

2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bategina onartzen duena.

BOE, 255 zk., 2015-10-24koa

Urriaren 29ko 20/2014 Legeak Gobernu eskuordetzen du hainbat testu bategin eman ditzan, Espainiako Konstituzioaren 82. artikuluekin eta hurrengoekin bat, eta haren bat.d) artikulua baimena ematen dio Gobernuari testu bategin bat onartzeko, zeinetan honako lege eta xedapen hauek jasoko diren, behar bezala erregularizatuta, argituta eta harmonizatuta: Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina (martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretu bidez onetsita), eta horrekin lotuta zenbaki honetan zerrendatutako legezko xedapen guztiak, baita horiek aldatu dituzten lege-mailako arauak ere.

Aipatutako testua egiteko epea hamabi hilabetekoa zen 20/2014 Legea indarrean jartzen zenetik zenbatuta, eta hori 2014ko urriaren 31n izan zen.

Legegintzako errege-dekretu honi buruzko kontsulta jaso dute ordezkariak handieneko sindikatu-erakunde eta enpresaburu-elkarteek.

Gainera, Ekonomia eta Gizarte Kontseiluak horren gaineko irizpena ere eman du.

Horrenbestez, Enpleguko eta Gizarte Segurantzako ministroak halaxe proposatuta, Estatu Kontseiluekin bat, eta Ministro Kontseiluak 2015eko urriaren 23an izandako bileran gaia eztabaidatu ondoren,

XEDATZEN DUT:

**Artikulu bakarra. Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onartzea.**

Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onartu da, eta jarraian erantsita dator.

**Xedapen indargabetzaile bakarra. Arauak indargabetzea.**

Indargabeturik geratzen dira legegintzako errege-dekretu honetan eta onesten den testu bateginean xedatutakoaren kontra dauden maila bereko edo apalagoko xedapen guztiak, eta, zehazki, hauek:

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

BOE, n.º 255, de 24-10-2015

El artículo Uno.d) de la Ley 20/2014, de 29 de octubre, por la que se delega en el Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos, en virtud de lo establecido en el artículo 82 y siguientes de la Constitución Española, autorizó al Gobierno para aprobar un texto refundido en el que se integrasen, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y todas las disposiciones legales relacionadas que se enumeran en ese apartado, así como las normas con rango de ley que las hubieren modificado.

El plazo para la realización de dicho texto era de doce meses a partir de la entrada en vigor de la citada Ley 20/2014, que tuvo lugar el 31 de octubre de 2014.

Este real decreto legislativo ha sido sometido a consulta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Además, ha sido informado por el Consejo Económico y Social.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de octubre de 2015,

DISPONGO:

**Artículo único. Aprobación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

Se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que se inserta a continuación.

**Disposición derogatoria única. Derogación normativa.**

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto legislativo y en el texto refundido que aprueba y, en particular, las siguientes:



1.  
1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, martxoaren 24koa, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onartzen duena.
2.  
Uztailaren 9ko 12/2001 Legearen (Enplegua sustatzeari eta enpleguaren kalitatea hobetzeari begira, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzkoa) laugarren xedapen gehigarria eta bigarren xedapen iragankorra.
3.  
Hazkuntza eta Enplegua Hobetzeko Legearen (abenduaren 29ko 43/2006) zazpigarren xedapen gehigarria eta bigarren xedapen iragankorra.
4.  
Lan Merkatua Erreformatzeko Premiazko Neurriei buruzko Legearen (irailaren 17ko 35/2010) lehenengo eta hirugarren xedapen gehigarriak eta lehenengo, bigarren eta hamabigarren xedapen iragankorrak.
5.  
Abuztuaren 26ko 10/2011 Errege Lege Dekretuaren (Gazteen enplegua sustatzeko, enpleguaren egonkortasuna bultzatzeko eta langabezia-prestazioa agortzen zaien pertsonen prestakuntza eguneratzeko programari eusteko premiazko neurriei buruzkoa) 5. artikulua, bosgarren xedapen gehigarria eta lehenengo eta bigarren xedapen iragankorrak.
6.  
Lan Merkatua Erreformatzeko Premiazko Neurriei buruzko Legearen (uztailaren 6ko 3/2012) 17. artikulua, seigarren eta bederatzigarren xedapen gehigarriak eta bosgarren eta seigarren xedapen iragankorrak, bederatzigarren xedapen iragankorraren 1. zenbakia eta hamargarren eta hamabosgarren xedapen iragankorrak.
7.  
Aurrekontu Egonkortasuna Bermatzeko eta Lehiakortasuna Bultzatzeko Neurriei buruzko Errege Lege Dekretuaren (uztailaren 13ko 20/2012) zazpigarren xedapen iragankorra.
8.  
Martxoaren 15eko 5/2013 Errege Lege Dekretuaren (Langile zaharren lan-bizitzaren jarraipenaren aldeko neurriak eta zahartze aktiboa sustatzeko neurriei buruzkoa) seigarren xedapen gehigarria.

1.  
El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2.  
La disposición adicional cuarta y la disposición transitoria segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
3.  
La disposición adicional séptima y la disposición transitoria segunda de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
4.  
Las disposiciones adicionales primera y tercera y las disposiciones transitorias primera, segunda y duodécima de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
5.  
El artículo 5, la disposición adicional quinta y las disposiciones transitorias primera y segunda del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.
6.  
El artículo 17, las disposiciones adicionales sexta y novena, las disposiciones transitorias quinta y sexta, el apartado 1 de la disposición transitoria novena y las disposiciones transitorias décima y decimoquinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
7.  
La disposición transitoria séptima del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
8.  
La disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.



9.

Abenduaren 20ko 16/2013 Errege Lege Dekretuaren (Kontratazio egonkorra laguntzeko eta langileen enplegarritasuna hobetzeko neurriei buruzkoa) xedapen iragankor bakarra.

10.

Otsailaren 28ko 1/2014 Legearen (Lanaldi partzialeko langileak babesteari eta arlo ekonomiko eta sozialeko beste premiazko neurri batzuei buruzkoa) bigarren xedapen iragankorra.

Oviedon, 2015eko urriaren 23an.

FELIPE e.

Enplegu eta Gizarte Segurantzako ministroa,

FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA

9.

La disposición transitoria única del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

10.

La disposición transitoria segunda de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Dado en Oviedo, el 23 de octubre de 2015.

FELIPE R.

La Ministra de Empleo y Seguridad Social,

FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA

## TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

### TÍTULO I

#### De la relación individual de trabajo

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

#### Sección 1.ª Ámbito y fuentes

#### Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1.

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

2.

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

3.

Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:

a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas

## LANGILEEN ESTATUTUARI BURUZKO LEGEAREN TESTU BATEGINA

### I. TITULUA

#### Norbanakoaren lan-harremanak

#### I. KAPITULUA

#### Xedapen orokorrak

#### 1. atala. Eremua eta iturriak

#### 1. artikulua. Aplikazio-eremua.

1.

Inoren kontura eta ordaindutako zerbitzuak beren borondatez betetzen dituzten langileei aplikatuko zaie lege hau, beti ere beste pertsona batek antolatu eta zuzendutako eremuan izaten bada; pertsona hori fisikoa edo juridikoa izan daiteke, eta enplegatzaile edo enpresaburu deituko zaio berari.

2.

Lege honen ondorioetarako, aurreko zenbakian aipatutako pertsonen zerbitzuak hartzen dituzten bai pertsona fisiko edo juridiko guztiak, zein ondasun-erkidego guztiak enpresaburu izango dira; baita legez eraturako aldi baterako laneko enpresek enpresa erabiltzaileei uzteko kontrataturiko pertsonen zerbitzuak hartzen dituztenak ere.

3.

Lege honek araututako eremutik kanpo uzten dira hauek:

a) Batetik, funtzionario publikoen zerbitzu-harremanak, dagozkien lege- eta erregelamendu-mailako arauz arautuko dira eta. Bestetik, administrazio publikoen eta sektore publikoko



y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

b) Las prestaciones personales obligatorias.

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

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

e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo.

Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

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

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

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

4.

La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

gainerako erakunde, organismo eta entitateen zerbitzura dauden langileenak ere, baldin eta harreman horiek, legeren baten babespean, administrazioiko edo estatutuetoako arauen bidez arautzen badira.

b) Prestazio pertsonal nahitaezkoak.

c) Sozietateen itxura juridikoa daukaten enpresetan administrazioiko organoetako kide-kargua, edo kontseilari-kargua betetze huts eta soilera mugatzen diren jarduerak, baldin eta pertsona horrek enpresan egindako jarduerak bere karguari dagozkion eginkizunak betetzeko baino ez badira.

d) Adiskidetasunez, borondate onez edo auzo-harreman onez egindako lanak.

e) Familiartekoen lanak; lanok egiten dituztenak soldatapean daudela frogatzen ez bada behintzat.

Familiartekotzat hartzen dira, ondorio horietarako, ezkontidea, eta odolkidetasunez edo ezkontza-ahaidetasunez bigarren mailara arteko ondorengoak, aurrekoak eta senideak, umeordetzan hartutakoak barne, baldin eta enpresaburuarekin batera bizi badira.

f) Enpresaburu bat edo gehiagoren kontura merkataritzako eragiketetan parte hartzen duten pertsonen jarduerak, baldin eta pertsona horiek, eragiketaren arrisku-zoriak bereganatuz, beren eragiketen amaiera onaren erantzukizuna beregain hartzen badute.

g) Oro har, artikuluko honetako 1. zenbakian zehaztutako lan-harremanetatik kanpo bestelakoren bat gauzatzeko egindako lan guztiak.

Ondorio horietarako, administrazioiko baimenen babespean garraio-zerbitzuak betetzen dituzten pertsonen jarduera lan-eremutik kanpo dagoela ulertu behar da, baimen horien titular izanda, eta kasu bakoitzeko prezioak ezarrita, zerbitzu publikoko ibilgailu komertzialekin egiten badute jarduera, eta ibilgailuon jabetza edo ibilgailuok erabiltzeko zuzeneko aginpidea badute pertsona horiek; lan-eremutik kanpo egongo da, bada, jarduera hori, nahiz eta aipatutako zerbitzuok zamaketari edo merkaturatzaile berberarentzat egin behin eta berriz.

4.

Espanian kontratatutakoak izan, eta, enpresa espainiarren zerbitzuan, langile espainiarrek atzerrian egindako lanari Espainiako lan-legedia aplikatuko zaio, laneko tokian aplikagarri diren ordena publikoko arauen kontra joan gabe.

Langile horiek, bestalde, Espainiako lurraldean lan eginda izango litzuketen eskubide ekonomikoak izango dituzte, gutxienez.



5.

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

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

## **Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.**

1.

Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

- a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c).
- b) La del servicio del hogar familiar.
- c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- d) La de los deportistas profesionales.
- e) La de los artistas en espectáculos públicos.
- f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
- g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- h) La de los estibadores portuarios que presten servicio a través de entidades de puesta a disposición de trabajadores a las empresas titulares de licencias del servicio portuario de manipulación de mercancías, siempre y cuando dichas entidades desarrollen su actividad exclusivamente en el ámbito portuario.
- i) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.
- j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- k) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
- l) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

2.

En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales

5.

Lege honen ondorioetarako, antolamendu berezia daukan ekoizpen-guneari deituko zaio lantoki. Nolanahi ere, lan-agintaritzaren aurrean alta emanda egon behar da, hartarako moduan.

Itsasoko lan-jardueretarako, itsasontzia hartuko da lantokizat, eta itsasontziaren jatorri-portua dagoen probintzian kokatzen dela ulertu behar da.

## **2. artikulua. Lan-harreman berezizat hartzen direnak.**

1.

Lan-harreman berezizat hartzen dira hauek:

- a) Goiko 1.3.c) artikuluan sartzen ez diren goizuzendaritzako kideenak.
- b) Etxeko zerbitzukoak.
- c) Espetxera zigortuenak.
- d) Kirolari profesionalenak.
- e) Ikuskizun publikoetan diharduten artistenak.
- f) Enpresaburu bat edo gehiagoren kontura merkataritzako eragiketetan parte hartzen duten pertsonenak, eragiketen arrisku-zoriak bereganatzen ez badituzte.
- g) Enplegu-zentro berezietan zerbitzuak betetzen dituzten desgaitasuna duten langileenak.
- h) Salgaiak manipulatzeko portu-zerbitzuaren lizentzia jabe diren enpresei langileak lagatzeko erakundeen bidez portuetan zerbitzuak betetzen dituzten zamaketariak, betiere erakunde horiek jarduera portu-eremuan bakarrik garatzen badute.
- i) Erantzukizun penala betetzeko barneratze-neurriak gauzatu behar dituzten adingabeenak.
- j) Osasun-arloko zientzietako espezialisten prestakuntzarako egoiliartzarena.
- k) Abokatu-bulegoetan, banakako edo taldekoetan, zerbitzuak betetzen dituzten abokatuenak.
- l) Legeren baten bidez berariaz lan-harreman berezizat aitortutako beste edozein lan-modu.

2.

Aurreko zenbakian aipatutako kasu guztietan, Konstituzioak onartutako oinarriko eskubide guztiak



respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución.

### Artículo 3. Fuentes de la relación laboral.

1.

