legal dos traballadores para o seu coñecemento.
2. Durante o período de preaviso o traballador, ou o seu representante legal se se trata dunha persoa con discapacidade que o tivese, terá dereito, sen perda da súa retribución, a unha licenza de seis horas semanais co fin de buscar novo emprego.
3. Contra a decisión extintiva poderá recorrer coma se se tratase de despedimento disciplinario.
4. Cando a decisión extintiva do empresario tivese como móbil algunhas das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na lei ou ben se producise con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador, a decisión extintiva será nula, debendo a autoridade xudicial facer tal declaración de oficio.

Será tamén nula a decisión extintiva nos seguintes supostos:

- a) A dos traballadores durante os períodos de suspensión do contrato de traballo por maternidade, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, paternidade, risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural a que se refiren os artigos 45.1.d) e e) ou por enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, ou a notificada nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro dos devanditos períodos.
- b) A das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo até o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a); a dos traballadores que soliciten un dos permisos aos que se refiren os artigos 37.4, 5 e 6, ou estean a gozar deles, ou soliciten ou estean a gozar a excedencia prevista no artigo 46.3; e a das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral nos termos e condicións recoñecidos nesta lei.
- c) A dos traballadores despois de térense reintegrado ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción, garda con fins de adopción, acollemento ou paternidade a que se refire o artigo 45.1.d), sempre que non transcorresen máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción, delegación de garda con fins de adopción ou acollemento do fillo ou do menor.

O establecido nas letras anteriores será de aplicación, agás que, neses casos, se declare a procedencia da decisión extintiva por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.

A decisión extintiva considerarase procedente sempre que se acredite a concorrencia da causa en que se fundamentou a decisión extintiva e se cumprisen os requisitos establecidos no apartado 1 deste artigo. Noutro caso considerarase improcedente.

Porén, a non concesión do preaviso ou o erro escusábel no cálculo da indemnización non determinará a improcedencia do despedimento, sen prexuízo da obriga do empresario de aboar os salarios correspondentes ao devandito período ou ao pagamento da indemnización na contía correcta, con independencia dos demais efectos que procedan.

5. A cualificación pola autoridade xudicial da nulidade, procedencia ou improcedencia da decisión extintiva producirá iguais efectos que os indicados para o despedimento disciplinario, coas seguintes modificacións:
 - a) En caso de procedencia, o traballador terá dereito á indemnización prevista no apartado 1, consolidándose de tela recibido, e entenderase en situación de desemprego por causa a el non imputábel.
 - b) Se a extinción se declara improcedente e o empresario procede á readmisión, o traballador terá que reintegrarlle a indemnización percibida. En caso de substitución da readmisión por compensación económica, deducirase desta o importe da devandita indemnización.

Artigo 54. Despedimento disciplinario

1. O contrato de traballo poderá extinguirse por decisión do empresario, mediante despedimento baseado nun incumprimento grave e culpábel do traballador.
2. Consideraranse incumprimentos contractuais:
 - a) As faltas repetidas e inxustificadas de asistencia ou puntualidade ao traballo.
 - b) A indisciplina ou desobediencia no traballo.
 - c) As ofensas verbais ou físicas ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa ou aos familiares que convivan con eles.
 - d) A transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.
 - e) A diminución continuada e voluntaria no rendemento de traballo normal ou pactado.
 - f) A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.
 - g) O acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso sexual ou por razón de sexo ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa.

Artigo 55. Forma e efectos do despedimento disciplinario

1. O despedimento deberá ser notificado por escrito ao traballador, facendo figurar os feitos que o motivan e a data en que terá efectos.

Por convenio colectivo poderán establecerse outras esixencias formais para o despedimento.

Cando o traballador fose representante legal dos traballadores ou delegado sindical procederá a apertura de expediente contradictorio, no que serán oídos, ademais do interesado, os restantes membros da representación a que pertencer, se os houber.

Se o traballador estivese afiliado a un sindicato e ao empresario lle constase, deberá dar audiencia previa aos delegados sindicais da sección sindical correspondente ao devandito sindicato.
2. Se o despedimento se realizase non observando o establecido no apartado anterior, o empresario poderá realizar un novo despedimento no que cumpra os requisitos omitidos no precedente. O devandito novo despedimento, que só producirá efectos desde a súa data, só caberá efectualo no prazo de vinte días, a contar desde o seguinte ao do primeiro despedimento. Ao realizalo, o empresario porá a disposición do traballador os salarios devindicados nos días intermedios, manténdoo durante estes de alta na Seguridade Social.
3. O despedimento será cualificado como procedente, improcedente ou nulo.
4. O despedimento considerarase procedente cando quede acreditado o incumprimento alegado polo empresario no seu escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario ou cando na súa forma non se axustase ao establecido no apartado 1.
5. Será nulo o despedimento que teña por móbil algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na lei, ou ben se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador.

Será tamén nulo o despedimento nos seguintes supostos:

 - a) O dos traballadores durante os períodos de suspensión do contrato de traballo por maternidade, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, paternidade, risco durante o embarazo ou risco durante a lactación natural a que se refiren os artigos 45.1.d) e e) ou por enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, ou o notificado nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro dos devanditos períodos.

- b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo até o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a); o dos traballadores que soliciten un dos permisos aos que se refiren os artigos 37.4, 5 e 6, ou estean a gozar deles, ou soliciten ou estean a gozar a excedencia prevista no artigo 46.3; e o das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral nos termos e condicións recoñecidos nesta lei.
- c) O dos traballadores despois de térense reintegrado ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción, delegación de garda, acollemento, ou paternidade a que se refire o artigo 45.1.d), sempre que non transcorresen máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción, delegación de garda ou acollemento do fillo ou do menor.

O establecido nas letras anteriores será de aplicación, agás que, neses casos, se declare a procedencia do despedimento por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.

- 6. O despedimento nulo terá o efecto da readmisión inmediata do traballador, con aboamento dos salarios deixados de percibir.
- 7. O despedimento procedente validará a extinción do contrato de traballo que con aquel se produciu, sen dereito a indemnización nin a salarios de tramitación.

Artigo 56. Despedimento improcedente

1. Cando o despedimento sexa declarado improcedente, o empresario, no prazo de cinco días desde a notificación da sentenza, poderá optar entre a readmisión do traballador ou o aboamento dunha indemnización equivalente a trinta e tres días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, até un máximo de vinte e catro mensualidades. A opción pola indemnización determinará a extinción do contrato de traballo, que se entenderá producida na data do cesamento efectivo no traballo.

2. No caso de que se opte pola readmisión, o traballador terá dereito aos salarios de tramitación. Estes equivalerán a unha cantidade igual á suma dos salarios deixados de percibir desde a data de despedimento até a notificación da sentenza que declarase a improcedencia ou até que atopase outro emprego, se tal colocación fose anterior á devandita sentenza e se probase polo empresario o percibido, para o seu desconto dos salarios de tramitación.

3. No suposto de non optar o empresario pola readmisión ou a indemnización, enténdese que procede a primeira.

4. Se o despido fose un representante legal dos traballadores ou un delegado sindical, a opción corresponderá sempre a este. De non efectuar a opción, entenderase que o fai pola readmisión. Cando a opción, expresa ou presunta, sexa en favor da readmisión, esta será obrigada. Tanto se opta pola indemnización coma se o fai pola readmisión, terá dereito aos salarios de tramitación aos que se refire o apartado 2.

5. Cando a sentenza que declare a improcedencia do despedimento se dite transcorridos máis de noventa días hábiles desde a data en que se presentou a demanda, o empresario poderá reclamar do Estado o aboamento da percepción económica á que se refire o apartado 2, correspondente á vez que exceda dos devanditos noventa días hábiles.

Nos casos de despedimento en que, conforme a este apartado, sexan por conta do Estado os salarios de tramitación, serán con cargo a este as cotas da Seguridade Social correspondentes aos devanditos salarios.

Sección 5.ª Procedemento concursal

Artigo 57. Procedemento concursal

En caso de concurso, aos supostos de modificación, suspensión e extinción colectivas dos contratos de traballo e de sucesión de empresa, aplicaranse as especialidades previstas na Lei 22/2003, do 9 de xullo, Concursal.

CAPÍTULO IV

Faltas e sancións dos traballadores

Artigo 58. Faltas e sancións dos traballadores

1. Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección das empresas en virtude de incumprimentos laborais, de acordo coa gradación de faltas e sancións que se establezan nas disposicións legais ou no convenio colectivo que sexa aplicábel.
2. A valoración das faltas e as correspondentes sancións impostas pola dirección da empresa serán sempre revisábeis ante a xurisdición social. A sanción das faltas graves e moi graves requirirá comunicación escrita ao traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivan.
3. Non se poderán impor sancións que consistan na redución da duración das vacacións ou outra minoración dos dereitos ao descanso do traballador ou multa de haber.

CAPÍTULO V

Prazos de prescrición

Sección 1.^a Prescrición de accións derivadas do contrato

Artigo 59. Prescrición e caducidade

1. As accións derivadas do contrato de traballo que non teñan sinalado prazo especial prescribirán ao ano do seu remate.
Para estes efectos, considerarase terminado o contrato:
 - a) O día en que expire o tempo de duración convido ou fixado por disposición legal ou convenio colectivo.
 - b) O día en que termine a prestación de servizos continuados, cando se dese esta continuidade por virtude de prórroga expresa ou tácita.
2. Se a acción se exerce para esixir percepcións económicas ou para o cumprimento de obrigas de tracto único, que non poidan ter lugar despois de extinguido o contrato, o prazo dun ano computarase desde o día en que a acción puidese exercerse.
3. O exercicio da acción contra o despedimento ou resolución de contratos temporais caducará ao vinte días seguintes daquel en que se producise. Os días serán hábiles e o prazo de caducidade para todos os efectos. O prazo de caducidade quedará interrompido pola presentación da solicitude de conciliación ante o órgano público de mediación, arbitraje e conciliación competente.
4. O previsto no apartado anterior será de aplicación ás accións contra as decisións empresariais en materia de mobilidade xeográfica e modificación substancial de condicións de traballo. O prazo computarase desde o día seguinte á data de notificación da decisión empresarial, tras a finalización, de ser o caso, do período de consultas.

Sección 2.^a Prescrición das infraccións e faltas

Artigo 60. Prescrición

1. As infraccións cometidas polo empresario prescribirán conforme ao establecido no texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 5/2000, do 4 de agosto.
2. Respecto dos traballadores, as faltas leves prescribirán ao dez días; as graves, ao vinte días, e as moi graves, ao sesenta días a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ao seis meses de se teren cometido.

TÍTULO II

Dos dereitos de representación colectiva e de reunión dos traballadores na empresa

CAPÍTULO I

Do dereito de representación colectiva

Artigo 61. Participación

De conformidade co disposto no artigo 4 e sen prexuízo doutras formas de participación, os traballadores teñen dereito a participar na empresa a través dos órganos de representación regulados neste título.

Sección 1.^a Órganos de representación

Artigo 62. Delegados de persoal

1. A representación dos traballadores na empresa ou centro de traballo que teñan menos de cincuenta e máis de dez traballadores corresponde aos delegados de persoal. Igualmente poderá haber un delegado de persoal naquelas empresas ou centros que contén entre seis e dez traballadores, se así o decidisen estes por maioría.

Os traballadores elixirán, mediante sufraxio libre, persoal, secreto e directo aos delegados de persoal no número seguinte: até trinta traballadores, un; de trinta e un a corenta e nove, tres.

2. Os delegados de persoal exercerán mancomunadamente ante o empresario a representación para a que foron elixidos e terán as mesmas competencias establecidas para os comités de empresa.

Os delegados de persoal observarán as normas que sobre sixilo profesional están establecidas para os membros de comités de empresa no artigo 65.

Artigo 63. Comités de empresa

1. O comité de empresa é o órgano representativo e colexiado do conxunto dos traballadores na empresa ou centro de traballo para a defensa dos seus intereses, constituíndose en cada centro de traballo cuxo censo sexa de cincuenta ou máis traballadores.

2. Na empresa que teña na mesma provincia, ou en concellos lindeiros, dous ou máis centros de traballo cuxos censos non alcancen o cincuenta traballadores, pero que no seu conxunto o sumen, constituirase un comité de empresa conxunto. Cando uns centros teñan cincuenta traballadores e outros da mesma provincia non, nos primeiros constituiranse comités de empresa propios e con todos os segundos constituirase outro.