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

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

2.

Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa.

Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.

3.

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

4.

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

5.

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

Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

errespetatu behar dira aipatutako lan-harremanak arautzen direnean.

### 3. artikulua. Lan-harremanen iturburuak.

1.

Lan-harremanen inguruko eskubideak eta betebeharrak honela arautzen dira:

- a) Estatuaren legezko eta erregelamenduzko xedapenez.
- b) Hitzarmen kolektiboz.
- c) Alderdien borondatez. Lan-kontratuan agertu behar da hori, eta xedea bidezkoa izan. Inola ere ezin dira ezarri, langilearen kaltetan, ez lehen aipatutako legezko xedapenen eta hitzarmen kolektiboen kontrako baldintzak, ezta langilearentzat hobeak ez diren baldintzak ere.
- d) Tokian tokiko eta lanbideen araberako usadio eta ohiturez.

2.

Legezko eta erregelamenduzko xedapenak aplikatzeko, arau-hierarkiaren printzipioa bete behar da estu-estuan.

Beraz, maila goragoko arauetan ezarritako aginduak garatu behar dituzte erregelamenduzko xedapenek; baina ezin izango dute ezarri garatu behar diren legeetan ezarritako lan-baldintzen aldean bestelakoak direnak.

3.

Bi lan-arautegi —Estatu mailakoak edo itunez lortutakoak— edo gehiagoko aginduen artean gatazkarik sortzen bada, alderdi guztiak aintzat hartuta langilearentzat onuragarrien dena aplikatuz erabaki beharko dira, eta zenbatzeko modukoak diren kontzeptuei dagokienez, urteko kalkulua erabili beharko da. Lan-arautegiok, bestalde, derrigorrezko zuzenbideko gutxienekoak errespetatu behar dituzte beti.

4.

Legezko xedapenik edo itun edo kontratu bidezko xedapenik ez dagoenean baino ezin izango dira aplikatu usadioak eta ohiturak, berariaz haietara jo edo haien aipamenean bat egiten ez bada behintzat.

5.

Langileek, bestalde, ezin izango dituzte balioz erabili, ez lortu aurretik, ez gero, derrigorrezko zuzenbideko legezko xedapenez onartutako eskubideak.

Eta ezin izango dituzte balioz erabili hitzarmen kolektiboz erabili ezinezkotzat onartutako eskubideak ere.





## Sección 2.<sup>a</sup> Derechos y deberes laborales básicos

### Artículo 4. Derechos laborales.

1.

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

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

2.

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
- c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

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

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

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

## 2. atala. Oinarrizko lan-eskubideak eta -betebeharrak

### 4. artikulua. Lan-eskubideak.

1.

Hauek dira langileek dituzten oinarrizko eskubideak, betiere eskubide bakoitzaren berariazko araudian xedatutako edukiarekin eta hedadurarekin:

- a) Lan egiteko eskubidea, eta lanbidea edo ofizioa askatasunez aukeratzeko eskubidea.
- b) Sindikatua askatasunez aukeratzeko eskubidea.
- c) Negoziazio kolektiborako eskubidea.
- d) Gatazka kolektiboa sortzeko eskubidea.
- e) Greba-eskubidea.
- f) Batzeko eskubidea.
- g) Enpresan, informaziorako, kontsultarako eta parte hartzeko eskubidea.

2.

Lan-harremanetan, hauek dira langileen eskubideak:

- a) Lanean benetan jarduteko eskubidea.
- b) Lanean lanbide-sustapena eta lanbide-heziketa izateko eskubidea, lanpostuan gertatutako aldaketetara egokitzearren heziketa jasotzeko eskubidea, eta langilearen enplegagarritasuna areagotzearren prestakuntza-plan eta -ekintzak garatzeko eskubidea.
- c) Espainiako estatu barruan, enplegurako bereizkeriarik —zuzenean edo zeharka— ez jasateko eskubidea; enplegatutako ondoren, sexuagatik, egoera zibilagatik eta, lege honek zehaztutako mugen barruan, adinagatik bereizkeriarik ez jasateko eskubidea; berdin, gainera, arraza edo etnia jatorriagatik, egoera sozialagatik, erlijioa edo politikako ideientatik, orientazio sexualagatik, sindikaturen batera afiliatuta egon edo ez egoteagatik, eta hizkuntzagatik bereizkeriarik ez jasateko eskubidea.

Ezin izango da bereizkeriarik egin desgaitasunagatik, dena delako lana edo enplegua betetzeko gaitasuna baldin badaukate langileek.

d) Osotasun fisikorako eskubidea, eta laneko arriskuak prebenitzeko politika egokia izateko eskubidea.

e) Langileari dagokion intimitatea errespetatzeko eta duintasuna behar den moduan kontuan hartzeko eskubidea. Eskubide horretara biltzen dira, arrazaren, etniaren, erlijio edo sinesmenen,



orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

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

#### **Artículo 5. Deberes laborales.**

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

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

#### **Sección 3.ª Elementos y eficacia del contrato de trabajo**

##### **Artículo 6. Trabajo de los menores.**

1.

Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.

2.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias aplicables.

3.

Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.

4.

La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que

desgaitasunaren, adinaren zein sexu-joeraren ondoriozko jazarpeneren aurkako babesa, eta sexu-jazarpeneren eta sexuan oinarritutako jazarpeneren aurkako babesa.

f) Hitzartutako edo legez ezarritako soldata garaiz jasotzeko eskubidea.

g) Bakoitzaren lan-kontratutik eratorritako ekintzak gauzatzeko eskubidea.

h) Lan-kontratutik berariaz eratorritako beste eskubide guztiak.

#### **5. artikulua. Lan-betebeharrak.**

Hauek dira langileek dituzten oinarritzko betebeharrak:

- a) Bakoitzaren lanpostuari dagozkion eginkizun zehatzak betetzea, fede ona eta arreta arau direla.
- b) Onartutako laneko arriskuak prebenitzeko neurriak betetzea.
- c) Enpresaburuaren aginduak eta jarraibideak betetzea, zuzendaritzako eskumenak gauzatzeko ohikoak badira.
- d) Enpresaren jarduerarekin lehian ez jardutea, lege honetan finkatutako moduan.
- e) Produktibitatea hobetzen laguntzea.
- f) Bakoitzaren lan-kontratutik sortutako beste betebeharrak guztiak.

#### **3. atala. Lan-kontratuaren osagaiak eta eraginkortasuna**

##### **6. artikulua. Adingabeen lana.**

1.

Debekatuta dago hamasei urtetik beherakoak lanerako hartzea.

2.

Hemezortzi urtetik beherakoek ezin izango dute gaueko lanik egin, ez eta, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean (azaroaren 8ko 31/1995) eta aplikatu beharreko erregelamendumailako arauetan xedatutakoaren arabera, horiek kontratatzeko mugak ezarrita dituen jarduera edo lanposturik ere.

3.

Hemezortzi urtetik beherakoek debekatuta dute aparteko orduak egitea.

4.

Lane-agintaritzak baino ezin izango du eman hamasei urtetik beherakoek ikuskizun publikoetan parte hartzeko baimena; eta betiere, salbuespeneko kasuetan; kasu horietan, ordea, ezin izango da





no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana.

El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

#### **Artículo 7. Capacidad para contratar.**

Podrán contratar la prestación de su trabajo:

- a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.
- b) Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.

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

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

#### **Artículo 8. Forma del contrato.**

1.

El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra.

Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.

2.

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

arriskurik egon gazteon osasunerako, ez eta beren lanbide-heziketarako eta giza heziketarako ere.

Baimena idatziz eman beharko da, eta zenbait ekitaldi zehatzetarako.

#### **7. artikulua. Kontratuak egiteko gaitasuna.**

Pertsona hauek egin ditzakete beren lan-zerbitzuak betetzeko kontratuak:

- a) Kode Zibilean xedatutakoaren arabera, jarduteko gaitasun osoa daukatenean.
- b) Hemezortzi urte baino gutxiago, eta hamasei baino gehiago edukita, independente bizi direnak, baldin eta gurasoen edo tutoreen onespenez, edo bere kargura dauzkan pertsonaren edo erakundearen baimenez aurkitzen badira egoera horretan.

Baldin eta gaitasun mugatua daukan pertsonaren baten legezko ordezkariak, berariaz edo isilbidez, lanen bat egiteko baimena ematen badio hari, kontratutik sortutako eskubideak gauzatzeko eta betebeharrak betetzeko baimena ere ematen dio, baita kontratua eteteko ere.

- c) Atzerritarrek ere egin ditzakete kontratuak, gai horren inguruko berariazko legeetan xedatutakoarekin bat etorritik.

#### **8. artikulua. Kontratuaren forma.**

1.

Lan-kontratua idatziz edo berbaz egin daiteke.

Beste norbaitek antolatu eta zuzendutako eremuan, eta haren kontura, zerbitzuak betetzen dituen edonork, eta soldata baten truke azken horren zerbitzuak jasotzen dituen edonork, elkarren artean lan-kontratua daukatela ulertu behar da beti.

2.

Legezko xedapenen batean hala eskatzen denean, idatziz jaso beharko dira lan-kontratuak, bai eta beste hauek ere: praktikaldikoak eta prestakuntzarako eta ikaskuntzarako lan-kontratuak, lanaldi partzialeko lan-kontratuak, aldizkako lan-kontratu finkoak eta errelebokoak, lan edo zerbitzu jakin bat egiteko kontratuak, urruneko langileen lan-kontratuak, eta, atzerrian dauden Espainiako enpresen zerbitzurako Espainian kontraturiko langileen lan-kontratuak.

Denbora jakin baterako kontratuak ere idatziz jaso behar dira, lau astetik gora irauten badute.

Eskakizun hori betetzen ez bada, kontratua lanaldi osorako eta denbora mugarik gabe egin dela ulertu beharko da, baldin eta, kontratua aldi baterako dela edo zerbitzuak ordu batzuetarako direla egiaztatzeko, kontrako frogarik aurkezten ez bada.



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

3.

El empresario está obligado a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

4.

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

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

El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

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

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo.

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

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

Edozein alderdik eska dezake kontratua idatziz gauzatzeko, lan-harremanak indarrean dauden artean ere.

3.

Enpresaburuak egiten dituen lan-kontratuen berri edo luzatzen dituenen berri eman beharko dio enplegurako bulego publikoari, eta berdin dio idatziz egindakoa edo bestelakoak izango diren. Horretarako, hamar eguneko epea izango dute kontratua egiten denetik, eta erregelamenduz ezarritako baldintzak bete beharko dituzte.

4.

Idatziz egin behar diren kontratu guztien oinarritzko kopia bat eman behar dio enpresaburuak langileen legezko ordezkariari. Goi-zuzendaritzako lan-harreman berezietako kontratuak salbuespen dira; eta halakoetarako, langileen legezko ordezkariari jakinarazpena egiteko betebeharra ezarri da.

Kontratuaren edukia indarrean dagoen legedira egokitzen den edo ez egiaztatzeko, kontratuaren zehaztasun guztiak agertu behar dira oinarritzko kopia horretan, honako hauek izan ezik: nortasun-agiri nazionalaren zenbakia edo atzerriko nortasun-agiriaren zenbakia, helbidea, egoera zibila eta, maiatzaren 5eko 1/1982 Lege Organikoarekin (Ohorerako, norberaren eta familiaren intimitaterako, eta norberaren irudirako eskubidearen babes zibilari buruzkoa) bat etorritik, bakoitzaren intimitateari eragin diezaiokkeen beste edozein.

Emandako informazioa tratatzean datu-babesaren arloan aplikatu beharreko araudian aurreikusitako printzipioak eta bermeak beteko dituzte.

Kontratua gauzatu eta hamar egunetik gorakoa ez den epean eman behar die enpresaburuak oinarritzko kopia hori langileen legezko ordezkariari; azken horiek izenpetu egin behar dute, jaso dutela egiaztatzeko.

Ondoren, enplegu-bulegora bidali behar da oinarritzko kopia hori.

Bestalde, langileen legezko ordezkariarik ez dagoenean ere, bete egin behar da oinarritzko kopia, eta enplegu-bulegora bidali.

Administrazioko, sindikatueta eta enpresaburuaren elkarteetako ordezkariak, erregelamendu bidez halako ahalmenak eman zaizkielako, erakundeetan parte hartzeko organo diren heinean kontratuen oinarritzko kopia eskuratu badezakete, lanbideari dagokion isilpekotasuna gorde beharko dute, eta ezin izango dute erabili informazio hori, hain zuzen, dokumentazio hori ezagutzeko izandako helburuetarako ez den beste ezertarako.



5.

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

#### **Artículo 9. Validez del contrato.**

1.

Si resultase nula solo una parte del contrato de trabajo, este permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el artículo 3.1.

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

2.

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

#### **Sección 4.ª Modalidades del contrato de trabajo**

#### **Artículo 10. Trabajo en común y contrato de grupo.**

1.

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

2.

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

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

5.

Lan-harremanak lau astetik gorakoak direnean, enpresaburuak, erregelamendu bidez ezarritako modu eta epeetan, idatziz eman beharko dio langileari kontratuaren funtsezko alderdien berri, eta lan-zerbitzuak betetzeko baldintza nagusien berri, baldin eta idatziz egindako lan-kontratuan alderdi eta baldintza horiek agertzen ez badira.

#### **9. artikulua. Kontratuaren balioa.**

1.

Lan-kontratuaren zati bakar bat deuseztatuta gelditzen bada, gainerako guztiak balio osoa edukiko du, eta 3.1 artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik egokiak diren agindu juridikoekin osatzen dela ulertu beharko da.

Deuseztatutako kontratu-zatian ezarritako kontraprestazioen indarrez langileari baldintza edo ordainketa bereziak izendatu bazaizkio, alderdi baten eskariz deuseztapena aitortzen duen lan-arloko jurisdikzioko organo berak hartu beharko du erabakia, aipatutako baldintza edo ordainketa horiek osorik edo zati batean gordetzen edo ezabatzen diren esateko.

2.

Kontratua deuseztatu egiten bada, baliozko kontratu bati dagokion ordainketa eska dezake langileak, ordura arte egindako lanaren ordainean.

#### **4. atala. Lan-kontratu motak**

#### **10. artikulua. Lan komuna eta taldekako kontratua.**

1.

Enpresaburuak bere langile-talde bati lan komuna ematen badiu, bakoitzarekiko banan-banan hartuta dituen eskubide eta betebeharrak gordeko ditu.

2.

Enpresaburuak langile-talde batekin, bere osotasunean hartuta, kontratu bat egiten badu, ez ditu gordeko berari dagozkion eskubide eta betebeharrak taldeko kide bakoitzarekiko.

Taldeko buruak beteko du taldea osatzen duten kideen ordezkaritza, eta berak izango du ordezkaritza horri darizkion eginkizunen erantzukizuna.



3.

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

### **Artículo 11. Contratos formativos.**

1.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados.

Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo o grupos profesionales objeto de este contrato.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

3.

Langileak, idatziz hitzartutakoarekin bat etorritz, laguntzailearen bat lotzen badu bere lanera, langilearen enpresaburu bera izango da laguntzailearen enpresaburu ere.

### **11. artikulua. Heziketa-kontratuak.**

1.

Praktikaldiko lan-kontratuak unibertsitateko titulua daukatenean, erdi-mailako edo goi-mailako lanbide-heziketako titulua daukatenean, edo ofizialki baliokidetzat onartutako titulua daukatenean egin daitezke, indarrean dagoen hezkuntza-sistema arautzen duten legeen arabera, edo lanbide-egiaztagiria daukatenean, Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko Lege Organikoaren arabera (ekainaren 19ko 5/2002), lanerako gaitasuna ematen duten heinean, ikasketok amaitu eta hurrengo bost urteetan; edo hurrengo zazpi urteetan, kontratua desgaitasuna duen langile batekin egiten bada. Hona bete behar diren arauak:

a) Egindako ikasketen edo prestakuntzaren mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko bidea eman behar du lanpostuak.

Estatu mailako eremu sektorialeko edo, halakorik ezean, lurralde-eremu txikiagorako hitzarmen kolektibo sektorialen bidez, kontratu hori zein lanpostu edo lanbide-taldetan erabil daitekeen zehaztu ahal izango da.

b) Kontratuaren iraupena ezin da izan sei hilabetetik beherakoa, ez eta bi urtetik gorakoa ere. Muga horien barruan, estatu mailako eremu sektorialeko hitzarmen kolektiboek, edo, bestela, eremu txikiagorako hitzarmen kolektibo sektorialek zehaztu dezakete kontratuaren iraupena, sektorearen ezaugarriak eta egin beharreko praktikak zeintzuk diren kontuan hartuta.

Kontratuaren iraupenaren zenbaketa eten egingo da aldi baterako ezintasuna, haurdunaldiko arriskua, amatasuna, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera, edoskitzaroko arriskua edota aitatasuna gertatzean.

c) Titulu edo profesionaltasun-ziurtagiri bakarria dela bide, ezein langile egon ahal izango da bi urtetik gora, enpresa bakarrean edo gehiagotan, praktikako kontratuarekin.

Titulu edo profesionaltasun-ziurtagiri desberdinak erabili arren ere, praktiketan kontratatutako langileak bi urtez hartu ahal izango dituzte, gehienez ere, enpresa bateko lanpostu jakin batean aritzeko.



A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

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

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

2.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13

Artikulu honek dakartzan ondorioetarako, unibertsitate-ikasketetako graduak, masterrak eta, halakorik baldin badago, doktoretzak titulazio ezberdinak izango dira, non eta langileak ez duen, lehendabizikoz praktika-kontratu bidez hartzen dutenerako, dena delako goi-mailako titulua dagoeneko bere esku.

d) Hitzarmen kolektiboetan bestelakorik xedatu ezik, probaldia ezin izango da izan hilabetetik gorakoa, erdi-mailako titulua edo 1. edo 2. mailako profesionaltasun-egiaztagiria daukaten langileekin egindako praktikaldiko kontratuen kasuan; ez eta bi hilabetetik gorakoa, goi-mailako titulua edo 3. mailako profesionaltasun-egiaztagiria daukaten langileekin egindako praktikaldiko kontratuen kasuan.

e) Hitzarmen kolektiboan praktikaldiko langileentzat finkatutako soldata izango da langile horrek jaso behar duena. Baina hitzarmenik ez badago, kontratua indarrean dagoen lehenengo edo bigarren urtean, praktikaldiko langileak ezin izango du jaso lanpostu bera edo antzeko beste bat betetzen duen langilearentzat hitzarmenez finkatutako soldataren ehuneko hirurogei edo hirurogeita hamabost baino gutxiago, hurrenez hurren.

f) Kontratua amaitu eta gero, langileak enpresan jarraitzen badu, ezin izango da probaldi gehiagorik egin kontratatu berarekin, eta enpresako antzintasunerako kontatuko zaio praktikaldiek iraundakoa.

2.

Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren helburua langileak alderdi profesionalean kualifikatzea da, ordaindutako lan-jardueraren txandakatze-araubidearen arabera, enplegurako lanbide-heziketaren sistemaren edo hezkuntza-sistemaren esparruan prestakuntza-jarduera duen enpresa batean.

Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuan, ondorengo arau hauek bete beharko dira:

a) Hamasei urte baino gehiagoko eta hogeita bost urte baino gutxiagoko langileekin egin daiteke kontratu hori, praktikaldiko kontratua egiteko behar den kualifikazio profesionalik ez baldin badute, enplegurako lanbide-heziketaren sistemak edo hezkuntza-sistemak aitortzen duenaren arabera.

Hezkuntza-sistemako lanbide-heziketa jasotzen ari diren langileek baliatu ahal izango dute kontratu-modalitate hori.

Gehieneko adinari dagokion muga ez da bete beharko kontratua desgaitasunen bat duten pertsonekin egiten bada, edo Laneratze Enpresen Araubidea Erregulatzeko Legean (abenduarien 13ko





de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres.

No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere la letra e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

44/2007) aurreikusitako talde baztertuekin egiten bada, betiere laneratze-enpresak kualifikatuta eta dagokion administrazio-erregistroan aktibo badaude.

b) Kontratuak urtebete iraungo du gutxienez, eta hiru urte gehienez.

Dena den, hitzarmen kolektiboaren bidez, kontratuaren bestelako iraupenak zehaztu ahal izango dira, enpresak antolamenduaren edo ekoizpenaren aldetik dituen beharren arabera. Hala ere, kontratuak ezin izango du sei hilabete baino gutxiago iraun, ezta hiru urte baino gehiago ere.

Kontratu legez edo hitzarmen bidez zehaztutako gehieneko iraupena baino laburragoa den epe baterako sinatzen bada, bi aldiz luzatu ahal izango da, alderdiek hala adosten badute. Nolanahi ere, luzapen bakoitzak ezin izango du sei hilabete baino gutxiago iraun, eta kontratuaren iraupen osoak ezin izango du aipatutako gehieneko iraupena gainditu.

Kontratuaren iraupenaren zenbaketa eten egingo da aldi baterako ezintasuna, haurdunaldiko arriskua, amatasuna, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera, edoskitzaroko arriskua edota aitatasuna gertatzean.

c) Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren iraupena amaitutakoan, enpresa berak edo beste batek ezin izango du langilea modalitate berdinean kontratatu; bai, ordea, kontratu berriari lotutako prestakuntzaren xedea bestelako kualifikazio profesional bat lortzea bada.

Ezin izango da prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontraturik egin, baldin eta langileak, lehenagotik, hamabi hilabete baino denbora gehiagoan, kontratuari dagokion lanpostua enpresa horretan bertan bete badu.

d) Langileak prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuarekin loturiko prestakuntza jaso beharko du, zuzenean, Kualifikazioei eta Lanbide-heziketari buruzko Lege Organikoaren (ekainaren 19ko 5/2002) bosgarren xedapen gehigarriak aipatzen duen sareko prestakuntza-zentro batean, enplegu-sistema nazionalak zentroari horretarako onespina eman badio.

Nolanahi ere, langileak enpresan bertan jaso ahal izango du prestakuntza hori, baldin eta enpresan e) letrak aipatzen dituen gaitasun edo kualifikazio profesionala egiaztatzeko instalazio eta langile egokiak baldin badaude; dena den, kasu batzuetan, beharrezkoa izan liteke langileak aipatutako sarean prestakuntza-aldi osagarriak egitea.





La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.

La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador.

Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo.

Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

Langileak enpresan egiten duen lanak prestakuntza-jarduerekin erlazionatuta egon behar du.

Prestakuntza jasotzea kontratua bukatzean justifikatu beharko da.

Erregelamendu bidez garatuko dira langileek prestakuntza-zentroetan eta enpresetan jasoko duten prestakuntzaren ezaugarriak eta irakasteko sistema, baita prestakuntzaren aintzatespena ere. Prestakuntza hori lan efektiboarekin txandakatuta emango zaio langileari, lotura estuagoa egon dadin lan efektiboaren eta prestakuntzaren artean, eta prestakuntzaren eta ikaskuntzaren artean.

Prestakuntza-jardueren barruan Kualifikazio Profesionalek Katalogo Nazionalean aipatzen ez den prestakuntza osagarria egon ahal izango da, langileen zein enpresen beharretara egokitzeko.

Erregelamendu bidez garatuko dira, halaber, prestakuntza-jardueraren finantzaketarekin lotutako alderdiak.

e) Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuaren bidez lortutako kualifikazioa edo lanbide-gaitasuna egiaztatzeko modua hauxe izango da: Kualifikazioei eta Lanbide Heziketari buruzko Lege Organikoan (ekainaren 19ko 5/2002) eta berau garatzeko arauetan zehazturik dagoena.

Araudiak xedatutakoaren arabera, langileak dagokion profesionaltasun-egiaztagiria, lanbide-heziketako titulua edo, hala badagokio, egiaztapen partzial metagarria eskatu ahal izango dio administrazio publiko eskudunari.

f) Lanean benetan emandako denborak bateragarria izan beharko du prestakuntza-jardueretara zuzendutako denborarekin; edonola ere, ezin izango da izan hitzarmen kolektiboan aurreikusitako gehieneko lanaldiaren ehuneko hirurogeita hamabost baino handiagoa lehenengo urtean, ez eta ehuneko laurogeita bost baino handiagoa ere, bigarren eta hirugarren urteetan, edota, hitzarmen kolektiborik ez badago, legezko gehieneko lanaldiarena baino handiagoa.

Langileek ezingo dute aparteko ordurik egin; bai, ordea, 35.3 artikuluan aurreikusitako kasuan.

Gaueko lanik edo txandakako lanik ere ezingo dute egin.

g) Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratatutako langilearen ordainsaria lanean benetan emandako denboraren proportzioan finkatuko da, hitzarmen kolektiboan ezarritakoarekin bat.



En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo.

Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

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

3.

En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

#### **Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.**

1.

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

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2.

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

Ordainsariak inola ere ezin dira izan lanean benetan emandako denboraren proportzioan dagokien lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoak.

h) Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratatutako langileari Gizarte Segurantzak emango dion babes-ekintzak kontingentzia babesgarri eta prestazio guztiak hartuko ditu, baita langabezia ere.

Horrekin batera, Soldatak Bermatzeko Funtsak eskainitako estaldurarako eskubidea izango da.

i) Kontratua amaitu eta gero, langileak enpresan jarraitzen badu, 1. zenbakiko f) letran ezarritakoa bete beharko da.

3.

Negoiazio kolektiboan, enpresan heziketa-kontratu bidez dabilzanen artean gizon-emakume arteko oreka lortzeko irizpideak eta prozedurak zehaztuko dira.

Era berean, heziketa-kontratuak lan-kontratu mugagabe bihurtzeko konpromisoak hartu ahal izango dira.

#### **12. artikulua. Lanaldi partzialeko lan-kontratuak eta txanda-kontratuak.**

1.

Lan-kontratua lanaldi partzialekoa dela ulertuko da langileak eskainiko dituen zerbitzuak egunean, astean, hilean edo urtean ordu kopuru jakin batetik beherakoak baldin badira, hau da, ordu kopuru hori lanaldi osoan diharduen langile baliokideak duen lanaldikoa baino txikiagoa baldin bada.