3. Só por convenio colectivo poderá pactarse a constitución e funcionamento dun comité intercentros cun máximo de trece membros, que serán designados de entre os compoñentes dos distintos comités de centro. Na constitución do comité intercentros gardarase a proporcionalidade dos sindicatos segundo os resultados electorais considerados globalmente.

Tales comités intercentros non poderán arrogarse outras funcións que as que expresamente se lles conceda no convenio colectivo en que se acorde a súa creación.

Artigo 64. Dereitos de información e consulta e competencias

1. O comité de empresa terá dereito a ser informado e consultado polo empresario sobre aquelas cuestións que poidan afectar aos traballadores, así como sobre a situación da empresa e a evolución do emprego na mesma, nos termos previstos neste artigo.

Enténdese por información a transmisión de datos polo empresario ao comité de empresa, a fin de que este teña coñecemento dunha cuestión determinada e poida proceder ao seu exame. Por consulta enténdese o intercambio de opinións e a apertura dun diálogo entre o empresario e o comité de empresa sobre unha cuestión determinada, incluíndo, de ser o caso, a emisión de informe previo por parte deste.

Na definición ou aplicación dos procedementos de información e consulta, o empresario e o comité de empresa actuarán con espírito de cooperación, en cumprimento dos seus dereitos e obrigas recíprocas, tendo en conta tanto os intereses da empresa como os dos traballadores.

2. O comité de empresa terá dereito a ser informado trimestralmente:
 - a) Sobre a evolución xeral do sector económico a que pertence a empresa.
 - b) Sobre a situación económica da empresa e a evolución recente e probábel das súas actividades, incluídas as actuacións ambientais que teñan repercusión directa no emprego, así como sobre a produción e vendas, incluído o programa de produción.
 - c) Sobre as previsións do empresario de celebración de novos contratos, con indicación do número destes e das modalidades e tipos que serán utilizados, incluídos os contratos a tempo parcial, a realización de horas complementarias polos traballadores contratados a tempo parcial e dos supostos de subcontratación.
 - d) Das estatísticas sobre o índice de absentismo e as causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os estudos periódicos ou especiais do medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilicen.
3. Tamén terá dereito a recibir información, polo menos anualmente, relativa á aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, entre a que se incluírán datos sobre a proporción de mulleres e homes nos diferentes niveis profesionais, así como, de ser o caso, sobre as medidas que se adoptaron para fomentar a igualdade entre mulleres e homes na empresa e, de se ter establecido un plan de igualdade, sobre a aplicación deste.
4. O comité de empresa, coa periodicidade que proceda en cada caso, terá dereito a:
 - a) Coñecer o balance, a conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, os demais documentos que se dean a coñecer aos socios, e nas mesmas condicións que a estes.
 - b) Coñecer os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa así como os documentos relativos ao remate da relación laboral.
 - c) Ser informado de todas as sancións impostas por faltas moi graves.Así mesmo, o comité de empresa terá dereito a recibir a copia básica dos contratos así como a notificación das prórrogas e das denuncias correspondentes aos mesmos no prazo de dez días seguintes a que tivesen lugar.
5. O comité de empresa terá dereito a ser informado e consultado sobre a situación e estrutura do emprego na empresa ou no centro de traballo, así como a ser informado trimestralmente sobre a evolución probábel deste, incluíndo a consulta cando se prevexan cambios respecto diso.
Así mesmo, terá dereito a ser informado e consultado sobre todas as decisións da empresa que puidesen provocar cambios relevantes en canto á organización do traballo e aos contratos de traballo na empresa. Igualmente terá dereito a ser informado e consultado sobre a adopción de eventuais medidas preventivas, especialmente en caso de risco para o emprego.
O comité de empresa terá dereito a emitir informe, con carácter previo á execución por parte do empresario das decisións adoptadas por este, sobre as seguintes cuestións:
 - a) As reestruturacións de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais, daquela.
 - b) As reducións de xornada.
 - c) O traslado total ou parcial das instalacións.
 - d) Os procesos de fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa que impliquen calquera incidencia que poida afectar ao volume de emprego.
 - e) Os plans de formación profesional na empresa.
 - f) A implantación e revisión de sistemas de organización e control do traballo, estudos de tempos, establecemento de sistemas de primas e incentivos e valoración de postos de traballo.

6. A información deberase facilitar polo empresario ao comité de empresa, sen prexuízo do establecido especificamente en cada caso, nun momento, dunha maneira e cun contido apropiados, que permitan aos representantes dos traballadores proceder ao seu exame adecuado e preparar, de ser o caso, a consulta e o informe.

A consulta deberá realizarse, agás que expresamente estea establecida outra cousa, nun momento e cun contido apropiados, no nivel de dirección e representación correspondente da empresa, e de tal maneira que permita aos representantes dos traballadores, sobre a base da información recibida, reunirse co empresario, obter unha resposta xustificada ao seu eventual informe e poder contrastar os seus puntos de vista ou opinións con obxecto, de ser o caso, de poder chegar a un acordo sobre as cuestións indicadas no apartado 5, e iso sen prexuízo das facultades que se recoñecen ao empresario respecto diso en relación con cada unha das devanditas cuestións. En todo caso, a consulta deberá permitir que o criterio do comité poida ser coñecido polo empresario á hora de adoptar ou de executar as decisións.

Os informes que deba emitir o comité de empresa terán que elaborarse no prazo máximo de quince días desde que sexan solicitados e remitidas as informacións correspondentes.

7. O comité de empresa terá tamén as seguintes competencias:

a) Exercer un labor:

- 1.º De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de seguridade social e de emprego, así como do resto dos pactos, condicións e usos de empresa en vigor, formulando, de ser o caso, as accións legais oportunas ante o empresario e os organismos ou tribunais competentes.
- 2.º De vixilancia e control das condicións de seguridade e saúde no desenvolvemento do traballo na empresa, coas particularidades previstas nesta orde polo artigo 19.
- 3.º De vixilancia do respecto e aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, na xestión de obras sociais establecidas na empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.

c) Colaborar coa dirección da empresa para conseguir o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade, así como a sustentabilidade ambiental da empresa, se así está pactado nos convenios colectivos.

d) Colaborar coa dirección da empresa no establecemento e posta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar os seus representados en todos os temas e cuestións sinalados neste artigo en canto directa ou indirectamente teñan ou poidan ter repercusión nas relacións laborais.

8. O disposto no presente artigo entenderase sen prexuízo das disposicións específicas previstas noutros artigos desta lei ou noutras normas legais ou regulamentarias.

9. Respectando o establecido legal ou regulamentariamente, nos convenios colectivos poderanse establecer disposicións específicas relativas ao contido e ás modalidades de exercicio dos dereitos de información e consulta previstos neste artigo, así como ao nivel de representación máis adecuado para exercelos.

Artigo 65. Capacidade e sixilo profesional

1. Recoñécese o comité de empresa capacidade, como órgano colexiado, para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias, por decisión maioritaria dos seus membros.

2. Os membros do comité de empresa e este no seu conxunto, así como, de ser o caso, os expertos que os asistan, deberán observar o deber de sixilo con respecto a aquela información que, en lexítimo e obxectivo interese da empresa ou do centro de traballo, lles fose expresamente comunicada con carácter reservado.

3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado pola empresa ao comité poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito daquela nin para fins distintos dos que motivaron a súa entrega.

O deber de sixilo subsistirá mesmo tras a expiración do seu mandato e independentemente do lugar en que estean.

4. Excepcionalmente, a empresa non estará obrigada a comunicar aquelas informacións específicas relacionadas con segredos industriais, financeiros ou comerciais cuxa divulgación puidese, segundo criterios obxectivos, obstaculizar o funcionamento da empresa ou do centro de traballo ou ocasionar graves prexuízos na súa estabilidade económica.

Esta excepción non abarca aqueles datos que teñan relación co volume de emprego na empresa.

5. A impugnación das decisións da empresa de atribuír carácter reservado ou de non comunicar determinadas informacións aos representantes dos traballadores tramitarase conforme ao proceso de conflitos colectivos regulado no capítulo VIII do título II do libro segundo da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da Xurisdición Social.

Así mesmo, tramitaranse conforme a este proceso os litixios relativos ao cumprimento polos representantes dos traballadores e polos expertos que os asistan da súa obriga de sixilo.

O disposto neste apartado enténdese sen prexuízo do previsto no texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, para os casos de negativa inxustificada da información a que teñen dereito os representantes dos traballadores.

Artigo 66. Composición

1. O número de membros do comité de empresa determinarase de acordo coa seguinte escala:
 - a) De cincuenta a cen traballadores, cinco.
 - b) De cento uno a douscentos cincuenta traballadores, nove.
 - c) De douscentos cincuenta e un a cincocentos traballadores, trece.
 - d) De cincocentos uno a setecentos cincuenta traballadores, dezasete.
 - e) De setecentos cincuenta e un a mil traballadores, vinte e un.
 - f) De mil en diante, dous por cada mil ou fracción, co máximo de setenta e cinco.
2. Os comités de empresa ou centro de traballo elixirán de entre os seus membros un presidente e un secretario do comité, e elaborarán o seu propio regulamento de procedemento, que non poderá contravir o disposto na lei, remitindo copia deste á autoridade laboral, para efectos de rexistro, e á empresa.

Os comités deberán reunirse cada dous meses ou sempre que o solicite un terzo dos seus membros ou un terzo dos traballadores representados.

Artigo 67. Promoción de eleccións e mandato electoral

1. Poderán promover eleccións a delegados de persoal e membros de comités de empresa as organizacións sindicais máis representativas, as que contén cun mínimo dun dez por cento de representantes na empresa ou os traballadores do centro de traballo por acordo maioritario. Os sindicatos con capacidade de promoción de eleccións terán dereito a acceder aos rexistros das Administracións Públicas que conteñan datos relativos á inscrición de empresas e altas de traballadores, na medida necesaria para levar a cabo tal promoción nos seus respectivos ámbitos.

Os promotores comunicarán á empresa e á oficina pública dependente da autoridade laboral o seu propósito de celebrar eleccións cun prazo mínimo de, polo menos, un mes de antelación ao comezo do proceso electoral. Na devandita comunicación os promotores deberán identificar con precisión a empresa e o centro de traballo desta en que se desexa celebrar o proceso electoral e a data de inicio deste, que será a de constitución da mesa electoral e que, en todo caso, non poderá comezar antes dun mes nin máis aló de tres meses contabilizados a partir do rexistro da comunicación na oficina pública dependente da autoridade laboral. Esta oficina pública, dentro do seguinte día hábil, exporá no taboleiro de anuncios os preavisos presentados, facilitando copia destes aos sindicatos que así o soliciten.

Só previo acordo maioritario entre os sindicatos máis representativos ou representativos de conformidade coa Lei Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical, poderá promoverse a celebración de eleccións de maneira xeneralizada nun ou varios ámbitos funcionais ou territoriais. Os devanditos acordos deberán comunicarse á oficina pública dependente da autoridade laboral para o seu depósito e publicidade.

Cando se promovan eleccións para renovar a representación por conclusión da duración do mandato, tal promoción só poderá efectuarse a partir da data en que falten tres meses para o vencemento do mandato. Poderán promoverse eleccións parciais por dimisións, revogacións ou axustes da representación por incremento de persoal. Os convenios colectivos poderán prever o necesario para acomodar a representación dos traballadores ás diminucións significativas de persoal que poidan ter lugar na empresa. No seu defecto, a devandita acomodación deberá realizarse por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores.

2. O incumprimento de calquera dos requisitos establecidos neste artigo para a promoción de eleccións determinará a falta de validez do correspondente proceso electoral; malia iso, a omisión da comunicación á empresa poderá suplirse por medio do traslado a esta dunha copia da comunicación presentada á oficina pública dependente da autoridade laboral, sempre que o traslado da copia se produza cunha anterioridade mínima de vinte días respecto da data de iniciación do proceso electoral fixado no escrito de promoción. A renuncia á promoción con posterioridade á comunicación da oficina pública dependente da autoridade laboral non impedirá o desenvolvemento do proceso electoral, sempre que se cumpran todos os requisitos que permitan a validez deste.