Aurreko lerrokadan xedatutakoari dagokionez, ondorengo joko da lanaldi osoko langile baliokidetzat: enpresa eta lantoki berean lanaldi osoa duen langilea, lan-kontratua mota bera duena eta lan berdin-berdina edo antzekoa egiten duena.

Enpresan ez baldin badago lanaldi osoko langile baliokiderik, ezarri beharrekoa den hitzarmen kolektiboan aipatzen den lanaldi osoa hartuko da erreferentzia moduan, eta halakorik ezean, legez ezarrita dagoen gehieneko lanaldia.

2.

Lanaldi partzialeko kontratua denbora-mugarik gabekoa edo iraupen mugatukoa izan daiteke, kontratu-modu hori erabiltzea legez onartuta dagoen kasuetan; prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratua salbuespena da.



3.

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

4.

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

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito.

En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.

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

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en

3.

Aurreko zenbakian aipatutakoaren kontra jarri gabe, lanaldi partzialeko kontratua denbora-mugarik gabekoa izango da honako kasu hauetan: enpresaren ohiko jardueren barruan lan finko eta aldizkakoak egiteko hitzartzen denean.

4.

Lanaldi partzialeko kontratuak ondorengo arauak bete beharko ditu:

a) Lege honen 8.2 artikuluan xedatutakoaren arabera, kontratua, nahitaez, idatziz jaso beharko da.

Kontratuan argi eta garbi zehaztu beharko da zenbat ordu arrunt egin behar diren egunean, astean, hilean edo urtean, baita horiek nola banatuta dauden ere, hitzarmen kolektiboan aurreikusitakoaren arabera.

Baldintza horiek ez baldin badira betetzen, izenpetutako kontratua lanaldi osokoa dela pentsatuko da, non eta ez den bestelako frogarik aurkezten, eta horrek zerbitzuak partzialak direla erakusten.

b) Lanaldi partzialeko kontratuaren arabera egunean lanaldi osoko kontratua duten langileek baino ordu gutxiago egin behar badira, eta lanaldi hori zatitua bada, eguneroko lanaldi horretan eten bakarria egin ahal izango da, non eta hitzarmen kolektiboan besterik esaten ez den.

c) Lanaldi partzialeko langileek ezingo dute aparteko ordurik egin, salbu 35.3 artikulua aipatzen dituen kasuetan.

Ordu osagarriak artikulua honetako 5. zenbakian xedatutakoaren arabera egingo dira.

Dena den, ordu arruntek eta ordu osagarriek — aurrez hitzartutakoak eta borondatezkoak barne— osatutako kopuruak ezingo du gaintitu artikulua honetako 1. zenbakian lanaldi partzialerako zehaztutako legezko ordu-muga.

Hartarako, lanaldi partzialeko langileen lanaldia egunean-egunean erregistratuko da, eta hilean behin guztizko kopurua kalkulatu da. Soldataren ordainagiriarekin batera, langileari egindako ordu guztien laburpenaren kopia bat emango zaio hileroko, eta bertan, ordu arruntak eta 5. zenbakian aipatutako ordu osagarriak jasoko dira.

Enpresaburuak lanaldi-erregistroen hileroko laburpenak gorde beharko ditu, gutxienez lau urteko denbora-bitartean.

Adierazitako erregistratze-betebeharrak betetzen ez badira, izenpetutako kontratua lanaldi osokoa dela pentsatuko da, non eta ez den aurkezten zerbitzuak partzialak direla erakusten duen bestelako frogarik.



contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a).

El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

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

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario.

La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

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

5.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

d) Lanaldi partzialeko langileek lanaldi osoko langileek dituzten eskubide berak izango dituzte.

Legezko xedapenetan, erregelamenduzko xedapenetan eta hitzarmen kolektiboetan adierazi beharko da zein diren eskubideak, hala egin behar denean eskubideon ezaugarrien arabera, modu proportzionalan eta lanean emandako denbora-tartearen arabera.

e) Lanaldi osoko lan bat lanaldi partzialeko lan bihurtzea, eta alderantziz, beti izango da borondatezkoa langilearentzat eta ezingo da inposatu alde bakarretik edo lan-baldintzen funtsezko aldaketa baten ondorioz, 41.1.a) artikuluan aurreikusitakoaren babesean.

Langileak bihurteta hori errefusatuko balu ere, ezingo da kaleratua izan eta ezingo zaio bestelako zehapenik edo ondorio kaltegarririk ezarri. Nolanahi ere, 51. eta 52.c) artikuluetan aurreikusitakoaren arabera, neurriak har litezke ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiengatik.

Lanaldi partzialeko kontratua duen langileak bere borondatez lekuz aldatzeko aukera izan dezan, enpresaburuak hutsik dauden lanpostuen berri eman beharko die langileei, langileok lanaldi osoko lanpostuetatik lanaldi partzialekoetara aldatzeko edo alderantzikoa egiteko aukera izan dezaten, egin beharreko eskabidea eginda. Era berean, lanaldi partzialeko langileen lanaldia handitzeko balio dezake horrek. Hori guztia egin ahal izateko, baina, hitzarmen kolektibo bidez ezarritako prozedurak bete beharko dira.

Orokorrean, aurreko lerrokadan aipatzen diren eskabideak kontuan hartu beharko ditu enpresaburuak, ahal den neurrian behintzat.

Eskabideari ezezkoa ematen baldin badio enpresaburuak, idatziz jakinarazi beharko dio hori langileari, eta ezezkoaren arrazoiak eman.

f) Hitzarmen kolektiboetan neurriak zehaztuko dira, lanaldi partzialeko langileek etengabeko prestakuntzan parte hartzeko modua izan dezaten, langile horiek aurrera egiteko modua eta lanbidean lanpostuz aldatzeko aukera izan dezaten.

5.

Ordu osagarriak dira lanaldi partzialeko kontratuan hitzartutako ordu arruntei erantzen zaizkien orduak, honako arau hauen arabera:



a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.

El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

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

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

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

1.<sup>a</sup> La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.

2.<sup>a</sup> Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3.<sup>a</sup> Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores.

En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el

a) Ordu osagarriak egitea eskatu ahal izateko, enpresaburuak berariaz hitzarmen bat egin beharko du langilearekin.

Ordu osagarriari buruzko hitzarmen hori lanaldi partzialeko kontratua izenpetzeko orduan bertan edo geroago egin ahal izango da, baina, kasu guztietan, kontratuaren barruko hitzarmen espezifikoak izango da.

Hitzarmena nahitaez idatziz formalizatuko da.

b) Ordu osagarriak hitzartu ahal izateko, denbora partzialeko kontratuak ez du, urteko zenbaketan, asteko hamar ordutik beherako lanaldia izango.

c) Ordu osagarrien hitzarmenean jaso beharko da enpresaburuak zenbat ordu osagarri egiteko eskatu ahal izango dion langileari.

Hitzartutako ordu osagarrien kopurua ezin izango da izan lan-kontratuan zehaztutako ordu arrunten kopurua baino ehuneko hogeita hamar gehiago.

Hitzarmen kolektiboek beste ehuneko maximo bat finkatu ahalko dute; hori ezingo da izan inondik ere aipatutako ehuneko hogeita hamar baino txikiagoa eta ezingo ditu gairitu kontratatutako ordu arrunten ehuneko hirurogeia.

d) Langileari hiru egun aurretik jakinarazi behar zaio zein egun eta ordutan egingo diren hitzartutako ordu osagarriak, non hitzarmenak ez duen ezartzen epe laburrago bat aurretiko jakinarazpena emateko.

e) Ordu osagarriari buruzko hitzarmena bertan behera utzi ahal izango du langileak, hamabost egun lehenago jakinarazten baldin badi, hitzarmen hori izenpetu zenetik urtebete igaro ostean, baldin eta ondorengo egoerarako bat gertatzen bada:

1.a Lege honen 37.6. artikuluan aipatzen diren familiako betebeharrak bati aurre egin behar baldin badi.

2.a Prestakuntzak ezarritako beharrezkoen egiaztatzen bada.

3.a Lanaldi partzialeko beste kontratu batekin bateraezina izateagatik.

f) Ordu osagarriak egiteko hitzarmena eta haiek egiteko baldintzak goragoko letretan aurreikusitako arauen mende daude.

Arau horiek betetzen ez badira, langileak ordu osagarriak egiteari uko egitea (nahiz eta hitzartuta egon) ez da lan-arloko zehapena eragiteko moduko gertakaria izango.

g) Ordu osagarrien hitzarmenaren kontra egin gabe, iraupen mugagabeko lanaldi partzialeko kontratuetan, urteko zenbaketan lanaldiak astean hamar ordu baino gutxiago ez duen kasuetan,





empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento, ampliables al treinta por ciento por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato.

La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1.

i) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

6.

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

empresaburuak langileari aldi oro eskaini ahalko dio borondatezko ordu osagarriak egiteko aukera, kontratuan hitzartutako ordu arrunten ehuneko hamabost gainditu gabe, nahiz eta hitzarmen kolektibo bidez ehuneko hogeita hamarrera emendatu ahalko den.

Langileak ordu horiek egiteari uko egitea ez da lan-arloko zehapena eragiteko moduko gertakaria izango.

Ordu osagarri horiek ez dira zenbatuko c) letran xedatutako ordu osagarri hitzartuen ehunekoetan.

h) Ordu osagarriak egiterakoan, betiere bete beharko dira lege honetako ondorengo zenbakietan lanaldiari eta atsedenei buruz ezarritako mugak: 34. artikulua 3. eta 4. zenbakiak, 36. artikulua 1. zenbakia eta 37. artikulua 1. zenbakia.

i) Benetan betetako ordu osagarriak ordu arruntak ordaintzen diren moduan ordainduko dira, eta Gizarte Segurantzako kotizazioen oinarrietarako eta gabealdietarako eta laguntzen oinarri arautzaileetarako ere zenbatuko dira.

Horretarako, sartutako ordu osagarrien kopurua eta horiengatik eskuratutako lansariak soldataren banakako ordainagirian agertu beharko dira, baita Gizarte Segurantzari kotizatutakoaren berri ematen duten agirietan ere.

6.

Langileak erretiro partziala hartu ahal izan dezan, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginean eta baterako gainerako xedapenetan ezarritako moduan, enpresarekin lanaldiaren eta soldataren murrizketa bat adostu beharko du, gutxienez ehuneko hogeita bostekoa eta gehienez ehuneko berrogeita hamarrekoa, eta enpresak aldi berean txanda-kontratu bat hitzartu beharko du, hurrengo zenbakian xedatutakoari jarraikiz, erretiro partziala hartu behar duen langileak bete gabe utzitako lanaldia ordeztzeko.

Halaber, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginean ezarritako adina bete ondoren erretiro partziala hartzen duten langileak ordezkatzeko ere hitzartu ahal izango da txanda-kontratu.

Lanaldiaren eta soldataren murrizketa ehuneko hirurogeita hamabostekoa izan ahalko da txanda-kontratu lanaldi osorako eta iraupen mugagabearekin hitzartzen bada, betiere langileak Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bateginean ezarritako betekizunak betetzen baditu.





La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

7.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual.

En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

Lanaldi partzialeko lan-kontratu hori egitea eta haren ordainsaria bateragarriak izango dira Gizarte Segurantzak erretiro partzialaren kontzeptuan langileari aitortzen dion pentsioarekin.

Lan-harremana langileak erretiro osoa hartzean azkenduko da.

7.

Txanda-kontratueta arau hauek bete beharko dira:

a) Lanik gabe dagoen langile batekin edo enpresarekin iraupen jakineko kontratu bat hitzartua duenarekin egingo da.

b) Hurrengo bi lerroketan ezarritakoa salbuetsita, erretiro partzial baten ondorioz egindako txanda-kontratu iraupen mugagabekoa izan beharko da edo, gutxienez ere, ordeztutako langileari Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginean ezarritakoaren arabera erretiro-adin arruntera iritsi arte geratzen zaion denboraren adinakoa.

Adin hori betetzean, erretiro partziala hartu duen langileak enpresan jarraituz gero, iraupen mugaturako egin den txanda-kontratu luzatu ahal izango da, alderdiekin urtebeteko aldietarako egindako akordio bidez, nolahi ere azkendu egingo da ordeztutako langileak erretiro osoa hartzen duen urtea bukatzean.

Txanda-kontratuaren iraupena, 6. zenbakiaren bigarren lerrokadan xedatutako kasuan, hau izango da: ordeztutako langileari Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginearen arabera aipatutako erretiro-adin arruntera iristeko geratzen zaion denborari bi urte gehituta ateratzen dena.

Kontratu adierazitako gutxieneko iraupenera iritsi aurretik azkentzen bada, enpresaburuak beste kontratu bat egin beharko du azkendutakoaren baldintza berekin, geratzen den denbora iraungo duena.

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginean aurreikusitako erretiratutako langilearen kasuan, langile horrek hutsik utzitako lanaldi zatia betetzeko enpresak egin ahal izango duen txanda-kontratuaren iraupena mugagabea edo urtebetekoa izan ahalko da.