En caso de concorrencia de promotores para a realización de eleccións nunha empresa ou centro de traballo considerárase válida, para efectos de iniciación do proceso electoral, a primeira convocatoria rexistrada, excepto nos supostos nos que a maioría sindical da empresa ou centro de traballo con comité de empresa presenten outra data distinta; nese caso prevalecerá esta última, a condición de que as devanditas convocatorias cumpran cos requisitos establecidos. Neste último suposto a promoción deberá acompañarse dunha comunicación fidedigna da devandita promoción de eleccións aos que realizen outra ou outras con anterioridade.

3. A duración do mandato dos delegados de persoal e dos membros do comité de empresa será de catro anos, entendéndose que se manterán en funcións no exercicio das súas competencias e das súas garantías mentres non se promovesen e celebrasen novas eleccións.

Soamente poderán ser revogados os delegados de persoal e membros do comité durante o seu mandato, por decisión dos traballadores que os elixiron, mediante asemblea convocada para o efecto a instancia dun terzo, como mínimo, dos electores e por maioría absoluta destes, mediante sufraxio persoal, libre, directo e secreto. Porén, esta revogación non poderá efectuarse durante a tramitación dun convenio colectivo, nin reformularse até transcorridos, polo menos, seis meses.

4. No caso de se producir vacante por calquera causa nos comités de empresa ou de centros de traballo, aquela cubrirase automaticamente polo traballador seguinte na lista á que pertenza o substituído. Cando a vacante se refira aos delegados de persoal, cubrirase automaticamente polo traballador que obtivese na votación un número de votos inmediatamente inferior ao último dos elixidos. O substituto serao polo tempo que reste do mandato.
5. As substitucións, revogacións, dimisións e extincións de mandato comunicaranse á oficina pública dependente da autoridade laboral e ao empresario, publicándose así mesmo no taboleiro de anuncios.

Artigo 68. Garantías

Os membros do comité de empresa e os delegados de persoal, como representantes legais dos traballadores, terán, a salvo do que se dispoña nos convenios colectivos, as seguintes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio no suposto de sancións por faltas graves ou moi graves, no que serán oídos, á parte do interesado, o comité de empresa ou restantes delegados de persoal.
- b) Prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto dos demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.
- c) Non ser despedido nin sancionado durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte á expiración do seu mandato, salvo no caso de que esta se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou sanción se basee na acción do traballador no exercicio da súa representación, sen prexuízo, por tanto, do establecido no artigo 54. Así mesmo non poderá ser discriminado na súa promoción económica ou profesional en razón, precisamente, do desempeño da súa representación.

- d) Expresar, colexiadamente se se trata do comité, con liberdade as súas opinións nas materias concernentes á esfera da súa representación, podendo publicar e distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, as publicacións de interese laboral ou social, comunicándoo á empresa.
- e) Dispor dun crédito de horas mensuais retribuídas cada un dos membros do comité ou delegado de persoal en cada centro de traballo, para o exercicio das súas funcións de representación, de acordo coa seguinte escala:
- 1.º Até cen traballadores, quince horas.
 - 2.º De cento uno a douscentos cincuenta traballadores, vinte horas.
 - 3.º De douscentos cincuenta e un a cincocentos traballadores, trinta horas.
 - 4.º De cincocentos uno a setecentos cincuenta traballadores, trinta e cinco horas.
 - 5.º De setecentos cincuenta e un en diante, corenta horas.

Poderá pactarse en convenio colectivo a acumulación de horas dos distintos membros do comité de empresa e, de ser o caso, dos delegados de persoal, nun ou varios dos seus compoñentes, sen pasar o máximo total, podendo quedar relevado ou relevados do traballo, sen prexuízo da súa remuneración.

Sección 2.ª Procedemento electoral

Artigo 69. Elección

1. Os delegados de persoal e os membros do comité de empresa elixíranse por todos os traballadores mediante sufraxio persoal, directo, libre e segredo, que poderá emitirse por correo na forma que establezan as disposicións de desenvolvemento desta lei.
2. Serán electores todos os traballadores da empresa ou centro de traballo maiores de dezaseis anos e cunha antigüidade na empresa de, polo menos, un mes, e elixíbeis os traballadores que teñan dezaioito anos cumpridos e unha antigüidade na empresa de, polo menos, seis meses, salvo naquelas actividades en que, por mobilidade de persoal, se pacte en convenio colectivo un prazo inferior, co límite mínimo de tres meses de antigüidade.
Os traballadores estranxeiros poderán ser electores e elixíbeis cando reúnan as condicións a que se refire o parágrafo anterior
3. Poderanse presentar candidatos para as eleccións de delegados de persoal e membros do comité de empresa polos sindicatos de traballadores legalmente constituídos ou polas coalicións formadas por dúas ou máis deles, que deberán ter unha denominación concreta atribuíndose os seus resultados á coalición. Igualmente poderán presentarse os traballadores que avalen a súa candidatura cun número de sinaturas de electores do seu mesmo centro e colexio, de ser o caso, equivalente polo menos a tres veces o número de postos a cubrir.

Artigo 70. Votación para delegados

Na elección para delegados de persoal, cada elector poderá dar o seu voto a un número máximo de aspirantes equivalente ao de postos a cubrir entre os candidatos proclamados. Resultarán elixidos os que obteñan o maior número de votos. En caso de empate, resultará elixido o traballador de maior antigüidade na empresa.

Artigo 71. Elección para o comité de empresa

1. Nas empresas de máis de cincuenta traballadores, o censo de electores e elixíbeis distribuirase en dous colexios, un integrado polos técnicos e administrativos e outro polos traballadores especialistas e non cualificados. Por convenio colectivo, e en función da composición profesional do sector de actividade produtiva ou da empresa, poderá establecerse un novo colexio que se adapte a devandita composición. En tal caso, as normas electorais deste título adaptaranse ao devandito número de colexios. Os postos do comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa segundo o número de traballadores que formen os colexios electorais mencionados. Se na división resultasen cocientes con fraccións, adxudicárase a unidade fraccionaria ao grupo ao que correspondería a fracción máis alta; si fosen iguais, a adxudicación será por sorteo.

2. Nas eleccións a membros do comité de empresa a elección axustarase ás seguintes regras:
 - a) Cada elector poderá dar o seu voto a unha soa das listas presentadas para os do comité que corresponda ao seu colexio. Estas listas deberán conter, como mínimo, tantos nomes como postos a cubrir. Porén, a renuncia de calquera candidato presentado nalgunhas das listas para as eleccións antes da data da votación non implicará a suspensión do proceso electoral nin a anulación da devandita candidatura mesmo cando sexa incompleta, a condición de que a lista afectada permaneza cun número de candidatos, polo menos, do sesenta por cento dos postos a cubrir. En cada lista deberán figurar as siglas do sindicato ou grupo de traballadores que a presenten.
 - b) Non terán dereito á atribución de representantes no comité de empresa aquelas listas que non obteñan como mínimo o cinco por cento dos votos por cada colexio.
Mediante o sistema de representación proporcional atribuirase a cada lista o número de postos que lle corresponda, de conformidade co cociente que resulte de dividir o número de votos válidos polo de postos a cubrir. Se puxese, os postos sobrantes atribuiranse á lista ou listas que teñan un maior resto de votos.
 - c) Dentro de cada lista resultarán elixidos os candidatos pola orde en que figuren na candidatura.
3. A non observancia de calquera das regras anteriores determinará a anulabilidade da elección do candidato ou candidatos afectados.

Artigo 72. Representantes de quen presten servizos en traballos fixos-descontínuos e de traballadores non fixos

1. Quen preste servizos en traballos fixos-descontínuos e os traballadores vinculados por contrato de duración determinada estarán representados polos órganos que se establecen neste título conxuntamente cos traballadores fixos de persoal.
2. Por tanto, para efectos de determinar o número de representantes, estarase ao seguinte:
 - a) Quen preste servizos en traballos fixos-descontínuos e os traballadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un ano computaranse como traballadores fixos de persoal.
 - b) Os contratados por prazo de até un ano computaranse segundo o número de días traballados no período dun ano anterior á convocatoria da elección. Cada douscentos días traballados ou fracción computarase como un traballador máis.

Artigo 73. Mesa electoral

1. Na empresa ou centro de traballo constituirase unha mesa por cada colexio de douscentos cincuenta traballadores electores ou fracción.
2. A mesa será a encargada de vixiar todo o proceso electoral, presidir a votación, realizar o escrutinio, redactar a acta correspondente e resolver calquera reclamación que se presente.
3. A mesa estará formada polo presidente, que será o traballador de máis antigüidade na empresa, e dous vogais, que serán os electores de maior e menor idade. Este último actuará de secretario. Designaranse suplentes a aqueles traballadores que sigan os titulares da mesa na orde indicada de antigüidade ou idade.
4. Ningún dos compoñentes da mesa poderá ser candidato e, de selo, substituirao nela o seu suplente.
5. Cada candidato ou candidatura, de ser o caso, poderá nomear un interventor por mesa. Así mesmo, o empresario poderá designar un representante seu que asista á votación e ao escrutinio.

Artigo 74. Funcións da mesa

1. Comunicado á empresa o propósito de celebrar eleccións, esta, no prazo de sete días, dará traslado da comunicación aos traballadores que deban constituir a mesa, así como aos representantes dos traballadores, pódoo simultaneamente en coñecemento dos promotores.
A mesa electoral constituirase formalmente, mediante acta outorgada para o efecto, na data fixada polos promotores na súa comunicación do propósito de celebrar eleccións, que será a data de iniciación do proceso electoral.

2. Cando se trate de eleccións a delegados de persoal, o empresario, no mesmo termo, remitirá aos compoñentes da mesa electoral o censo laboral, que se axustará, para estes efectos, a modelo normalizado.

A mesa electoral cumprirá as seguintes funcións:

- a) Fará público entre os traballadores o censo laboral con indicación de quen son electores.
- b) Fixará o número de representantes e a data tope para a presentación de candidaturas.
- c) Recibirá e proclamará as candidaturas que se presenten.
- d) Sinalará a data de votación.
- e) Redactará a acta de escrutinio nun prazo non superior a tres días naturais.

Os prazos para cada un dos actos serán sinalados pola mesa con criterios de razoabilidade e segundo o aconsellen as circunstancias, pero, en todo caso, entre a súa constitución e a data das eleccións non mediarán máis de dez días.

No caso de eleccións en centros de traballo de até trinta traballadores nos que se elixe un só delegado de persoal, desde a constitución da mesa até os actos de votación e proclamación de candidatos electos terán que transcorrer vinte e catro horas, debendo en todo caso a mesa facer pública coa suficiente antelación a hora de celebración da votación. Se se presentase algunha reclamación farase constar na acta, así como a resolución que tome a mesa.

3. Cando se trate de eleccións a membros do comité de empresa, constituída a mesa electoral solicitará ao empresario o censo laboral e confeccionará, cos medios que lle terá que facilitar este, a lista de electores. Esta farase pública nos taboleiros de anuncios mediante a súa exposición durante un tempo non inferior a setenta e dúas horas.

A mesa resolverá calquera incidencia ou reclamación relativa a inclusións, exclusións ou correccións que se presenten até vinte e catro horas despois de finalizar o prazo de exposición da lista. Publicará a lista definitiva dentro das vinte e catro horas seguintes. A continuación, a mesa, ou o conxunto delas, determinará o número de membros do comité que teñan que ser elixidos en aplicación do disposto no artigo 66.

As candidaturas presentaranse durante o nove días seguintes á publicación da lista definitiva de electores. A proclamación farase nos dous días laborábeis despois de concluído o devandito prazo, publicándose nos taboleiros referidos. Contra o acordo de proclamación poderase reclamar dentro do día laborábel seguinte, resolvendo a mesa no posterior día hábil.

Entre a proclamación de candidatos e a votación mediarán polo menos cinco días.

Artigo 75. Votación para delegados e comités de empresa

1. O acto da votación efectuarase no centro ou lugar de traballo e durante a xornada laboral, téndose en conta as normas que regulen o voto por correo.

O empresario facilitará os medios precisos para o normal desenvolvemento da votación e de todo o proceso electoral.

2. O voto será libre, secreto, persoal e directo, depositándose as papeletas, que en tamaño, cor, impresión e calidade do papel serán de iguais características, en urnas pechadas.
3. Inmediatamente despois de celebrada a votación, a mesa electoral procederá publicamente ao recuento de votos mediante a lectura polo presidente, en voz alta, das papeletas.
4. Do resultado do escrutinio redactarase acta segundo modelo normalizado na que se incluírán as incidencias e protestas habidas de ser o caso. Unha vez redactada a acta, será asinada polos compoñentes da mesa, os interventores e o representante do empresario, se o houber. Acto seguido, as mesas electorais dunha mesma empresa ou centro, en reunión conxunta, estenderán a acta do resultado global da votación.
5. O presidente da mesa remitirá copias da acta de escrutinio ao empresario e aos interventores das candidaturas, así como aos representantes electos.

O resultado da votación publicarase nos taboleiros de anuncios.

6. O orixinal da acta, xunto coas papeletas de votos nulos ou impugnados polos interventores e a acta de constitución da mesa, serán presentadas no prazo de tres días á oficina pública dependente da autoridade laboral polo presidente da mesa, que poderá delegar por escrito nalgún membro da mesa. A oficina

pública dependente da autoridade laboral procederá no inmediato día hábil á publicación nos taboleiros de anuncios dunha copia da acta, entregando copia aos sindicatos que así llo soliciten e dará traslado á empresa da presentación na devandita oficina pública da acta correspondente ao proceso electoral que tivo lugar naquela, con indicación da data en que finaliza o prazo para impugna-la e manterá o depósito das papeletas até cumprirse os prazos de impugnación. A oficina pública dependente da autoridade laboral, transcorridos o dez días hábiles desde a publicación, procederá ou non ao rexistro das actas electorais.

7. Corresponde á oficina pública dependente da autoridade laboral o rexistro das actas, así como a expedición de copias auténticas destas e, a requirimento do sindicato interesado, das certificacións acreditativas da súa capacidade representativa para os efectos dos artigos 6 e 7 da Lei Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical. As devanditas certificacións consignarán se o sindicato ten ou non a condición de máis representativo ou representativo, agás que o exercicio das funcións ou facultades correspondentes requira a precisión da concreta representatividade posuída. Así mesmo, e para os efectos que procedan, a oficina pública dependente da autoridade laboral poderá estender certificacións dos resultados electorais ás organizacións sindicais que as soliciten.

A denegación do rexistro dunha acta pola oficina pública dependente da autoridade laboral só poderá facerse cando se trate de actas que non vaian redactadas no modelo oficial normalizado, falta de comunicación da promoción electoral á oficina pública, falta da sinatura do presidente da mesa electoral ou omisión ou ilexibilidade nas actas dalgún dos datos que impida o cómputo electoral.

Nestes supostos, a oficina pública dependente da autoridade laboral requirirá, dentro do seguinte día hábil, ao presidente da mesa electoral para que no prazo de dez días hábiles proceda á corrección correspondente. O devandito requirimento será comunicado aos sindicatos que obteñan representación e ao resto das candidaturas. Unha vez efectuada a corrección, esta oficina pública procederá ao rexistro da acta electoral correspondente. Transcorrido o devandito prazo sen que se efectuase a corrección ou non realizada esta en forma, a oficina pública dependente da autoridade laboral procederá, no prazo de dez días hábiles, a denegar o rexistro, comunicándoo aos sindicatos que obteñan representación e ao presidente da mesa. No caso de que a denegación do rexistro se deba á ausencia de comunicación da promoción electoral á oficina pública dependente da autoridade laboral non caberá requirimento de corrección, polo que, comprobada a falta pola devandita oficina pública, esta procederá sen máis trámite á denegación do rexistro, comunicándoo ao presidente da mesa electoral, aos sindicatos que obteñan representación e ao resto das candidaturas.

A resolución denegatoria do rexistro poderá ser impugnada ante a orde xurisdiccional social.

Artigo 76. Reclamacións en materia electoral

1. As impugnacións en materia electoral tramitaranse conforme ao procedemento arbitral regulado neste artigo, con excepción das denegacións de inscrición, cuxas reclamacións poderán presentarse directamente ante a xurisdición social.
2. Todos os que teñan interese lexítimo, incluída a empresa cando nela concorra o devandito interese, poderán impugnar a elección, as decisións que adopte a mesa, así como calquera outra actuación desta ao longo do proceso electoral, fundándose para iso na existencia de vicios graves que puidesen afectar ás garantías do proceso electoral e que alteren o seu resultado, na falta de capacidade ou lexitimidade dos candidatos elixidos, na discordancia entre a acta e o desenvolvemento do proceso electoral e na falta de correlación entre o número de traballadores que figuran na acta de eleccións e o número de representantes elixidos. A impugnación de actos da mesa electoral requirirá efectuar reclamación dentro do día laborábel seguinte ao acto e deberá ser resolta pola mesa no posterior día hábil, salvo o previsto no último parágrafo do artigo 74.2.
3. Serán árbitros os designados conforme ao procedemento que se regula neste apartado, salvo no caso de que as partes dun procedemento arbitral se puxesen de acordo na designación dun árbitro distinto. O árbitro ou árbitros serán designados, conforme aos principios de neutralidade e profesionalidade, entre licenciados en Dereito, graduados sociais, así como titulados equivalentes, por acordo unánime dos

sindicatos máis representativos, a nivel estatal ou de comunidades autónomas segundo proceda e dos que posúan o dez por cento ou máis dos delegados e dos membros dos comités de empresa no ámbito provincial, funcional ou de empresa correspondente. Se non existise acordo unánime entre os sindicatos sinalados anteriormente, a autoridade laboral competente establecerá a forma de designación, atendendo aos principios de imparcialidade dos árbitros, posibilidade de ser recusados e participación dos sindicatos no seu nomeamento.

A duración do mandato dos árbitros será de cinco anos, sendo susceptible de renovación.

A Administración laboral facilitará a utilización dos seus medios persoais e materiais polos árbitros na medida necesaria para que estes desenvolvan as súas funcións.

4. Os árbitros deberán absterse e, no seu defecto, ser recusados, nos casos seguintes:
 - a) Ter interese persoal no asunto de que se trate.
 - b) Ser administrador de sociedade ou entidade interesada, ou ter cuestión litixiosa con algunha das partes.
 - c) Ter parentesco de consanguinidade dentro do cuarto grao ou de afinidade dentro do segundo, con calquera dos interesados, cos administradores de entidades ou sociedades interesadas e tamén cos asesores, representantes legais ou mandatarios que interveñan na arbitrase, así como compartir despacho profesional ou estar asociado con estes para o asesoramento, a representación ou o mandato.
 - d) Ter amizade íntima ou inimidade manifesta con algunha das persoas mencionadas na letra c).
 - e) Ter relación de servizo con persoa natural ou xurídica interesada directamente no asunto ou terlle prestado nos últimos dous anos servizos profesionais de calquera tipo e en calquera circunstancia ou lugar.
5. O procedemento arbitral iniciárase mediante escrito dirixido á oficina pública dependente da autoridade laboral, a quen promoveu as eleccións e, de ser o caso, a quen presente candidatos ás eleccións obxecto de impugnación. Este escrito, no que figurarán os feitos que se tratan de impugnar, deberá presentarse nun prazo de tres días hábiles, contados desde o seguinte a aquel en que se produciron os feitos ou resolto a reclamación pola mesa; no caso de impugnacións promovidas por sindicatos que non presentasen candidaturas no centro de traballo no que se celebrase a elección, o tres días computaranse desde o día en que se coñeza o feito impugnábel. Se se impugnasen actos do día da votación ou posteriores a este, o prazo será de dez días hábiles, contados a partir da entrada das actas na oficina pública dependente da autoridade laboral.

Até que non finalice o procedemento arbitral e, de ser o caso, a posterior impugnación xudicial, quedará paralizada a tramitación dun novo procedemento arbitral. A formulación da arbitrase interromperá os prazos de prescrición.

6. A oficina pública dependente da autoridade laboral dará traslado ao árbitro do escrito no día hábil posterior á súa recepción así como dunha copia do expediente electoral administrativo. Se se presentasen actas electorais para rexistro, suspenderase a súa tramitación.

Ás vinte e catro horas seguintes, o árbitro convocará ás partes interesadas para que comparezan ante el, o que deberá ter lugar no tres días hábiles seguintes. Se as partes, antes de comparecer ante o árbitro designado de conformidade ao establecido no apartado 3, se puxesen de acordo e designasen un distinto, notificarano á oficina pública dependente da autoridade laboral para que dea traslado a este árbitro do expediente administrativo electoral, continuando con este o resto do procedemento.

O árbitro, dentro do tres días hábiles seguintes á comparecencia e previa práctica das probas procedentes ou conformes a dereito, que poderán incluír a presentación no centro de traballo e a solicitude da colaboración necesaria do empresario e as Administracións Públicas, ditará laudo. O laudo será escrito e razoado, resolvendo en dereito sobre a impugnación do proceso electoral e, de ser o caso, sobre o rexistro da acta, e notificarase aos interesados e á oficina pública dependente da autoridade laboral. Se se impugnase a votación, a oficina procederá ao rexistro da acta ou á súa denegación, segundo o contido do laudo.

O laudo arbitral poderá impugnarse ante a orde xurisdiccional social a través da modalidade procesual correspondente.

CAPÍTULO II

Do dereito de reunión

Artigo 77. As asembleas de traballadores

1. De conformidade co disposto no artigo 4, os traballadores dunha mesma empresa ou centro de traballo teñen dereito a reunirse en asemblea.

A asemblea poderá ser convocada polos delegados de persoal, o comité de empresa ou centro de traballo, ou por un número de traballadores non inferior ao trinta e tres por cento do persoal. A asemblea será presidida, en todo caso, polo comité de empresa ou polos delegados de persoal mancomunadamente, que serán responsábeis do normal desenvolvemento desta, así como da presenza na asemblea de persoas non pertencentes á empresa. Só poderá tratarse nela de asuntos que figuren previamente incluídos na orde do día. A presidencia comunicará ao empresario a convocatoria e os nomes das persoas non pertencentes á empresa que vaian asistir á asemblea e acordará con este as medidas oportunas para evitar prexuízos na actividade normal da empresa.

2. Cando por traballarse en quendas, por insuficiencia dos locais ou por calquera outra circunstancia, non poida reunirse simultaneamente todo o persoal sen prexuízo ou alteración no normal desenvolvemento da produción, as diversas reunións parciais que teñan que celebrarse consideraranse como unha soa e datadas no día da primeira.

Artigo 78. Lugar de reunión

1. O lugar de reunión será o centro de traballo, se as condicións deste o permiten, e a devandita reunión terá lugar fóra das horas de traballo, salvo acordo co empresario.

2. O empresario deberá facilitar o centro de traballo para a celebración da asemblea, salvo nos seguintes casos:

- a) Se non se cumpren as disposicións desta lei.
- b) Se transcorresen menos de dous meses desde a última reunión celebrada.
- c) Se aínda non se resarcise ou afianzase o resarcimento polos danos producidos en alteracións ocorridas nalgunha reunión anterior.
- d) Peche legal da empresa.

As reunións informativas sobre convenios colectivos que lles sexan de aplicación non estarán afectadas polo establecido na letra b).

Artigo 79. Convocatoria

A convocatoria, con expresión da orde do día proposto polos convocantes, comunicárase ao empresario con corenta e oito horas de antelación, como mínimo, debendo este acusar recibo.

Artigo 80. Votacións

Cando se someta á asemblea por parte dos convocantes a adopción de acordos que afecten ao conxunto dos traballadores, requirírase para a validez daqueles o voto favorábel persoal, libre, directo e secreto, incluído o voto por correo, da metade máis un dos traballadores da empresa ou centro de traballo.

Artigo 81. Locais e taboleiro de anuncios

Nas empresas ou centros de traballo, sempre que as súas características o permitan, poñerase a disposición dos delegados de persoal ou do comité de empresa un local axeitado no que poidan desenvolver as súas actividades e comunicarse cos traballadores, así como un ou varios taboleiros de anuncios. A representación legal dos traballadores das empresas contratistas e subcontratistas que compartan de forma continuada centro de traballo poderán facer uso dos devanditos locais nos termos que acorden coa empresa. As posíbeis discrepancias resolveranse pola autoridade laboral, previo informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social.

TÍTULO III

Da negociación colectiva e dos convenios colectivos

CAPÍTULO I

Disposicións xerais

Sección 1.^a Natureza e efectos dos convenios

Artigo 82. Concepto e eficacia

1. Os convenios colectivos, como resultado da negociación desenvolvida polos representantes dos traballadores e dos empresarios, constitúen a expresión do acordo libremente adoptado por eles en virtude da súa autonomía colectiva.
2. Mediante os convenios colectivos, e no seu ámbito correspondente, os traballadores e empresarios regulan as condicións de traballo e de produtividade. Igualmente poderán regular a paz laboral a través das obrigas que se pacten.
3. Os convenios colectivos regulados por esta lei obrigan a todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia.