Bigarren kasu horretan, kontratu automatikoki luzatuko da urtebeteko epeetan; nolahi ere, azkendu egingo da ordeztutako langileak erretiro osoa hartzen duen urteari dagokion aldia amaitutakoan.



c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido.

En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

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

### Artículo 13. Trabajo a distancia.

1.

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito.

Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

3.

Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional.

Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo

c) 6. zenbakiaren bigarren lerrokan aurreikusitako kasuan izan ezik, txanda-kontratua lanaldi osokoa edo lanaldi partzialekoa izan ahalko da.

Edozelan ere, lanaldiaren iraupena, gutxienez, ordeztutako langileak erabakitako lanaldiaren murrizketarena izango da.

Txanda hartzen duen langilearen lan-ordutegiak ordeztutako langilearena osatu ahal izango du edo harekin batera aldi berean jardun.

d) Txanda hartzen duen langilearen lanpostua ordeztutako langilearena izan ahalko da.

Nolanahi ere, bien kotizazio-oinarriak bat etorri beharko dira, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginean aurreikusitako moduan.

e) Negoziazio kolektiboan txanda-kontratuak egitea bultzatzeko neurriak ezarri ahal izango dira.

### 13. artikulua. Urrutiko lana.

1.

Urrutiko lana deritzo langileak lana nagusiki bere etxean edo berak askatasunez aukeratutako tokian egiteari, enpresaren lantokian bertan egin ordez.

2.

Urrutiko lanari buruzko akordioa idatziz egin beharko da.

Akordioari, kontratuaren hasieran edo gerora sinatua izan, 8.4 artikuluan lan-kontratuaren oinarriko kopiari buruz zehaztutako arauak aplikatuko zaizkio.

3.

Urrutiko langileek enpresaren lantokian aritzen diren langileen eskubide berberak izango dituzte, lantokian bertan lan egitearen berezkoak izan ezik.

Urrutiko langileek beren talde profesionalaren eta funtzioen arabera zehaztutako ordainsari osoa jasotzeko eskubidea izango dute, gutxienez.

Enpresaburuak, langile hauen sustapen profesionala bultzatzearen, beharrezko neurriak ezarri beharko ditu, langile horiei enplegurako lanbide-heziketa jasotzeko daukaten eskubidea bermatzeko.

Halaber, lantokian bertan hutsik dauden eta lantokian bertan bete behar diren lanpostuen berri eman



vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4.

Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5.

Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley.

A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

## CAPÍTULO II

### Contenido del contrato de trabajo

#### Sección 1.ª Duración del contrato

##### Artículo 14. Periodo de prueba.

1.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos.

En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

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

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

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

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

2.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla,

beharko die urrutiko langileei, horien mugigarritasuna eta sustapena errazteko.

4.

Urrutiko langileek segurtasun- eta osasun-babes egokia izateko eskubidea dute, eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean (azaroaren 8ko 31/1995) eta berau garatzeko araudian ezarritakoa aplikatuko zaie.

5.

Urrutiko langileek ordezkaritza kolektiborako eskubidea izango dute, lege honetan aurreikusitakoari jarraikiz.

Ondorio horietarako, langile horiek enpresaren lantoki jakin bati atxikita egon beharko dute.

## II. KAPITULUA

### Lan-kontratuaren edukia

#### 1. atala. Kontratuaren iraupena

##### 14. artikulua. Probaldia.

1.

Probaldiak itundu daitezke idatziz, betiere hitzarmen kolektiboetan finkatutako iraupen-mugei lotuta, halakorik badago.

Hitzarmenean itunik ez badago, probaldia ezingo da izan sei hilabetetik gorakoa tituludun teknikarientzat, ez eta bi hilabetetik gorakoa ere beste langileentzat.

Hogeita bost langile baino gutxiagoko enpresetan, aldiz, tituludun teknikari ez diren langileentzako probaldia ezin izango da izan hiru hilabetetik gorakoa.

15. artikulua xedatzen dituen iraupen zehatzeko aldi baterako kontratuen kasuan, sei hilabete baino gehiagorako hitzartu ez badira, probaldiak ezingo du hilabete baino gehiago iraun, non hitzarmen kolektibo bidez besterik xedatzen ez den.

Enpresaburua eta langilea, hurrenez hurren, probaldia osatzen duten esperientziak egitera behartuta daude.

Baliogabea izango da probaldi bat ezartzen duen hitzarmena, baldin eta langileak, lehenago ere, enpresan eginkizun berdinak bete izan baditu, kontratu modu hura edozelakoa izanda ere.

2.

Langileak, probaldian, betetzen duen lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa balitz bezala. Salbuespena izango dira



excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### **Artículo 15. Duración del contrato.**

1.

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

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior.

Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un

lan-harremanak desegitetik eratorriak, edozein alderdik eskatuta desegin baitaiteke probaldian.

3.

Probaldia amaitu ondoren, inork atzera egin ez badu, kontratua indarrean hasiko da ondorio guztiekin, eta proban igarotako denbora langilearen antzinasunerako zenbatuko da.

Probaldiko denboraren zenbaketa eten egingo da, bi aldeek hala adosten badute, langileak egoera hauetakoren bat nozitzen duenean: aldi baterako ezintasuna, haurdunaldiko arriskua, amatasuna, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera, edoskitzaroko arriskua edota aitatasuna.

#### **15. artikulua. Kontratuaren iraupena.**

1.

Lan-kontratua denbora-mugarik gabe edo iraupen mugaturako itundu ahal izango da.

Iraupen mugatuko kontratuak kasu hauetan egin ahal izango dira:

a) Langilea lan edo zerbitzu jakin batzuk aurrera eramateko kontratatzen denean, enpresako jardueraren baitan autonomia eta berezko ezaugarriak izanik, eta lana bukatzeko epea, nahiz eta denboran mugatuta egon, iraupen jakin gabekoa baldin bada.

Halako kontratuek ezin dute hiru urte baino gehiago iraun, baina beste hamabi hilabetez ere luza daitezke, estatuko eremu sektorialeko hitzarmen kolektibo bidez. Hitzarmen hori estatu osorakoa izango da, edo, halakorik ez badago, beste lurralde txikiago baterakoa.

Epe horiek amaitzen direnean, langileak enpresako langile finkoak izango dira.

Estatuko hitzarmen kolektibo sektorialetan eta maila apalagokoetan, horien barruan direla enpresa bakoitzeko hitzarmenak ere, enpresa barruan berezko ezaugarriak dituzten lanak edo eginkizunak zein diren zehaztu beharko da, aipatzen ari garen kontratu motarekin betetzeko modukoak zein diren jakiteko.

b) Merkatuaren gorabeheren eraginez, eta zereginak metatu edo eskabide larregi izatearen eraginez, halako kontratuak egitea beharrezkoa denean, nahiz eta aipatutako lan guztiok enpresaren ohiko jarduerakoak izan.

Halako kasuetan, sei hilabeteko iraupena izan dezakete kontratuek gehienez ere, hamabi



periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir.

En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

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

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

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

2.

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

3.

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

4.

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

hilabeteko aldian, egoera horiek sortzen direnetik kontatzen hasita.

Estatuko eremu sektorialeko hitzarmen kolektiboen eta, halakorik egon ezean, eremu apalagoko hitzarmen kolektibo sektorialen bidez, kontratu-mota horien gehieneko iraupena eta horiek egin ahal izango diren sasoia aldatu ahalko dira, dena delako egoera gertatzeko garai batzuetan izaten den joera kontuan izanda.

Kasu horretan, kontratu horretaz baliatzeko gehieneko denbora-tartea hemezortzi hilabetekoa izango da, eta kontratua ezin izango da epe horren hiru laurdeneko epea baino luzeagoa izan; gehieneko muga hamabi hilabetekoa izango da.

Egindako kontratua lege ezarritako gehieneko muga edo konbentzio ezarritako muga baino laburragoa bada, hura luzatu egin ahal izango da bi aldeek hala erabakitzen badute, baina behin bakarrik. Dena den, kontratuak ezin izango du gehieneko muga baino gehiago iraun.

Hitzarmen kolektiboetan behin-behineko langileak zein jardueratarako kontrata daitezkeen zehaztu ahal izango da, eta horrekin batera, irizpide orokor batzuk ere jarri ahal izango dira enpresa barruan kontratu-mota hori dutenen eta plantilla osoaren artean oreka egokiari eutsi ahal izateko.

c) Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak ordezkatzeko denean, beti ere lan-kontratuan zehaztuta uzten bada zein den ordezkatuaren izena, eta zein izan den ordezkatzeko arrazoia.

2.

Langileak kontratatze modua edozelakoa izanda ere, langile finko bihurtuko dira lege probaldirako finkatu zitezkeen epearen bestekoa igaro ondoren Gizarte Segurantzaren alta eman gabe daudenak, kontraturiko jardueren edo zerbitzuen izaerak berak zerbitzuok denbora baterako iraupena zutela argi erakusten duenean izan ezik; horrez gain, ez dute indarririk galduko zuzenbidez ezar daitezkeen gainerako erantzukizunek.

3.

Lege-iruzurrez itundutako aldi baterako kontratuak denbora-mugarik gabeko kontratutzat hartuko dira.

4.

Artikulu honetan aurreikusitako moduan, denbora jakin baterako kontratu moduen arabera egindako kontratuen berri eman behar diete enpresaburuek enpresako langileen legeko ordezkariari, legearen arabera kontratuon oinarritzeko kopia bat ematera derrigortuta ez daudenean.





5.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

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

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

6.

Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o

5.

Artikulu honen 1.a), 2. eta 3. zenbakietan jartzen duena alde batera utzi gabe, beste langile hauek ere bihurtuko dira langile finko: hogeita hamar hilabeteko epean hogeita lau hilabete baino denbora gehiagoan kontraturik egon baldin badira, enpresa berean edo enpresa-talde berean, berdin dio lanpostu berean edo ezberdinetan, aldi baterako bi kontraturen edo gehiagoren bidez, berdin dio zuzenean edo aldi baterako laneko enpresetatik etorrira, eta berdin dio epe jakineko kontratuak mota berekoak edo ezberdinekoak izan dituen.

Enpresa-ondorengotza edo -subrogazioa gertatzen denean ere, legez edo konbentzioz zehazturik dagoen bezala gertatzen bada, aurreko lerrokadan jartzen duen hori aplikatuko da.

Jarduera bakoitzaren berezitasunak eta lanpostuaren ezaugarriak kontuan hartuta, negoziazio kolektiboak betekizunak ezarriko ditu, iraupen jakineko kontratu gehiegi egitea saihesteko, noiz eta kontratu horiek egiten direnean langile desberdinekin, aurretiaz izaera bereko kontratuekin betetako lanpostuei begira, jarraitasunik gabe edo jarraitutasunarekin; halako kontratuen artean egongo dira aldi baterako laneko enpresekin egindako lagatze-kontratuak ere.

Zenbaki honetan xedaturik dagoenak ez du kasu hauetan balio: heziketako, txandako edo bitarteko kontratuak erabili behar direnean, enpleguko/prestakuntzako programa publikoen esparruan eginiko aldi baterako kontratuetan, eta laneratze-enpresek erabilitako aldi baterako kontratuetan, baldin eta dena delako enpresa behar bezala erregistraturik badago eta kontratuaren xedea laneratze-ibilbide pertsonalizatu baterako oinarritzotzat jotzen bada.

6.

Iraupen jakineko kontratuak eta aldi baterako kontratuak dituzten langileek iraupen mugagabeko kontratuak dituzten langileek dituzten eskubide berak izango dituzte. Dena den, kontuan hartu behar da kontratu mota bakoitzak dituen ezaugarri bereziak kontratua amaitzeari dagokionez, eta baita legean berariaz aurreikusita daudenak heziketa-kontratuei dagokienez.

Legezko xedapenetan, erregelamenduzko xedapenetan eta hitzarmen kolektiboetan adierazi behar da zein diren eskubideak, hala egin behar denean eskubideon ezaugarrien arabera, modu proportzionalean eta lanean emandako denbora-tartearen arabera.

Legezko xedapenetan, erregelamenduzkoetan edo hitzarmen kolektiboetan lan-eskubide edo -baldintza





reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7.

El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

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

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

8.

En los supuestos previstos en los apartados 1.a) y 5, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa.

En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios.

#### **Artículo 16. Contrato fijo-discontinuo.**

1.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

jakin batzuk aitortzen baldin bazaizkie langile batzuei horiek lortutako dena delako antzinasunaren inguruan, antzinasun hori zenbatzerakoan irizpide berak erabili beharko dira langile guztiekin, kontratazioa dena delakoa izanda ere.

7.

Lanposturen bat hutsik baldin badago enpresan, enpresaburuak horien berri eman beharko die iraupen jakineko edo aldi baterako kontratuak ditzuten langileei, horien artean direla heziketa-kontratuak ditzuten langileak ere, horrela, langile horiek ere enpresako gainontzeko langileen eskubide berak izan ditzaten lanpostu iraunkorrak eskuratu ahal izateko.

Informazio hori emateko, iragarki publiko bat jarri beharko da enpresako edo lantokiko leku egoki batean, edo negoziazio kolektiboan zehaztutako beste bideren bat erabili beharko da, informazioa interesatuengana helduko dela ziurtatzeko.

Hitzarmen kolektiboetan irizpide objektiboak eta konpromisoak zehaztu ahal izango dira iraupen jakineko kontratuak edo aldi baterakoak kontratu mugagabe bihurtzeko.

Hitzarmen kolektiboetan neurriak zehaztuko dira langile horiek lan-arloko enplegurako lanbide-heziketaren sisteman ekintzak egiteko aukera izan dezaten, daukaten kualifikazioa areagotu eta langileon progresioa eta mugigarritasuna errazteko.

8.

1.a) letran eta 5. zenbakian aurreikusitako kasuetan, enpresaburuak langileari eman beharko dio enpresako langile finkoa dela egiaztatzen duen agiria, zehaztutako epeak bete ondorengo hamar eguneko epearen buruan.

Nolanahi ere, dagokion Enplegu Zerbitzu Publikoari egindako aldi baterako edo iraupen jakineko kontratuen ziurtagiria eskatu ahal izango dio langileak, enpresako langile finkoa dela egiaztatu ahal izan dezan.

Enplegu Zerbitzu Publikoak agiri hori egingo du eta langileak zerbitzuak betetzen dituen enpresari ere emango dio horren berri.

#### **16. artikulua. Aldizkako kontratu finkoa.**

1.

Aldizkako langile finkoentzako iraupen mugagabeko lan-kontratu aldizkako lan finkoak egin behar direnean erabiliko da, lan hori enpresaren lan-bolumen arruntarekin alderatuta, epe jakinetan errepikatzen ez den kasuetan.



A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

2.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

3.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

4.

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

## **Sección 2.ª Derechos y deberes derivados del contrato**

### **Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.**

1.

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Epe jakinetan errepikatzen diren aldizkako lanen kasuan, lanaldi partzialeko lan-kontratu mugagabeei dagokien erregulazioa erabiliko da.

2.

Aldizkako langile finkoei lanera deituzerakoan, kasuan kasuko hitzarmen kolektiboetan zehaztutako hurrenkera eta moduak bete beharko dira, eta hitzarmenean esaten dena betetzen ez bada, lan-arloko jurisdikzioan lanetik kaleratutakoen prozedura betez jardun ahal izango du. Hasiera-epa deialdirik ezaren berri jakiten den ueña izango da.

3.

Kontratu modu hau nahitaez idatziz egin beharko da, horretarako ezarriko den ereduaren arabera, eta jarduerak ustez zenbat iraungo duen eta hitzarmenaren arabera jendeari nola eta zein hurrenkeratan deituko zaion zehaztu beharko da. Horrekin batera, eta gutxi gorabehera jakiteko, ustez lanaldia zenbatekoa izango den eta orduka nola banatuko den ere zehaztu beharko da.

4.

Eremu sektorialeko hitzarmen kolektiboetan, sektoreko dena delako jardueraren ezaugarri bereziek hala egitea zuzitzen dutenean, aldizkako kontratu finkoak iraupen partzialarekin egitea erabaki ahal izango da, eta aldi baterako kontratuak aldizkako kontratu finko bihurtzeko betekizunak eta espezialitateak ere zehaztu ahal izango dira.

## **2. atala. Kontratuak dakartzan eskubideak eta betebeharrak**

### **17. artikulua. Bereizkeriarik ez, lan-harremanetan.**

1.

Deusez eta eraginik gabe geldituko dira bai erregelamendu bidezko aginduak bai hitzarmen kolektiboetako klausulak, bai banakako itunak, zein enpresaburuak bere kabuz hartutako erabakiak, baldin eta, adina edo ezintasunak arrazoi direla, langilearen kalterako, zuzenean edo zeharka, bereizkeriarik eragiten badute enpleguan eta ordainketetan, jardunaldian eta laneko gainerako baldintzetan, edo zuzeneko nahiz zeharkako bereizkeriarik eragiten badute, betiere sexua, jatorria, arraza edo etnia, egoera zibila, egoera soziala, erlijioa edo sineskerak, iritzi politikoak, joera edo izaera sexuala, sindikatuetara eta sindikatuen akordioetara atxikita egon edo ez egotea aitzakia hartuta, edo enpresako beste langile batzuen ahaidetasuna eta hizkuntza oinarri direla, Estatu barruan.



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

2.

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

3.

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

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo.

La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

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

4.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones.

A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

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

Era berean, deusezak izango dira, bereizkeria egiteko aginduak eta enpresaburuaren erabakiak, baldin eta erabaki horiek langilearentzat mesedegarri ez badira, langileak enpresan egindako erreklamazioarengatik edo egikaritutako administrazio-akzio edo akzio judizialarengatik, tratu-berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipioa betetzeko.

2.

Legez, ordea, ezar daitezke askatasunez kontratatzeko bazterketa, erreserba eta lehentasunak.

3.

Aurreko zenbakian xedatutakoa hala izan arren, enplegurako neurriak arautu ahal izango ditu gobernuak, tentu, iraupen edo lehentasunekoak, enplegu-eskatzaile diren langileak kolokatzea errazagoa izan dadin.

Era berean, gobernuak diru-laguntzak eman, desgrabazioak egin eta beste neurri batzuk ere hartu ahal izango ditu, lana lortzeko arazo bereziak dituzten langile multzo zehatz batzuei lana lortzen laguntzeko.

Kontu hori arautzeko, alde zuzenetik ordezkariak handieneko sindikatu eta enpresaburuaren elkarteekin hitz egin beharko du gobernuak.

Aurreko lerrokatetan aipatzen diren neurriak bereziki ondorengo lortzen saiatuko dira: langabezian dauden langileentzako lanpostu egonkorak sustatzea eta aldi baterako kontratuak iraupen mugagabeko kontratu bihurtzea.

4.

Aurreko zenbakietan xedatutakoa gorabehera, negoziazio kolektiboak ekintza positiboko neurriak ezarri ahal izango ditu, emakumeak lanbide guztietan sar daitezela ahalbidetzeko.

Horretarako, kontratazio-baldintzetan erreserbak eta lehentasunak ezarri ahal izango dira; hortaz, gaitasun-baldintza berdinetan, lanbide horretarako taldean edo kategorian gutxien ordezkariak dagoen sexuko pertsonen izango dute lehentasuna.

Era berean, negoziazio kolektiboak halako neurriak ezarri ahal izango ditu lanbide-sailkapenerako, sustapenerako eta prestakuntzarako baldintzetan; era horretan, gaitasun-baldintza berdinetan, lanbide horretarako taldean edo kategorian gutxien ordezkariak dagoen sexuko pertsonen izango dute lehentasuna.



5.

El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo.

En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

#### Artículo 19. Seguridad y salud en el trabajo.

1.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo.

3.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4.

El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas.

Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de

5.

Enpresan berdintasun-planak ezarri behar direnean, plan horiek bat etorriko dira lege honetan eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako Lege Organikoan (martxoaren 22ko 3/2007) xedatutakoarekin.

18. artikulua. Langilearen pertsona-eskubideen bortxaezintasuna.

Langilearen armairuak eta bere gauzak arakatu, enpresaren ondarea eta enpresako beste langileen ondarea babesteko ezinbestekoak diren kasuetan baino ezingo dira arakatu, lantokian bertan, eta laneko orduetan.

Arakatzek egiterakoan, ahal denik eta ondoen errespetatu beharko dira langilearen duintasuna eta intimitatea, eta langileen legezko ordezkari bat egon beharko da aurrean, edo, ordezkaria lantokian egon ezean, enpresako beste langile bat, ahal baldin bada.

#### 19. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

1.

Langileak, lan-zerbitzuak betetzen diharduenean, laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko babes eraginkorra jasotzeko eskubidea izango du.

2.

Langileak, lanean diharduenean, segurtasun eta osasunerako lege eta erregelamendu bidezko neurriak bete behar ditu.

3.

Enpresaburuak derrigorrez bete behar dituen neurri horiek ikuskatu eta kontrolatzen parte hartzeko eskubidea du langileak, lantokian dituen legezko ordezkarien bidez, baldin eta indarrean dagoen legeriaren arabera gai horietan espezializatuta dagoen organorik edo zentrorik ez badaukate.

4.

Enpresaburuak bermatu beharko du langile bakoitzak prebentzioaren arloan beharrezkoa den prestakuntza teorikoa eta praktikoa, behar bestekoa eta egokia, jasotzen duela, bai kontratua egiteko unean, kontratu-modalitatea edo iraupena edozein dela, bai langileak dituen eginkizunak aldatzen direnean edo lan-ekipamenduetan teknologia berriak aplikatu nahiz aldaketak egiten direnean.

Langileak prestakuntza eta praktikak egin beharko ditu.

Hori guztia Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean (azaroaren 8ko 31/1995), eta hori garatzeko



Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación.

5.

Los delegados de prevención y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; esta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro.

También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por los representantes de los trabajadores, por mayoría de sus miembros.

Tal acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

El acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral.

1.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.

2.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres.

arauetan, aplikagarri zaien guztiari dagokionez adierazitako moduan.

5.

Segurtasun-gaietan aplikatzekoak diren legeak betetzen ez direlako istripuren bat gertatzeko aukera handi eta larria ikusten badute prebentzioko ordezkariak, eta, halakorik ezean, lantokian langileek dituzten legezko ordezkariak, arrisku-egoera hori desagerrarazteko neurri egokiak har ditzala eskatuko diote enpresaburuari idatziz; eskabide horri lau eguneko epean jaramonik egin ezik, agintaritzak eskumendunarengana joko dute, eta alegatutako gorabeherak egon badaudela onartzen badu agintaritzak, edo segurtasun-neurri egokiak hartzeko eskatuko diote enpresaburuari edo inguruan edo lantokian bere jarduerak eteteko, edo material arriskutsua ez erabiltzeko, betiere, arrazoietan oinarritutako erabaki baten bidez.

Beharrezkoak diren irizpen teknikoak eduki eta gero, istripu-arrisku larria ikusten badute, berehala lanak geldiarazteko agindua ere eman dezakete.

Arrisku-egoera berehalakoa bada, langileen ordezkariak, kide gehienek hala ebatzita, erabaki ahal izango dute jarduerak geldiaraztea.

Aipatutako erabakia prebentzioko ordezkarien gehiengoak har dezake, langileen ordezkari-organoa ezin denean bildu, behar den arintasunarekin.

Erabaki hori berehala jakinaraziko zaie enpresari eta lan-agintaritzari; lan-agintaritzak, hogeita lau orduko epean, deuseztatu edo berretsi egingo du langileen ordezkariak erabakitako geldiaraztea.

20. artikulua. Lan-jardueraren zuzendaritza eta kontrola.

1.

Hitzartutako lana egin behar du langileak derrigorrez, enpresaburuaren zuzendaritzapean, edo zuzendariak izendatutako pertsonaren batek zuzenduta.

2.

Langileak, kontratuan lana egiteko bereganatu duen betebeharra betetzerakoan, lanerako arreta eta lankidetzaz zor dizkio enpresaburuari, hain zuzen, legezko xedapenetan eta hitzarmen kolektiboetan agintzen den moduan, eta enpresaburuak zuzendaritza-lanetan ohikoak dituen jardueretan emandako aginduetan edo jarraibideetan, eta, halakorik ezean, usadio eta ohituretan agintzen den moduan.





En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

4.

El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.

La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

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

1.

No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

2.

El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes:

a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.

b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

3.

En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación.

Nolanahi ere, bai langileak eta bai enpresaburuak berak ere, elkarrekiko zerbitzuetan, fede onak eskatzen duen moduan jardungo dute.

3.

Langileak laneko bere betebeharrak eta eginbeharrak betetzen dituela egiaztatzeko zaintza eta kontrolerako neurririk ustez egokienak har ditzake enpresaburuak, langilearen duintasunari zor zaion begirunea zainduz, eta, hala dagokionean, desgaitasuna duten langileen egiazko gaitasuna kontuan harturik.

4.

Lanera ez joatea zurrizko, langileak alegatutako osasun-egoera egiazta dezake enpresaburuak, medikuek egindako azterketen bidez.

Langileak ezetza esaten badie azterketa horiei, halako egoeretan enpresaburuaren konturakoak izan daitezkeen eskubide ekonomikoak etenda gera daitezke.

#### **21. artikulua. Ez lehiatzeko eta enpresan jarraitzeko ituna.**

1.

Langile batek ezin izango die lan-zerbitzurik eman enpresaburu bati baino gehiagori, lehia desleiala dagoela uste bada edo, dirutan berariaz konpentsazio bat jarrita, dedikazio osoa ituntzen bada, horretarako hitzartutako baldintzen arabera.

2.

Lan-kontratua azkendu ostean lehiarik ez dela egingo ituntzen bada ere, teknikarien kasuan ez du bi urtetik gorako iraupenik izango itunak, ez eta sei hilabetetik gorakorik beste langileen kasuan ere. Eta itun hori baliozkoa izateko, honako betekizunak bete behar dira:

a) Enpresaburuak bene-benetako interes industrial edo komertziala eduki behar du gai horretan.

b) Langileari konpentsazio ekonomiko egoki bat eman behar zaio.

3.