Sen prexuízo do anterior, cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados para negociar un convenio colectivo conforme ao previsto no artigo 87.1, poderase proceder, previo desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4, a non aplicar na empresa as condicións de traballo previstas no convenio colectivo aplicábel, sexa este de sector ou de empresa, que afecten ás seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario e distribución do tempo de traballo.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración e contía salarial.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39.
- g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante dous trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción, e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado. A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá aos suxeitos indicados no artigo 41.4, na orde e condicións sinalados neste.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o parágrafo segundo, e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicábeis na empresa e a súa duración, que non poderá prolongarse máis aló do momento en que resulte aplicábel un novo convenio na devandita empresa. O acordo de non aplicación non

poderá dar lugar ao incumprimento das obrigas establecidas en convenio relativas á eliminación das discriminacións por razóns de xénero ou das que estivesen previstas, de ser o caso, no plan de igualdade aplicábel na empresa. Así mesmo, o acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio colectivo.

En caso de desacordo durante o período de consultas calquera das partes poderá someter a discrepancia á comisión do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, a contar desde que a discrepancia lle fose exposta. Cando non se solicitase a intervención da comisión ou esta non alcanzase un acordo, as partes deberán recorrer aos procedementos que se estableceron nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83, para liquidar de maneira efectiva as discrepancias xurdidas na negociación dos acordos a que se refire este apartado, incluído o compromiso previo de someter as discrepancias a unha arbitrase vinculante; nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será recorríbel conforme ao procedemento e conforme aos motivos establecidos no artigo 91.

Cando o período de consultas finalice sen acordo e non fosen aplicábeis os procedementos aos que se refire o parágrafo anterior ou estes non solucionasen a discrepancia, calquera das partes poderá someter a solución desta á Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cando a non aplicación das condicións de traballo afectase a centros de traballo da empresa situados no territorio de máis dunha comunidade autónoma, ou aos órganos correspondentes das comunidades autónomas nos demais casos. A decisión destes órganos, que poderá ser adoptada no seu propio seo ou por un árbitro designado para o efecto por eles mesmos coas debidas garantías para asegurar a súa imparcialidade, deberá ditarse en prazo non superior a vinte e cinco días a contar desde a data do sometemento do conflito ante os devanditos órganos. Tal decisión terá a eficacia dos acordos alcanzados en período de consultas e só será recorríbel conforme ao procedemento e conforme aos motivos establecidos no artigo 91.

O resultado dos procedementos a que se refiren os parágrafos anteriores que finalice coa non aplicación de condicións de traballo deberá ser comunicado á autoridade laboral para os únicos efectos de depósito.

4. O convenio colectivo que sucede a un anterior pode dispor sobre os dereitos recoñecidos naquel. No devandito suposto aplicarase, integramente, o regulado no novo convenio.

Artigo 83. Unidades de negociación

1. Os convenios colectivos terán o ámbito de aplicación que as partes acorden.
2. As organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas, de carácter estatal ou de comunidade autónoma, poderán establecer, mediante acordos interprofesionais, cláusulas sobre a estrutura da negociación colectiva, fixando, de ser o caso, as regras que teñen que resolver os conflitos de concorrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas poderán igualmente pactarse en convenios ou acordos colectivos sectoriais, de ámbito estatal ou autonómico, por aqueles sindicatos e asociacións empresariais que contén coa lexitimación necesaria, de conformidade co establecido nesta lei.

3. As devanditas organizacións de traballadores e empresarios poderán igualmente elaborar acordos sobre materias concretas. Estes acordos, así como os acordos interprofesionais a que se refire o apartado 2, terán o tratamento desta lei para os convenios colectivos.

Artigo 84. Concorrencia

1. Un convenio colectivo, durante a súa vixencia, non poderá ser afectado polo disposto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme ao disposto no artigo 83.2, e salvo o previsto no apartado seguinte.
2. A regulación das condicións establecidas nun convenio de empresa, que poderá negociarse en calquera momento da vixencia de convenios colectivos de ámbito superior, terá prioridade aplicativa respecto do convenio sectorial estatal, autonómico ou de ámbito inferior nas seguintes materias:
 - a) A contía do salario base e dos complementos salariais, incluídos os vinculados á situación e resultados da empresa.

- b) O aboamento ou a compensación das horas extraordinarias e a retribución específica do traballo a quendas.
- c) O horario e a distribución do tempo de traballo, o réxime de traballo a quendas e a planificación anual das vacacións.
- d) A adaptación ao ámbito da empresa do sistema de clasificación profesional dos traballadores.
- e) A adaptación dos aspectos das modalidades de contratación que se atribúen por esta lei aos convenios de empresa.
- f) As medidas para favorecer a conciliación entre a vida laboral, familiar e persoal.
- g) Aqueloutras que dispoñan os acordos e convenios colectivos a que se refire o artigo 83.2.

Igual prioridade aplicativa terán nestas materias os convenios colectivos para un grupo de empresas ou unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas a que se refire o artigo 87.1.

Os acordos e convenios colectivos a que se refire o artigo 83.2 non poderán dispor da prioridade aplicativa prevista neste apartado.

3. Agás pacto en contrario negociado segundo o artigo 83.2, os sindicatos e as asociacións empresariais que reúnan os requisitos de lexitimación dos artigos 87 e 88 poderán, no ámbito dunha comunidade autónoma, negociar acordos ou convenios que afecten ao disposto nos de ámbito estatal sempre que a devandita decisión obteña o respaldo das maiorías esixidas para constituír a comisión negociadora na correspondente unidade de negociación.
4. No suposto previsto no apartado anterior, e agás que resultase de aplicación un réxime distinto establecido mediante acordo ou convenio colectivo de ámbito estatal negociado segundo o artigo 83.2, consideraranse materias non negociábeis no ámbito dunha comunidade autónoma o período de proba, as modalidades de contratación, a clasificación profesional, a xornada máxima anual de traballo, o réxime disciplinario, as normas mínimas en materia de prevención de riscos laborais e a mobilidade xeográfica.

Artigo 85. Contido

1. Dentro do respecto ás leis, os convenios colectivos poderán regular materias de índole económica, laboral, sindical e, en xeral, cantas outras afecten ás condicións de emprego e ao ámbito de relacións dos traballadores e as súas organizacións representativas co empresario e as asociacións empresariais, incluídos procedementos para resolver as discrepancias xurdidas nos períodos de consulta previstos nos artigos 40, 41, 47 e 51; os laudos arbitrais que para estes efectos poidan ditarse terán a mesma eficacia e tramitación que os acordos no período de consultas, sendo susceptibles de impugnación nos mesmos termos que os laudos ditados para a solución das controversias derivadas da aplicación dos convenios.

Sen prexuízo da liberdade das partes para determinar o contido dos convenios colectivos, na negociación destes existirá, en todo caso, o deber de negociar medidas dirixidas a promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral ou, de ser o caso, plans de igualdade co alcance e contido previsto no capítulo III do título IV da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

2. A través da negociación colectiva poderanse articular procedementos de información e seguimento dos despedimentos obxectivos, no ámbito correspondente.

Así mesmo, sen prexuízo da liberdade de contratación que se recoñece ás partes, a través da negociación colectiva articularase o deber de negociar plans de igualdade nas empresas de máis de douscentos cincuenta traballadores da seguinte forma:

- a) Nos convenios colectivos de ámbito empresarial, o deber de negociar formalizarase no marco da negociación dos devanditos convenios.
- b) Nos convenios colectivos de ámbito superior á empresa, o deber de negociar formalizarase a través da negociación colectiva que se desenvolva na empresa nos termos e condicións que se estableceron nos indicados convenios para cumprimentar o devandito deber de negociar a través das oportunas regras de complementariedade.

3. Sen prexuízo da liberdade de contratación a que se refiren os apartados anteriores, os convenios colectivos haberán de expresar como contido mínimo o seguinte:
 - a) Determinación das partes que os concertan.
 - b) Ámbito persoal, funcional, territorial e temporal.
 - c) Procedementos para liquidar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que se refire o artigo 82.3, adaptando, de ser o caso, os procedementos que se establezan a este respecto nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico conforme ao disposto en tal artigo.
 - d) Forma e condicións de denuncia do convenio, así como prazo mínimo para a devandita denuncia antes de finalizar a súa vixencia.
 - e) Designación dunha comisión paritaria da representación das partes negociadoras para entender daquelas cuestións establecidas na lei e de cantas outras lle sexan atribuídas, así como establecemento dos procedementos e prazos de actuación desta comisión, incluído o sometemento das discrepancias producidas no seu seo aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83.

Artigo 86. Vixencia

1. Corresponde ás partes negociadoras establecer a duración dos convenios, podendo eventualmente pactarse distintos períodos de vixencia para cada materia ou grupo homoxéneo de materias dentro do mesmo convenio.

Durante a vixencia do convenio colectivo, os suxeitos que reúnan os requisitos de lexitimación previstos nos artigos 87 e 88 poderán negociar a súa revisión.

2. Agás pacto en contrario, os convenios colectivos prorrogaranse de ano en ano se non mediase denuncia expresa das partes.
3. A vixencia dun convenio colectivo, unha vez denunciado e concluída a duración pactada, producirase nos termos que se estableceron no propio convenio.

Durante as negociacións para a renovación dun convenio colectivo, en defecto de pacto, manterase a súa vixencia, aínda que as cláusulas convencionais polas que se renunciase á folga durante a vixencia dun convenio decaerán a partir da súa denuncia. As partes poderán adoptar acordos parciais para a modificación dalgún ou algúns dos seus contidos prorrogados co fin de adaptalos ás condicións nas que, tras o remate da vixencia pactada, se desenvolva a actividade no sector ou na empresa. Estes acordos terán a vixencia que as partes determinen.

Mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83, deberanse establecer procedementos de aplicación xeral e directa para liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes tras o transcurso do procedemento de negociación sen alcanzarse un acordo, incluído o compromiso previo de someter as discrepancias a unha arbitrase; nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia xurídica que os convenios colectivos e só será recorríbel conforme ao procedemento e en base aos motivos establecidos no artigo 91. Os devanditos acordos interprofesionais deberán especificar os criterios e procedementos de desenvolvemento da arbitrase, expresando en particular para o caso de imposibilidade de acordo no seo da comisión negociadora o carácter obrigatorio ou voluntario do sometemento ao procedemento arbitral polas partes; en defecto de pacto específico sobre o carácter obrigatorio ou voluntario do sometemento ao procedemento arbitral, entenderase que a arbitrase ten carácter obrigatorio.

Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordase un novo convenio ou ditase un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vixencia e aplicarase, se o houber, o convenio colectivo de ámbito superior que fose de aplicación.

4. O convenio que sucede a un anterior derroga na súa integridade a este último, salvo os aspectos que expresamente se manteñan.