Langileak, dedikazio osoa izateagatik konpentsazio ekonomikoa jasotzen duen kasuetan, kontratua desegiterik, eta beste enplegu batean lan egiteko askatasuna berreskuratzetik izango du, enpresaburuari hogeita hamar egun aurretik idatziz aurreabisua jakinarazita; kasu horretan, noski, galdu egingo dira dedikazio osoari lotutako konpentsazio ekonomikoa edo beste eskubide guztiak.





4.

Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo.

El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito.

Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

### **Sección 3.ª Clasificación profesional y promoción en el trabajo**

#### **Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.**

1.

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

2.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

4.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

#### **Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.**

1.

El trabajador tendrá derecho:

4.

Langileak, zenbait proiektu martxan jartzeko edo lan zehatzen bat egiteko, lanbide espezializazioen bat lortu badu enpresaburuaren kontura, ituna egin dezakete bien artean, denbora batean enpresan bertan jarraitzeko.

Akordioak ez du bi urtetik gorako iraupenik izango, eta idatziz gauzatu behar da beti.

Epea amaitu baino lehenago uzten badu bertan behera lana langileak, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du enpresaburuak.

### **3. atala. Lanbide-sailkapena eta lanean mailaz igotzea**

#### **22. artikulua. Lanbide-sailkapenerako sistema.**

1.

Negoiazio kolektiboan bidez edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioan bidez, langileen lanbide-sailkapenaren sistema zehaztuko da, lanbide-taldeak eginez.

2.

Lanbide-taldea deitutako horretan, gaitasun profesionalak, titulazioak eta zerbitzuaren eduki orokorra biltzen dira, denak batera, eta langileari esleitutako zenbait eginkizun, funtzio, espezialitate profesional edo erantzukizun sar daitezke bertan.

3.

Lanbide-taldeak zehazteko irizpideek eta sistemek ezin izango dute gizonen eta emakumeen artean inolako bereizkeriarik eragin; ez zuzenean, ez zeharka.

4.

Langilea eta enpresaburuak ados jarrita esleituko zaio langileari lanbide-taldea, eta, lan-kontratuaren xede den zerbitzuan, langileak lanbide-talde hari dagozkion funtzio guztiak edo horietako batzuk bakarrik egingo dituen erabakiko dute.

Funtzio bat baino gehiago betetzea, edo talde bat baino gehiagokoak betetzea ituntzen badute, denbora gehienez egiten dituen funtzioen arabera esleituko zaio langileari lanbide-taldea.

#### **23. artikulua. Lanean mailaz igotzea eta laneko lanbide-heziketa.**

1.

Langileak eskubidea du:





a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación.

El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2.

En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

3.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

a) Azterketetara aurkezteko beharrezko baimenak jasotzeko; eta titulu akademiko edo titulu profesionalen bat lortzeko ikasketak erregular egiten ari bada, lan-txanda aukeratzeko lehentasuna ere badu, enpresako araubidea txandetako bada.

b) Laneko ohiko jardunaldia egokitzeko, lanbide-heziketako ikastaroetara joateko bada.

c) Lanpostua gordez, lanbide-heziketarako edo hobekuntzarako behar duen baimena eman dakion.

d) Lanpostuan izandako aldaketetara egokitzeko behar duen prestakuntza jasotzeko.

Prestakuntza hori enpresaren kontura izango da, eta aukera izango du prestakuntzara bideratutako kredituak lortzeko.

Prestakuntza jasotzen emandako denbora lanean benetan emandako denboratzat hartuko da.

2.

Negoiazio kolektiboan itundu beharko dira eskubide horiek gauzatzeko baldintzak; betiere, sexu bateko eta besteko langileen artean zuzeneko nahiz zeharkako bazterkeriarik ez dagoela bermatzen duten irizpide eta sistemak baliatu beharko dira.

3.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duten langileek enplegurako lanbide-heziketa jasotzeko baimen ordaindua eskuratu ahal izango dute. Baimen hori urtean hogeitaz ordukoa izango da, eta ordu horiek gehienez ere bost urtez metatu ahalko dira. Lanbide-heziketak enpresaren jarduerarekin lotuta egon beharko du.

Eskubidea bete dela ulertuko da langileak enplegurako lanbide-heziketa jasotzera bideratutako prestakuntza-ekintzak egin ditzakeenean, enpresaren ekimenez egindako edo negoziazio kolektiboaren bidez hitzartutako prestakuntza-planaren esparruan.

Aurrekoari kalterik egin gabe, zenbaki honetan aipatutako eskubidetik kanpo egongo da enpresak, beste lege batzuei jarraikiz, bere kargura nahitaez eman beharreko prestakuntza.

Hitzarmen kolektiboan xedatuko da baimen hori zehazki nola baliatuko duen langileak, eta, hitzarmen kolektiboan xedatzen ez bada, langileak eta enpresaburuak adostuko dute.



#### **Artículo 24. Ascensos.**

1.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

#### **Artículo 25. Promoción económica.**

1.

El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual.

2.

Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

### **Sección 4.ª Salarios y garantías salariales**

#### **Artículo 26. Del salario.**

1.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

2.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos

#### **24. artikulua. Maila-igoerak.**

1.

Hitzarmenean ezarritakoaren arabera egingo dira maila-igoerak lanbide-sailkapeneko sistemaren baitan, edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien artean lortutako akordio kolektiboaren arabera.

Langilearen prestakuntza, merezimenduak eta antzintasuna kontuan hartuta egin behar dira maila-igoerak beti, baita enpresaburuak antolamendurako dituen ahalmenak kontuan hartuta ere.

2.

Maila-igoerak eta sustapena ezin dira edonola definitu, irizpide eta sistema batzuen arabera baizik, eta irizpide-sistema horien helburuak izan behar du gizonen eta emakumeen artean bazterkeriarik ez dagoela bermatzea, ez zuzenean ez zeharka. Bide batez, bazterkeria ezabatzeko edo berdintzeko ekintza positiboko neurriak ere har daiteke.

#### **25. artikulua. Sustapen ekonomikoa.**

1.

Langileak, egindako lanaren arabera, hobekuntza ekonomikoa izateko eskubidea eduki dezake, betiere hitzarmen kolektiboan edo bakoitzaren kontratuan finkatutako moduan.

2.

Aurreko zenbakian xedatutakoa ez doa kasu bakoitzeko denbora-aldian langileak lortutako edo lortze bidean dituen eskubideen kontra.

### **4. atala. Soldatak eta soldata-bermeak**

#### **26. artikulua. Soldatak.**

1.

Soldatatzat hartzen dira inoren kontura egindako lanagatik langileek dirutan eta jenerotan jasotzen dituzten hartzeko ekonomiko guztiak, bai benetan egindako lana ordaintzeko direnean, ordainketa-modua edozein izanda ere, bai lanekotzat zenbatzen diren atsedeen-aldiak ordaintzeko direnean ere.

Jenerotan ordaintzen den soldatak ezin du, inola ere, langilearen soldataren ehuneko hogeita hamar baino handiagoa izan, ezta 2. artikuluan jasota datozen lan-harreman berezietan ere, eta ondorio modura ezin du ekarri lanbide arteko gutxieneko soldataren diru kopurua murriztea.

2.

Ez dira soldatatzat hartzen langileak bere lan-jarduera dela-eta egindako gastuen kalte-ordainez edo ordejarri moduan jasotako kopuruak, ez eta





realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3.

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

4.

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

5.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

#### **Artículo 27. Salario mínimo interprofesional.**

1.

El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios de consumo.
- b) La productividad media nacional alcanzada.
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d) La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.

Gizarte Segurantzaren prestazio eta kalte-ordainak, ez lekualdaketen, etenaldien edo iraipenen ondoriozko kalte-ordainak ere.

3.

Hitzarmen kolektibo bidez, edo, halakorik ezean, bakoitzaren kontratuan, zehaztu egin behar da soldataren egitura: batetik, oinarrizko soldata bat jaso behar du langileak, eta denbora-unitateka edo lan-unitateka finkatutako ordainketa izango da, eta bestetik, halakorik badago, soldata-osagarriak izango ditu, langilearen egoera pertsonalen, egindako lanaren, eta enpresaren egoeraren eta emaitzen arabera finkatuta, beti ere horretarako itundutako irizpideen arabera kalkulatuta.

Era berean, soldata-osagarriak finkagarriak diren edo ez ere itundu egin behar da; kontrako akordiorik ez badago, ez dira finkagarriak izango lanpostuari lotuta daudenak, edo enpresaren egoerari eta emaitzei lotuta daudenak.

4.

Langilearen konturako zerga-kargak eta Gizarte Segurantzako karga guztiak langileak ordaindu behar ditu, eta deusezak izango dira kontrako itun guztiak.

5.

Urte osoan benetan ordaindutako soldata guztiak batera hartu, eta erreferentziako arauetan edo hitzarmenetan finkatutakoak baino hobeak badira langileentzat, konpentsazioa eta xurgapena gertatuko dira.

#### **27. artikulua. Lanbide arteko gutxieneko soldata.**

1.

Gobernuak finkatuko du urtero lanbide arteko gutxieneko soldata, ordezkari handieneko sindikatuen eta enpresaburuen elkarten iritzia jaso eta gero. Honako puntuok izango ditu kontuan:

- a) Kontsumoko prezioen indizea.
- b) Estatuan lortutako batez besteko produktibitatea.
- c) Lanaren partaidetza zenbatean gehitu den Estatuko errentan.
- d) Ekonomiaren egoera orokorra.

Kontsumoko prezioen indizerako aurreikuspenak betetzen ez badira, berriro aztertu beharko da sei hilabetera.

Lanbide arteko gutxieneko soldata berriro aztertzen denean, horrek ez die eraginik sortuko lanbide-soldaten egiturari eta zenbatekoari, batera hartuta



2.

El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

### **Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

### **Artículo 29. Liquidación y pago.**

1.

La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres.

El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo.

El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada periodo de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el artículo 49.2.

2.

El derecho al salario a comisión nacerá en el momento de realizarse y pagarse el negocio, la colocación o venta en que hubiera intervenido el trabajador, liquidándose y pagándose, salvo que se hubiese pactado otra cosa, al finalizar el año.

eta urtekoa kontuan dela, hura baino handiagoak badira.

2.

Lanbide arteko gutxieneko soldataren kopurua enbargaezina da.

### **28. artikulua. Gizon eta emakumeei berdinduntzea.**

Balio bera duen lanagatik ordainsari bera ordaindu behar du enpresaburuak, zuzenean edo zeharka ordaintzen duela ere, eta soldata bidez edo bestelako bideren baten bidez ordaintzen duela ere, eta horretan ezin izango da sexua dela eta, inolako bereizkeriarik egin soldataren osagaietako edo baldintzetako batean ere.

### **29. artikulua. Likidazioa eta ordainketa.**

1.

Soldataren likidazioa eta ordainketa sasoiz eta agiri bidez egin behar dira, hitzartutako egunean eta tokian, edo usadioa eta ohiturak jarraituz.

Aldizkako ordainketa erregularren denbora-aldia ezin da izan hilabetetik gorakoa.

Langileak eta, bere baimenarekin, legezko bere ordezkariak, ordainketa-eguna heldu baino lehen, egindako lanaren aurrerakinak jasotzeko eskubidea dute.

Honela dokumentatuko da soldata: langile bakoitzari ordainagiri bana emango zaio, soldata ordaindu dela zuzitzeko.

Enpleguko eta Gizarte Segurantzako Ministerioak onartutako ereduari lotu behar zaio soldaten ordainagiria, hitzarmen kolektiboz, edo halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien artean lortutako akordioz beste ereduren bat onartu ezik; argi eta ondo banakatuta agertu behar ditu langilearen hartzeko guztiak, eta legez dagozkion kenketa guztiak.

Aldizkako kontratu finkoetako lan-zerbitzuak egiten dituztenen soldaten likidazioa egin behar denean, jardueraren aldi bakoitza amaitzen denean, 49. artikuluko 2. zenbakian ezarritako izapideen eta bermeen arabera egin behar da.

2.

Langileak parte hartuta, negozioa, kolokazioa edo salmenta burutu eta ordaintzen den unean sortzen da komisioko soldatarako eskubidea, eta urte amaieran likidatu eta ordainduko da, bestelako itunen bat eduki ezik.





El trabajador y sus representantes legales pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a tales devengos.

3.

El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado.

4.

El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

### **Artículo 30. Imposibilidad de la prestación.**

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

### **Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.**

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores.

Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

### **Artículo 32. Garantías del salario.**

1.

Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque este se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.

2.

Los créditos salariales gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.

3.

Los créditos por salarios no protegidos en los apartados anteriores tendrán la condición de

Langileak eta bere legezko ordezkariak edonoz eska ditzakete sortzapen horiei dagozkien liburuetak berrien jakinarazpenak.

3.

Zor denaren ehuneko hamarra izango da soldata ordaintzean izandako berandutzearen ondoriozko interesa.

4.

Soldata ordaintzeko eta Gizarte Segurantzako prestazioengatik ordezkariak egiteko, legezko erabilerako moneda edo txekia erabil ditzake enpresaburuak, edo, banketxeen bidez, antzerako beste ordainketa-moduren bat, enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari horren berri eman eta gero.