Sección 2.^a Lexitimación

Artigo 87. Lexitimación

1. En representación dos traballadores estarán lexitimados para negociar nos convenios de empresa e de ámbito inferior, o comité de empresa, os delegados de persoal, de ser o caso, ou as seccións sindicais se as houberse que, no seu conxunto, sumen a maioría dos membros do comité.
A intervención na negociación corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que sumen a maioría dos membros do comité de empresa ou entre os delegados de persoal.
Cando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como nos convenios que afecten a unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas no seu ámbito de aplicación, a lexitimación para negociar en representación dos traballadores será a que se establece no apartado 2 para a negociación dos convenios sectoriais.
Nos convenios dirixidos a un grupo de traballadores con perfil profesional específico, estarán lexitimadas para negociar as seccións sindicais que sexan designadas maioritariamente polos seus representados a través de votación persoal, libre, directa e secreta.
2. Nos convenios sectoriais estarán lexitimados para negociar en representación dos traballadores:
 - a) Os sindicatos que teñan a consideración de máis representativos a nivel estatal, así como, nos seus respectivos ámbitos, as organizacións sindicais afiliadas, federadas ou confederadas a estes.
 - b) Os sindicatos que teñan a consideración de máis representativos a nivel de comunidade autónoma respecto dos convenios que non transcendan do devandito ámbito territorial, así como, nos seus respectivos ámbitos, as organizacións sindicais afiliadas, federadas ou confederadas a estes.
 - c) Os sindicatos que contén cun mínimo do dez por cento dos membros dos comités de empresa ou delegados de persoal no ámbito xeográfico e funcional ao que se refira o convenio.
3. En representación dos empresarios estarán lexitimados para negociar:
 - a) Nos convenios de empresa ou ámbito inferior, o propio empresario.
 - b) Nos convenios de grupo de empresas e nos que afecten a unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas no seu ámbito de aplicación, a representación das devanditas empresas.
 - c) Nos convenios colectivos sectoriais, as asociacións empresariais que no ámbito xeográfico e funcional do convenio contén co dez por cento dos empresarios, no sentido do artigo 1.2, e sempre que estas dean ocupación a igual porcentaxe dos traballadores afectados, así como aquelas asociacións empresariais que no devandito ámbito dean ocupación ao quince por cento dos traballadores afectados.
Naqueles sectores nos que non existan asociacións empresariais que contén coa suficiente representatividade, segundo o previsto no parágrafo anterior, estarán lexitimadas para negociar os correspondentes convenios colectivos de sector as asociacións empresariais de ámbito estatal que contén co dez por cento ou máis das empresas ou traballadores no ámbito estatal, así como as asociacións empresariais de comunidade autónoma que contén nesta cun mínimo do quince por cento das empresas ou traballadores.
4. Así mesmo estarán lexitimados nos convenios de ámbito estatal os sindicatos de comunidade autónoma que teñan a consideración de máis representativos conforme ao previsto no artigo 7.1 da Lei Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical, e as asociacións empresariais da comunidade autónoma que reúnan os requisitos sinalados na disposición adicional sexta da presente lei.
5. Todo sindicato, federación ou confederación sindical, e toda asociación empresarial que reúna o requisito de lexitimación, terá dereito a formar parte da comisión negociadora.

Artigo 88. Comisión negociadora

1. A repartición de membros con voz e voto no seo da comisión negociadora efectuarase con respecto ao dereito de todos os lexitimados segundo o artigo anterior e en proporción á súa representatividade.
2. A comisión negociadora quedará validamente constituída cando os sindicatos, federacións ou confederacións e as asociacións empresariais a que se refire o artigo anterior representen como mínimo, respectiva-

mente, á maioría absoluta dos membros dos comités de empresa e delegados de persoal, de ser o caso, e a empresarios que ocupen á maioría dos traballadores afectados polo convenio.

Naqueles sectores nos que non existan órganos de representación dos traballadores, entenderase validamente constituída a comisión negociadora cando a mesma estea integrada polas organizacións sindicais que posúan a condición de máis representativas no ámbito estatal ou de comunidade autónoma.

Naqueles sectores nos que non existan asociacións empresariais que contén coa suficiente representatividade, entenderase validamente constituída a comisión negociadora cando esta estea integrada polas organizacións empresariais estatais ou autonómicas referidas no parágrafo segundo do artigo 87.3.c).

Nos supostos a que se refiren os dous parágrafos anteriores, a repartición dos membros da comisión negociadora efectuarase en proporción á representatividade que posúan as organizacións sindicais ou empresariais no ámbito territorial da negociación.

3. A designación dos compoñentes da comisión corresponderá ás partes negociadoras, os cales de mutuo acordo poderán designar un presidente e contar coa asistencia nas deliberacións de asesores, que intervirán, igual que o presidente, con voz pero sen voto.
4. Nos convenios sectoriais o número de membros en representación de cada parte non excederá de quince. No resto dos convenios non se superará o número de trece.
5. Se a comisión negociadora optase pola non elección dun presidente, as partes deberán consignar na acta da sesión constitutiva da comisión os procedementos a empregar para moderar as sesións e deberá asinar as actas que correspondan a estas un representante de cada unha delas, xunto co secretario.

CAPÍTULO II Procedemento

Sección 1.^a Tramitación, aplicación e interpretación

Artigo 89. Tramitación

1. A representación dos traballadores, ou dos empresarios, que promova a negociación, comunicarao á outra parte, expresando detalladamente na comunicación, que deberá facerse por escrito, a lexitimación que posúa de conformidade cos artigos anteriores, os ámbitos do convenio e as materias obxecto de negociación. No caso de que a promoción sexa o resultado da denuncia dun convenio colectivo vixente, a comunicación deberá efectuarse simultaneamente co acto da denuncia. Desta comunicación enviarase copia, para efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente en función do ámbito territorial do convenio. A parte receptora da comunicación só poderá negarse á iniciación das negociacións por causa legal ou convencionalmente establecida, ou cando non se trate de revisar un convenio xa vencido, sen prexuízo do establecido nos artigos 83 e 84; en calquera caso deberase contestar por escrito e motivadamente. Ambas as partes estarán obrigadas a negociar baixo o principio da boa fe. Nos supostos de que se producise violencia, tanto sobre as persoas como sobre os bens e ambas as partes comprobasen a súa existencia, quedará suspendida de inmediato a negociación en curso até a desaparición daquela.
2. No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora; a parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación.
3. Os acordos da comisión requirirán, en calquera caso, o voto favorábel da maioría de cada unha das dúas representacións.
4. En calquera momento das deliberacións, as partes poderán acordar a intervención dun mediador designado por elas.

Artigo 90. Validez

1. Os convenios colectivos a que se refire esta lei han de formalizarse por escrito, baixo sanción de nulidade.
2. Os convenios deberán ser presentados ante a autoridade laboral competente, para os únicos efectos de rexistro, dentro do prazo de quince días a partir do momento en que as partes negociadoras o asinen. Unha vez rexistrado, o convenio será remitido ao órgano público competente para o seu depósito.
3. No prazo máximo de vinte días desde a presentación do convenio no rexistro dispoñeráse pola autoridade laboral a súa publicación obrigatoria e gratuíta no «Boletín Oficial do Estado» ou no correspondente boletín oficial da comunidade autónoma ou da provincia, en función do ámbito territorial do convenio.
4. O convenio entrará en vigor na data en que acorden as partes.
5. Se a autoridade laboral estimase que algún convenio conculca a legalidade vixente ou lesiona gravemente o interese de terceiros, dirixirase de oficio á xurisdición social, a cal resolverá sobre as posíbeis deficiencias previa audiencia das partes, conforme ao establecido na Lei 36/2011, do 10 de outubro, Reguladora da Xurisdición Social.
6. Sen prexuízo do establecido no apartado anterior, a autoridade laboral velará polo respecto ao principio de igualdade nos convenios colectivos que puidesen conter discriminacións, directas ou indirectas, por razón de sexo.

Para tales efectos, poderá solicitar o asesoramento do Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades ou dos organismos de igualdade das comunidades autónomas, segundo proceda polo seu ámbito territorial. Cando a autoridade laboral dirixiuse á xurisdición social por entender que o convenio colectivo puidese conter cláusulas discriminatorias, poñerá en coñecemento do Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades ou dos organismos de igualdade das comunidades autónomas, segundo o seu ámbito territorial, sen prexuízo do establecido no artigo 95.3 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da Xurisdición Social.

Artigo 91. Aplicación e interpretación do convenio colectivo

1. Sen prexuízo das competencias legalmente atribuídas á xurisdición social, o coñecemento e resolución das cuestións derivadas da aplicación e interpretación dos convenios colectivos corresponderá á comisión paritaria destes.
2. Malia o establecido no apartado anterior, nos convenios colectivos e nos acordos a que se refire o artigo 83.2 e 3, poderanse establecer procedementos, como a mediación e a arbitrase, para a solución das controversias colectivas derivadas da aplicación e interpretación dos convenios colectivos. O acordo logrado a través da mediación e o laudo arbitral terán a mesma eficacia xurídica e tramitación que os convenios colectivos regulados nesta lei, sempre que quen adoptase o acordo ou subscribise o compromiso arbitral tivese a lexitimación que lle permita acordar, no ámbito do conflito, un convenio colectivo conforme ao previsto nos artigos 87, 88 e 89.
Estes acordos e laudos serán susceptibles de impugnación polos motivos e conforme aos procedementos previstos para os convenios colectivos. Especificamente caberá o recurso contra o laudo arbitral no caso de que non se observasen no desenvolvemento da actuación arbitral os requisitos e formalidades establecidos ao efecto, ou cando o laudo resolverse sobre puntos non sometidos á súa decisión.
3. Nos supostos de conflito colectivo relativo á interpretación ou aplicación do convenio deberá intervir a comisión paritaria do mesmo con carácter previo á formulación formal do conflito no ámbito dos procedementos non xudiciais a que se refire o apartado anterior ou ante o órgano xudicial competente.
4. As resolucións da comisión paritaria sobre interpretación ou aplicación do convenio terán a mesma eficacia xurídica e tramitación que os convenios colectivos regulados nesta lei.
5. Os procedementos de solución de conflitos a que se refire este artigo serán, así mesmo, de aplicación nas controversias de carácter individual, cando as partes expresamente se sometan a eles.

Sección 2.^a Adhesión e extensión

Artigo 92. Adhesión e extensión

1. Nas respectivas unidades de negociación, as partes lexitimadas para negociar poderán adherirse, de común acordo, á totalidade dun convenio colectivo en vigor, sempre que non estivesen afectadas por outro, comunicándoo á autoridade laboral competente para efectos de rexistro.
2. O Ministerio de Emprego e Seguridade Social, ou o órgano correspondente das comunidades autónomas con competencia na materia, poderán estender, cos efectos previstos no artigo 82.3, as disposicións dun convenio colectivo en vigor a unha pluralidade de empresas e traballadores ou a un sector ou subsector de actividade, polos prexuízos derivados para estes da imposibilidade de subscribir no devandito ámbito un convenio colectivo dos previstos neste título III, debida á ausencia de partes lexitimadas para iso.

A decisión de extensión adoptárase sempre a instancia de parte e mediante a tramitación do procedemento que regulamentariamente se determine, cuxa duración non poderá exceder de tres meses, tendo a ausencia de resolución expresa no prazo establecido efectos desestimatorios da solicitude.

Terán capacidade para iniciar o procedemento de extensión quen estea lexitimado para promover a negociación colectiva no ámbito correspondente conforme ao disposto no artigo 87.2 e 3.

Disposición adicional primeira. Traballo por conta propia

O traballo realizado por conta propia non estará sometido á lexislación laboral, excepto naqueles aspectos que por precepto legal se dispoña expresamente.

Disposición adicional segunda. Contratos para a formación e a aprendizaxe

1. O límite de idade e de duración para os contratos para a formación e a aprendizaxe establecidos nas letras a) e b) do artigo 11.2 non será de aplicación cando se subscriban no marco dos programas públicos de emprego e formación contemplados no texto refundido da Lei de Emprego.
Así mesmo, nestes contratos as situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, risco durante a lactación e paternidade non interromperán o cómputo da duración do contrato.
2. A acción protectora da Seguridade Social nos contratos para a formación e a aprendizaxe subscritos con alumnos traballadores nos programas de escolas taller, casas de oficios e talleres de emprego, comprenderá as mesmas continxencias, situacións protexíbeis e prestacións que para o resto de traballadores contratados baixo esta modalidade, tal e como establecen o artigo 11.2.h) e o texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, a excepción do desemprego.

Disposición adicional terceira. Negociación colectiva e contrato fixo de obra

O disposto no artigo 15.1.a) e 5 e no artigo 49.1.c) enténdese sen prexuízo do que se establece ou poida establecerse sobre a regulación do contrato fixo de obra, incluída a súa indemnización por cesamento, na negociación colectiva de conformidade coa disposición adicional terceira da Lei 32/2006, do 18 de outubro, reguladora da subcontratación no sector da construción.

Disposición adicional cuarta. Conceptos retributivos

As modificacións introducidas pola Lei 11/1994, do 19 de maio, pola que se modifican determinados artigos do Estatuto dos Traballadores, e do texto articulado da Lei de Procedemento Laboral e da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social, na regulación legal do salario non afectarán aos conceptos retributivos que tivesen recoñecidos os traballadores até o 12 de xuño de 1994, que se manterán nos mesmos termos que rexesen nese momento até que por convenio colectivo se estableza un réxime salarial que leve a desaparición ou modificación dos devanditos conceptos.

Disposición adicional quinta. Persoal de alta dirección

As retribucións do persoal de alta dirección gozarán das garantías do salario establecidas nos artigos 27.2, 29, 32 e 33.

Disposición adicional sexta. Representación institucional dos empresarios

Para efectos de posuír representación institucional en defensa de intereses xerais dos empresarios ante as Administracións Públicas e outras entidades ou organismos de carácter estatal ou de comunidade autónoma que a teñan prevista, entenderase que gozan desta capacidade representativa as asociacións empresariais que contén co dez por cento ou máis das empresas e traballadores no ámbito estatal.

Así mesmo, poderán tamén estar representadas as asociacións empresariais de comunidade autónoma que contén nesta cun mínimo do quince por cento dos empresarios e traballadores. Non estarán comprendidas neste suposto as asociacións empresariais que estean integradas en federacións ou confederacións de ámbito estatal.

As organizacións empresariais que teñan a condición de máis representativas conforme a esta disposición adicional gozarán de capacidade para obter cesións temporais do uso de inmobles patrimoniais públicos nos termos que se establezan legalmente.

Disposición adicional sétima. Regulación de condicións por rama de actividade

A regulación de condicións de traballo por rama de actividade para os sectores económicos da produción e demarcacións territoriais en que non exista convenio colectivo poderá realizarse polo Goberno, a proposta do Ministerio de Emprego e Seguridade Social, previas as consultas que considere oportunas ás asociacións empresariais e organizacións sindicais, sen prexuízo do disposto no artigo 92, que será sempre procedemento prioritario.

Disposición adicional oitava. Código de Traballo

O Goberno, a proposta do Ministerio de Emprego e Seguridade Social, recollerá nun texto único denominado Código de Traballo, as distintas leis orgánicas e ordinarias que, xunto con este, regulan as materias laborais, ordenándoas en títulos separados, un por lei, con numeración correlativa, respectando integramente o seu texto literal.

Así mesmo incorporaranse sucesiva e periodicamente ao devandito Código de Traballo todas as disposicións xerais laborais mediante o procedemento que se fixe polo Goberno en canto á técnica de incorporación, segundo o rango das normas incorporadas.

Disposición adicional novena. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. A Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como órgano colexiado, adscrito ao Ministerio de Emprego e Seguridade Social a través da Dirección Xeral de Emprego, de carácter tripartito e paritario e integrado por representantes da Administración Xeral do Estado, así como das organizacións empresariais e sindicais máis representativas, terá as seguintes funcións:
 - a) O asesoramento e consulta sobre o ámbito funcional dos convenios colectivos e sobre o convenio colectivo de aplicación a unha empresa, así como a consulta no suposto de extensión dun convenio colectivo regulado no artigo 92.
 - b) O estudo, información e elaboración de documentación sobre a negociación colectiva, así como a difusión da mesma mediante o Observatorio da Negociación Colectiva.
 - c) A intervención nos procedementos de solución de discrepancias nos casos de desacordo no período de consultas para a non aplicación das condicións de traballo establecidas nos convenios colectivos de acordo co artigo 82.3.
2. Regulamentariamente, establecerase a composición e organización da Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como os seus procedementos de actuación.
3. O funcionamento e as decisións da Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos entenderanse sempre sen prexuízo das atribucións que correspondan á xurisdición e á autoridade laboral nos termos establecidos polas leis.

4. Para o desenvolvemento das funcións establecidas nesta lei, a Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será reforzada nas súas actuacións pola Dirección Xeral de Emprego de acordo coas medidas de apoio que se establezan nas normas de desenvolvemento regulamentario, previa consulta coas organizacións sindicais e empresariais máis representativas.
5. Se algunha comunidade autónoma non tivese constituído e en funcionamento un órgano tripartito equivalente á Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos nin mantivese convenio de colaboración en vigor co Ministerio de Emprego e Seguridade Social acordando a actuación da Comisión no ámbito territorial desa comunidade, a Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos poderá, subsidiariamente e sempre que non se constituán e estean en funcionamento os devanditos órganos tripartitos equivalentes, coñecer das solicitudes presentadas polas empresas e os representantes legais dos traballadores para dar solución ás discrepancias xurdidas por falta de acordo sobre a non aplicación das condicións de traballo, presentes no convenio colectivo de aplicación, cando a devandita non aplicación afecte a centros de traballo da empresa situados no territorio da devandita comunidade autónoma.

Disposición adicional décima. Cláusulas dos convenios colectivos referidas ao cumprimento da idade ordinaria de xubilación

Entenderanse nulas e sen efecto as cláusulas dos convenios colectivos que posibiliten a extinción do contrato de traballo polo cumprimento por parte do traballador da idade ordinaria de xubilación fixada na normativa de Seguridade Social, calquera que sexa a extensión e alcance das devanditas cláusulas.

Disposición adicional undécima. Acreditación da capacidade representativa das organizacións sindicais

Para os efectos de expedición das certificacións acreditativas da capacidade representativa das organizacións sindicais no ámbito estatal prevista no artigo 75.7, as comunidades autónomas deberán remitir mensualmente copia das actas electorais rexistradas á oficina pública estatal.

Disposición adicional duodécima. Preavisos

O Goberno poderá reducir o prazo mínimo de preaviso dun mes previsto no parágrafo segundo do artigo 67.1, nos sectores de actividade con alta mobilidade do persoal, previa consulta coas organizacións sindicais que nese ámbito funcional posúan, polo menos, o dez por cento dos representantes dos traballadores, e coas asociacións empresariais que contén co dez por cento dos empresarios e dos traballadores afectados polo mesmo ámbito funcional.

Disposición adicional décimo terceira. Solución non xudicial de conflitos

No caso de que, aínda non se tendo pactado no convenio colectivo aplicábel un procedemento para resolver as discrepancias nos períodos de consultas, se establecesen, conforme ao artigo 83, órganos ou procedementos non xudiciais de solución de conflitos no ámbito territorial correspondente, quen sexa parte no devanditos períodos de consultas poderá someter de común acordo a súa controversia aos devanditos órganos.

Disposición adicional décimo cuarta. Consideración de vítimas do terrorismo para efectos laborais

Considéranse incluídas para efectos do disposto nos artigos 37.8 e 40.4 as persoas ás que se refiren os artigos 5 e 33 da Lei 29/2011, do 22 de setembro, de Recoñecemento e Protección Integral ás Vítimas do Terrorismo.

Disposición adicional décimo quinta. Aplicación dos límites de duración do contrato por obra ou servizo determinados e ao encadeamento de contratos nas Administracións Públicas

1. O disposto no artigo 15.1.a) en materia de duración máxima do contrato por obra ou servizo determinados e no artigo 15.5 sobre límites ao encadeamento de contratos producirá efectos no ámbito das Administracións Públicas e os seus organismos públicos vinculados ou dependentes, sen prexuízo da aplicación dos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade no acceso ao emprego público, polo que non será obstáculo para a obriga de proceder á cobertura dos postos de traballo de que se trate a través dos procedementos ordinarios, de acordo co establecido na normativa aplicábel.

En cumprimento desta previsión, o traballador continuará desempeñando o posto que viña ocupando até que se proceda á súa cobertura polos procedementos antes indicados, momento no que se producirá a extinción da relación laboral, agás que o mencionado traballador acceda a un emprego público, superando o correspondente proceso selectivo.

2. Malia o previsto no apartado anterior, o disposto no artigo 15.1.a) en materia de duración máxima do contrato por obra ou servizo determinados non será de aplicación aos contratos celebrados polas Administracións Públicas e os seus organismos públicos vinculados ou dependentes, nin ás modalidades particulares de contrato de traballo contempladas na Lei Orgánica 6/2001, do 21 de decembro, de Universidades ou en calquera outras normas con rango de lei cando estean vinculados a un proxecto específico de investigación ou de investimento de duración superior a tres anos.
3. Para a aplicación do límite ao encadeamento de contratos previsto no artigo 15.5, só se terán en conta os contratos celebrados no ámbito de cada unha das Administracións Públicas sen que formen parte delas, para estes efectos, os organismos públicos, axencias e demais entidades de dereito público con personalidade xurídica propia vinculadas ou dependentes destas. En todo caso, o disposto no devandito artigo 15.5 non será de aplicación respecto das modalidades particulares de contrato de traballo contempladas na Lei Orgánica 6/2001, do 21 de decembro, de Universidades ou en calquera outras normas con rango de lei.

Disposición adicional décimo sexta. Aplicación do despedimento por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción no sector público

O despedimento por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción do persoal laboral ao servizo dos entes, organismos e entidades que forman parte do sector público de acordo co artigo 3.1 do texto refundido da Lei de Contratos do Sector Público, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 3/2011, do 14 de novembro, efectuarase conforme ao disposto nos artigos 51 e 52.c) da presente lei e as súas normas de desenvolvemento e no marco dos mecanismos preventivos e correctivos regulados na normativa de estabilidade orzamentaria e sustentabilidade financeira das Administracións Públicas.

Para efectos das causas destes despedimentos nas Administracións Públicas, entendendo como tales os entes, organismos e entidades a que se refire o artigo 3.2 do texto refundido da Lei de Contratos do Sector Público, entenderase que concorren causas económicas cando se produza nestas unha situación de insuficiencia orzamentaria sobrevida e persistente para o financiamento dos servizos públicos correspondentes. En todo caso, entenderase que a insuficiencia orzamentaria é persistente se se produce durante tres trimestres consecutivos. Entenderase que concorren causas técnicas, cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos da prestación do servizo público de que se trate e causas organizativas, cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal adscrito ao servizo público.

Terá prioridade de permanencia o persoal laboral fixo que adquirise esta condición, de acordo cos principios de igualdade, mérito e capacidade, a través dun procedemento selectivo de ingreso convocado para o efecto, cando así o establezan os entes, organismos e entidades a que se refire o parágrafo anterior.

Disposición adicional décimo sétima. Suspensión do contrato de traballo e redución de xornada nas Administracións Públicas

O previsto no artigo 47 non será de aplicación ás Administracións Públicas e ás entidades de dereito público vinculadas ou dependentes dunha ou varias delas e doutros organismos públicos, salvo a aquelas que se financien maioritariamente con ingresos obtidos como contrapartida de operacións realizadas no mercado.

Disposición adicional décimo oitava. Discrepancias en materia de conciliación

As discrepancias que xurdan entre empresarios e traballadores en relación co exercicio dos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral recoñecidos legal ou convencionalmente resolveranse pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, Reguladora da Xurisdición Social.

Disposición adicional décimo novena. Cálculo de indemnizacións en determinados supostos de xornada reducida

1. Nos supostos de redución de xornada contemplados no artigo 37.5, 6 e 8, o salario a ter en conta para efectos do cálculo das indemnizacións previstas nesta lei será o que correspondese ao traballador sen considerar a redución de xornada efectuada, a condición de que non transcorrese o prazo máximo legalmente establecido para a devandita redución.
2. Igualmente, será de aplicación o disposto no parágrafo anterior nos supostos de exercicio a tempo parcial dos dereitos segundo o establecido no terceiro parágrafo do artigo 48.6 e no penúltimo parágrafo do artigo 48.7.

Disposición adicional vixésima. Contratos formativos celebrados con traballadores con discapacidade

1. As empresas que celebren contratos en prácticas con traballadores con discapacidade terán dereito a unha redución, durante a vixencia do contrato, do cincuenta por cento da cota empresarial da Seguridade Social correspondente a continxencias comúns.
2. As empresas que celebren contratos para a formación e a aprendizaxe con traballadores con discapacidade terán dereito a unha redución do cincuenta por cento nas cotas empresariais da Seguridade Social previstas para os contratos para a formación e a aprendizaxe.
3. Continuarán sendo de aplicación aos contratos para a formación e a aprendizaxe que se celebren con traballadores con discapacidade que traballen en centros especiais de emprego as peculiaridades que para os devanditos contratos se prevén no artigo 7 do Real Decreto 1368/1985, do 17 de xullo, polo que se regula a relación laboral de carácter especial dos minusválidos que traballen nos Centros Especiais de Emprego.

Disposición adicional vixésimo primeira. Substitución de traballadores excedentes por coidado de familiares

Os contratos de interinidade que se celebren con beneficiarios de prestacións por desemprego, de nivel contributivo ou asistencial, que leven máis dun ano como perceptores, para substituír a traballadores que estean na situación de excedencia a que se refire o artigo 46.3, darán dereito a unha redución nas cotizacións empresariais á Seguridade Social por continxencias comúns nas contías que se especifican a continuación:

- a) Noventa e cinco por cento durante o primeiro ano de excedencia do traballador que se substitúe.
- b) Sesenta por cento durante o segundo ano de excedencia do traballador que se substitúe.
- c) Cincuenta por cento durante o terceiro ano de excedencia do traballador que se substitúe.

Os citados beneficios non serán de aplicación ás contratacións que afecten ao cónxuxe, ascendentes, descendentes e demais parentes por consanguinidade ou afinidade, até o segundo grao inclusive, do empresario ou de quen posúa cargos de dirección ou sexan membro dos órganos de administración das empresas que revistan a forma xurídica de sociedade e as que se produzan con estes últimos.

As contratacións realizadas ao abeiro do establecido nesta disposición rexeranse polo disposto no artigo 15.1.c) desta lei e as súas normas de desenvolvemento.

Disposición transitoria primeira. Contratos celebrados antes da entrada en vigor desta lei

Continuarán sendo de aplicación aos contratos celebrados antes da entrada en vigor desta lei as normas específicas aplicábeis a cada unha das modalidades contractuais que estivesen vixentes no momento en que os devanditos contratos se concertasen, agás que outra cousa se estableceu legalmente.

Disposición transitoria segunda. Contratos para a formación e a aprendizaxe

1. Ata que a taxa de desemprego no noso país se sitúe por baixo do quince por cento poderán realizarse contratos para a formación e a aprendizaxe con traballadores menores de trinta anos sen que sexa de aplicación o límite máximo de idade establecido no parágrafo primeiro do artigo 11.2.a).
2. As referencias realizadas nas disposicións legais, regulamentarias ou nos convenios colectivos ao contrato para a formación deberán entenderse realizadas, a partir do 31 de agosto de 2011, ao contrato para a formación e a aprendizaxe a que se refire o artigo 11.2 na medida en que non se opoñan ou contradigan o establecido neste.

Disposición transitoria terceira. Contratos a tempo parcial por xubilación parcial e de relevo e idade de xubilación

Para efectos do establecido os artigos 12.6 e 7, teranse en conta as idades previstas no texto refundido da Lei Xeral da Seguridade Social.

Disposición transitoria cuarta. Negociación colectiva e modalidades contractuais

O disposto no artigo 15.1.a) en materia de duración máxima do contrato enténdese sen prexuízo do que estivese establecido nos convenios colectivos sectoriais vixentes ao 19 de setembro de 2010 sobre a duración máxima do contrato por obra ou servizo determinados.

Disposición transitoria quinta. Limitación do encadeamento de modalidades contractuais

1. O previsto no artigo 15.5 será de aplicación aos contratos de traballo subscritos a partir do 18 de xuño de 2010.
2. Respecto dos contratos subscritos polo traballador antes do 18 de xuño de 2010, seguirá sendo de aplicación, para os efectos do cómputo do número de contratos, o establecido no artigo 15.5 segundo a redacción dada ao mesmo pola Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego, sempre que os contratos se celebren a partir do 15 de xuño de 2006.
Respecto dos contratos subscritos polo traballador antes de 15 de xuño de 2006, para os efectos do cómputo do número de contratos, do período e do prazo previsto no citado artigo 15.5, tomarase en consideración o vixente a 15 de xuño de 2006.
3. Para os efectos do establecido no artigo 15.5, quedará excluído do cómputo do prazo de vinte e catro meses e do período de trinta meses a que se refire o citado artigo o tempo transcorrido entre o 31 de agosto de 2011 e o 31 de decembro de 2012, exista ou non prestación de servizos polo traballador entre as devanditas datas, computándose en todo caso para os efectos do indicado no devandito artigo os períodos de servizos transcorridos, respectivamente, con anterioridade ou posterioridade ás mesmas.

Disposición transitoria sexta. Horas complementarias

O réxime de horas complementarias pactado con anterioridade ao 22 de decembro de 2013 continuará sendo de aplicación nos contratos vixentes á devandita data, agás que as partes acorden modificalo nos termos establecidos na actual redacción dos apartados 4 e 5 do artigo 12.

Disposición transitoria sétima. Duración do permiso de paternidade nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento até a entrada en vigor da Lei 9/2009, do 6 de outubro

Mentres non entre en vigor a Lei 9/2009, do 6 de outubro, de ampliación da duración do permiso de paternidade nos casos de nacemento, adopción ou acolliada, a duración do permiso de paternidade a que se refire o primeiro parágrafo do artigo 48.7 será de trece días ininterrompidos ampliábeis nos supostos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo.

De conformidade coa disposición adicional sexta da Lei 2/2008, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para 2009, o devandito permiso terá unha duración de vinte días cando o novo nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento se produza nunha familia numerosa, cando a familia adquira a devandita condición co novo nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento ou cando na familia haxa unha persoa con discapacidade. A duración indicada ampliarase nos supostos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo ou menor a partir do segundo, ou se un deles é unha persoa con discapacidade.

Disposición transitoria oitava. Indemnización por finalización de contrato temporal

1. A indemnización prevista á finalización do contrato temporal establecida no artigo 49.1.c) aplicarase de modo gradual conforme ao seguinte calendario:
Oito días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais celebrados até o 31 de decembro de 2011.

Nove días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais celebrados a partir do 1 de xaneiro de 2012.

Dez días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais celebrados a partir do 1 de xaneiro de 2013.

Once días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais celebrados a partir do 1 de xaneiro de 2014.

Doce días de salario por cada ano de servizo para os contratos temporais celebrados a partir do 1 de xaneiro de 2015.

2. A indemnización por finalización do contrato á que se refire o citado artigo 49.1.c) non será de aplicación ás extincións de contratos celebrados con anterioridade ao 4 de marzo de 2001, calquera que sexa a data da súa extinción.

Disposición transitoria novena. Normas transitorias en relación coas cláusulas dos convenios colectivos referidas ao cumprimento da idade ordinaria de xubilación

1. O establecido na disposición adicional décima aplicarase aos convenios colectivos subscritos a partir do 8 de xullo de 2012.
2. A citada disposición adicional décima aplicarase aos convenios colectivos subscritos con anterioridade ao 8 de xullo de 2012 nos seguintes termos:
 - a) Cando a finalización da vixencia inicial pactada dos devanditos convenios se produza despois do 8 de xullo de 2012, a aplicación producirase a partir da data da citada finalización.
 - b) Cando a finalización da vixencia inicial pactada dos devanditos convenios se producise antes do 8 de xullo de 2012, a aplicación producirase a partir desta última data.

Disposición transitoria décima. Réxime aplicábel a expedientes de regulación de emprego iniciados conforme á normativa anterior

1. Os expedientes de regulación de emprego para a extinción ou suspensión dos contratos de traballo para a redución de xornada que estivesen en tramitación ao 12 de febreiro de 2012 rexeranse pola normativa vixente no momento do seu inicio.
2. Os expedientes de regulación de emprego para a extinción ou a suspensión dos contratos de traballo ou para a redución de xornada resoltos pola autoridade laboral e con vixencia na súa aplicación ao 12 de febreiro de 2012 rexeranse pola normativa en vigor cando se ditou a resolución do expediente.

Disposición transitoria undécima. Indemnizacións por despedimento improcedente

1. A indemnización por despedimento prevista no artigo 56.1 será de aplicación aos contratos subscritos a partir do 12 de febreiro de 2012.
2. A indemnización por despedimento improcedente dos contratos formalizados con anterioridade ao 12 de febreiro de 2012 calcularase a razón de corenta e cinco días de salario por ano de servizo polo tempo de prestación de servizos anterior á devandita data, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, e a razón de trinta e tres días de salario por ano de servizo polo tempo de prestación de servizos posterior, rateándose igualmente por meses os períodos de tempo inferiores a un ano. O importe indemnizatorio resultante non poderá ser superior a setecentos vinte días de salario, agás que do cálculo da indemnización polo período anterior ao 12 de febreiro de 2012 resultase un número de días superior; nese caso aplicarase este como importe indemnizatorio máximo, sen que o devandito importe poida ser superior a corenta e dúas mensualidades, en ningún caso.
3. Para efectos de indemnización por extinción por causas obxectivas, os contratos de fomento da contratación indefinida celebrados con anterioridade ao 12 de febreiro de 2012 continuarán rexéndose pola normativa a cuxo amparo se concertaron.

En caso de despedimento disciplinario, a indemnización por despedimento improcedente calcularase conforme ao disposto no apartado 2.

Disposición transitoria duodécima. Salarios de tramitación

O disposto no artigo 56.5 será de aplicación aos expedientes de reclamación ao Estado de salarios de tramitación nos que non recaese sentenza firme de despedimento o 15 de xullo de 2012.

Disposición final primeira. Título competencial

Esta lei dítase de acordo co establecido no artigo 149.1.7.^a da Constitución Española, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación laboral sen prexuízo da súa execución polos órganos das comunidades autónomas.

Disposición final segunda. Desenvolvemento regulamentario

1. O Goberno ditará as disposicións que sexan precisas para o desenvolvemento desta lei.
2. O Goberno, previas as consultas que considere oportunas ás asociacións empresariais e organizacións sindicais, ditará as normas necesarias para a aplicación do título II naquelas empresas pertencentes a sectores de actividade nas que sexa relevante o número de traballadores non fixos ou o de traballadores menores de dezoito anos, así como aos colectivos nos que, pola natureza das súas actividades, se ocasione unha mobilidade permanente, unha acusada dispersión ou uns desprazamentos de localidade, ligados ao exercicio normal das súas actividades, e nos que concorran outras circunstancias que fagan aconsellábel a súa inclusión no ámbito de aplicación do título II citado. En todo caso, as devanditas normas respectarán o contido básico deses procedementos de representación na empresa.

Referencias posteriores

DÍTASE DE CONFORMIDADE o art. 27.1, fixando o salario mínimo interprofesional para o 2018: Real Decreto 1077/2017, do 29 de decembro (Ref. BOE-A-2017-15848).

DERRÓGASE o art. 2.1.h), por Real Decreto-lei 8/2017, do 12 de maio (Ref. BOE-A-2017-5270).

DÉIXASE SEN EFECTO a derogación do art. 2.1.h, na redacción dada polo Real Decreto-lei 4/2017, do 24 de febreiro, por Resolución do 16 de marzo de 2017 (Ref. BOE-A-2017-3124).

DERRÓGASE o art. 2.1.h, por Real Decreto-lei 4/2017, do 24 de febreiro (Ref. BOE-A-2017-1933).

DÍTASE DE CONFORMIDADE:

o art. 27.1, fixando o salario mínimo interprofesional para o 2017: Real Decreto 742/2016, do 30 de decembro (Ref. BOE-A-2016-12598).

co art. 27.1 fixando o salario mínimo interprofesional para o 2016: Real Decreto 1171/2015, do 29 de decembro (Ref. BOE-A-2015-14273).

Referencias anteriores

DERROGA:

Disposición transitoria 2 da Lei 1/2014, do 28 de febreiro (Ref. BOE-A-2014-2219).

Disposición transitoria única do Real Decreto-lei 16/2013, do 20 de decembro (Ref. BOE-A-2013-13426).

Disposición adicional 6 do Real Decreto-lei 5/2013, do 15 de marzo (Ref. BOE-A-2013-2874).

Disposición transitoria 7 do Real Decreto-lei 20/2012, do 13 de xullo (Ref. BOE-A-2012-9364).

Art. 17 e as disposicións adicionais 6 e 9 e transitorias 5, 6, 9.1, 10 e 15 da Lei 3/2012, do 6 de xullo (Ref. BOE-A-2012-9110).

Art. 5 e as disposicións adicional 5 e transitorias 1 e 2 do Real Decreto-lei 10/2011, do 26 de agosto (Ref. BOE-A-2011-14220).

Disposicións adicionais 1 e 3 e transitorias 1, 2 e 12 da Lei 35/2010, do 17 de setembro (Ref. BOE-A-2010-14301).

Disposicións adicional 7 e transitoria 2 da Lei 43/2006, do 29 de decembro (Ref. BOE-A-2006-22949).

Disposicións adicional 4 e transitoria 2 da Lei 12/2001, do 9 de xullo (Ref. BOE-A-2001-13265).

Lei do Estatuto dos Traballadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, do 24 de marzo (Ref. BOE-A-1995-7730).

DE CONFORMIDADE co art. Un.d) da Lei 20/2014, do 29 de outubro (Ref. BOE-A-2014-11064).



Confederación Intersindical Galega

www.cig.gal