### **30. artikulua. Lanik egin ezina.**

Enpresaburuari, eta ez langileari, egotz dakizkiokeen eragozpenengatik enpresaburuak langileari lana ematen atzeratzen delako, langileak, kontratua indarrean dela, bere lan-zerbitzuak bete ezin baditu, soldata jasotzeko eskubideari eutsiko dio langileak, eta galdutako denbora hura ezin izango zaio kitarazi beste une batean egindako beste lan batekin.

### **31. artikulua. Aparteko haborokinak.**

Langileak urtean bi aparteko haborokin jasotzeko eskubidea du; bata gabon-jaiak direla eta, eta bestea hitzarmen kolektiboan edo enpresaburuaren eta langileen legezko ordezkarien arteko akordio bidez finkatutako hilean.

Hitzarmen kolektiboan finkatuko da, halaber, haborokin horien zenbatekoa.

Hala ere, aparteko haborokinak urteko hamabi hilabeteetan hainbanatzea ere erabaki daiteke hitzarmen kolektiboetan.

### **32. artikulua. Soldataren bermeak.**

1.

Azken hogeita hamar lan-egunetako soldata-kredituek, lanbide arteko gutxieneko soldataren bikoitza baino gehiago ez badira, lehentasuna izango dute beste edozein kredituren gainetik, nahiz eta azken hori bahituraz edo hipotekaz bermatuta egon.

2.

Soldata-kredituek lehentasuna izango dute, halaber, langileek egindako gaien gaineko beste edozein kredituren aurretik, enpresaburuaren jabetzakoak diren artean, edo berak eduki dauzkan artean.

3.

Aurreko zenbakietan babestu ez diren soldata-kredituak bereziki lehenetsiak izango dira, hain



singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días del salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que estos, con arreglo a la ley, sean preferentes.

La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo.

4.

El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.

5.

Las preferencias reconocidas en los apartados precedentes serán de aplicación en todos los supuestos en los que, no hallándose el empresario declarado en concurso, los correspondientes créditos concurren con otro u otros sobre bienes de aquel.

En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, relativas a la clasificación de los créditos y a las ejecuciones y a apremios.

### **Artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial.**

1.

El Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario.

A los anteriores efectos, se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días.

zuzen, ordaintzeke dauden soldata-egunak eta lanbide arteko gutxieneko soldataren hirukoitza elkarrekin biderkatuz ateratzen den zenbatekoan. Eta beste edozein kredituren gainean lehentasuna izango dute, eskubide errealeko kredituak salbuespen direla, hain zuzen ere, azken kreditu horiek legearen arabera lehentasunezkoak diren kasuetan.

Kaleratzeagatiko kalte-ordainei ere tratatu berdina emango zaie, gutxieneko soldataren hirukoitza gainditzen ez duen oinarriaren gainean kalkulaturako legezko gutxienera dagokion zenbatekoan.

4.

Soldata-kredituen lehentasun-eskubideak gauzatzeko epea urtebetekoa da, soldata jaso behar izan zenetik kontatzen hasita; epe hori igarotzen bada, preskribatu egingo dute eskubide horiek.

5.

Aurreko zenbakietan aipaturako lehentasunak ondorengo egoera guztietan izango dira ezartzekoak: enpresaburua konkurtsoan egon gabe ere, kasuan kasuko kredituek enpresaburuaren beste ondasun batzuen gaineko kreditu batekin edo batzuekin konkurratzen baldin badute.

Konkurtsoaren kasuan, Konkurtsoari buruzko Legean (uztailaren 9ko 22/2003) kredituen sailkapenari buruz eta betearazpen eta premiamenduei buruz jasotako xedapenak izango dira ezartzekoak.

### **33. artikulua. Soldatak Bermatzeko Funtsa.**

1.

Soldatak Bermatzeko Funtsa Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren mendeko erakunde autonomoa da, eta bere helburuak betetzeko nortasun juridikoa eta jarduteko gaitasuna du. Berak ordainduko die langileei ordaintzeke dauden soldaten zenbatekoa, enpresaburuaren kaudimengabezia edo konkurtsoa dagoenean.

Adiskidetze-ekitaldian edo ebazpen judizialean onartutako kopurua hartuko da soldatatzat aurreko ondorioetarako, bai 26.1. artikuluan aipaturako kontzeptu guztiak, bai izapidetze-soldata moduan, eskumenak dituen jurisdikzioak kasu horretarako onartutako kalte-ordain osagarriak barnean hartuta. Funtsak, ordea, kontzeptu bat edo besteagatik, batera edo banan hartuta, ezin izango du zenbateko honetatik gora ordaindu: lanbide arteko gutxieneko eguneko soldataren bikoitza (aparteko ordainsarien zati proportzionala barne) eta ordaintzeke dauden soldata-egunen kopurua biderkatuz ateratzen dena baino gehiago; nolana ere, ehun eta hogeit hamar egun da gehienekoa.



2.

El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 de esta ley, y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan.

En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 de esta ley, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.

3.

En caso de procedimientos concursales, desde el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o se presuma la posibilidad de su existencia, el juez, de oficio o a instancia de parte, citará al Fondo de Garantía Salarial, sin cuyo requisito no asumirá este las obligaciones señaladas en los apartados anteriores.

El Fondo se personará en el expediente como responsable legal subsidiario del pago de los citados créditos, pudiendo instar lo que a su derecho convenga y sin perjuicio de que, una vez realizado, continúe como acreedor en el expediente.

A los efectos del abono por el Fondo de las cantidades que resulten reconocidas a favor de los trabajadores, se tendrán en cuenta las reglas siguientes:

Primera.

Sin perjuicio de los supuestos de responsabilidad directa del organismo en los casos legalmente establecidos, el reconocimiento del derecho a la prestación exigirá que los créditos de los trabajadores aparezcan incluidos en la lista de acreedores o, en su caso, reconocidos como deudas de la masa por el órgano del concurso competente

2.

Soldatak Bermatzeko Funtsak, aurreko zenbakian adierazitako kasuetan, kalte-ordainak emango dizkie langileei, baldin eta langileen alde emandako epaien, autoen, adiskidetze-ekitaldi judizialen edo administrazio-ebazpenen ondorioz onartu badira kalte-ordain horiek, eta lege honetako 50., 51. eta 52. artikuluen arabera kaleratzeak eta kontratu-azkentzeak, eta Konkurtsoari buruzko Legearen (uztailaren 9ko 22/2003) 64. artikulua arabera kontratu-amaitzeak badira kausa; bestalde, aldi baterako edo iraupen mugatuko kontratuak azkentzeagatiko kalte-ordainak ere emango dizkie, legez hala dagokion kasuetan.

Kasu guztietan, gehieneko muga urtebeteko kopurua izango da, eta kalkulurako oinarriak, hau da, eguneko soldatak, ezingo du lanbide arteko gutxieneko soldata baino bi bider handiagoa izan, aparteko ordainsariei dagokien zatia ere barnean harturik.

Lege honetako 50. artikulua arabera kaleratzen kasuan edo kontratu-azkentzen kasuan, Soldatak Bermatzeko Funtsak egin behar dituen ordainketen ondorioetarako, zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeita hamar eguneko oinarria hartuta kalkulatu da kalte-ordainaren zenbatekoa, baina aurreko lerrokadan finkatutako mugaren barruan.

3.

Konkurto-prozedura egonez gero, lan-kredituak daudela jakiten den unean bertan, edo egon daitezkeela sumatzen denean, epaileak, ofizioz edo norbaitek eskatuta, Soldatak Bermatzeko Funtsari egin behar dio dei, ez baititu Funtsak hartuko bere gain aurreko zenbakietan aipatutako betebeharrak, aurreko baldintza hori bete gabe.

Aipatutako kredituak ordaintzeko legezko erantzule subsidiario gisa aurkeztuko da Funtsa, eta bere eskubideei dagokiena eskatu ahal izango du, nahiz eta, hori gauzatu ondoren, hartzekodun moduan jarraitu espedientean.

Funtsak langileen alde aitortutako zenbatekoak ordaintzeko orduan, honako arau hauek hartuko dira kontuan:

Lehena.

Legez ezarritako kasuetan organismoaren zuzeneko erantzukizuna baztertu gabe, prestaziorako eskubidea aitortzeko langileen kredituak hartzekodunen zerrendan edo, hala dagokionean, masaren zor gisa aitortuta agertu beharko dira —horretarako eskumena duen konkurtsoko organoak aitortuta, hain zuzen—, Funtsari eskatutako



para ello en cuantía igual o superior a la que se solicita del Fondo, sin perjuicio de la obligación de aquellos de reducir su solicitud o de reembolsar al Fondo la cantidad que corresponda cuando la cuantía reconocida en la lista definitiva fuese inferior a la solicitada o a la ya percibida.

Segunda.

Las indemnizaciones a abonar a cargo del Fondo, con independencia de lo que se pueda pactar en el proceso concursal, se calcularán sobre la base de veinte días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Tercera.

En el supuesto de que los trabajadores perceptores de estas indemnizaciones solicitaran del Fondo el abono de la parte de indemnización no satisfecha por el empresario, el límite de la prestación indemnizatoria a cargo del Fondo se reducirá en la cantidad ya percibida por aquellos.

4.

El Fondo asumirá las obligaciones especificadas en los apartados anteriores, previa instrucción de expediente para la comprobación de su procedencia.

Para el reembolso de las cantidades satisfechas, el Fondo de Garantía Salarial se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de los trabajadores, conservando el carácter de créditos privilegiados que les confiere el artículo 32 de esta ley.

Si dichos créditos concurren con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no satisfecha por el Fondo, unos y otros se abonarán a prorrata de sus respectivos importes.

5.

El Fondo de Garantía Salarial se financiará con las aportaciones efectuadas por todos los empresarios a que se refiere el artículo 1.2 de esta ley, tanto si son públicos como privados.

El tipo de cotización se fijará por el Gobierno sobre los salarios que sirvan de base para el cálculo de la cotización para atender las contingencias derivadas de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el sistema de la Seguridad Social.

6.

A los efectos de este artículo se entiende que existe insolvencia del empresario cuando, instada la ejecución en la forma establecida por la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción

zenbateko berarekin edo handiagoarekin; nolana ere, behin betiko zerrendan aitortutako zenbatekoa eskatutakoa edo jada jasotakoa baino txikiagoa denean, horiek eskaera murriztu beharko dute edo dagokion zenbatekoa Funtsari itzuli beharko diote.

Bigarrena.

Funtsaren kontura ordaindu beharreko kalte-ordainak zerbitzuko urte bakoitzeko hogeitun eguneko oinarria hartuta kalkulatuko dira, konkurtso-prozesuan hitzar daitekeena alde batera utzita; gehieneko muga urtebeteko kopurua izango da, eta eguneko soldata, kalkulurako oinarria alegia, ezin da lanbide arteko gutxieneko soldata baino bi bider handiagoa izan, aparteko ordainsariei dagokien zatia ere barnean harturik.

Hirugarrena.

Baldin eta kalte-ordain horiek jasotzen dituzten langileek Funtsari eskatzen badiote enpresaburuak ordaindu gabeko kalte-ordainaren zatia ordain dezan, horiek jada jasotako zenbatekoa kenduko zaio Funtsaren konturako kalte-ordaineko prestazioaren mugari.

4.

Aurreko zenbakietan zehaztutako betebeharrak bidezkoak diren egiaztatzeko espediente bideratu eta gero bereganatuko ditu Funtsak betebeharrak.

Soldatak Bermatzeko Funtsak, berak ordaindutako kopuruak berreskuratzeko, langileen eskubideak eta egintzak subrogatu behar ditu nahitaez, eta, lege honetako 32. artikulua emandako moduan, kreditu pribilegiatu izaera gordeko dute.

Kreditu horiek eta Funtsak ordaindu ez duen zatia dela-eta langileek izan ditzaketen kredituak lehian jartzen badira, hainbana ordainduko dira batekoak eta besteak, bakoitzaren zenbatekoen arabera.

5.

Lege honetako 1.2. artikuluan aipatutako enpresaburu publiko eta pribatu guztiek egindako ekarpenekin finantzatu da Soldatak Bermatzeko Funtsa.

Kotizazio-tasa gobernuak finkatuko du, laneko istripuetatik, lanbide-gaixotasunetatik eta langabeziatik sortutako arriskuei erantzuteko kotizazioa kalkulatzeko, Gizarte Segurantzaren Sistemari oinarri diren soldaten gainean.

6.

Artikulu honen ondorioetarako, enpresaburuaren kaudimengabezia dagoela ulertu behar da, Lan Arloko Jurisdikzioa Arautzen duen Legeak (urriaren 10eko 36/2011) ezarritako moduan ordainketa



Social, no se consiga satisfacción de los créditos laborales.

La resolución en que conste la declaración de insolvencia será dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial.

7.

El derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago de las prestaciones que resultan de los apartados anteriores prescribirá al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la autoridad laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.

Tal plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal y por las demás formas legales de interrupción de la prescripción.

8.

El Fondo de Garantía Salarial tendrá la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir las obligaciones previstas en este artículo.

9.

El Fondo de Garantía Salarial dispensará la protección regulada en este artículo en relación con los créditos impagados de los trabajadores que ejerzan o hayan ejercido habitualmente su trabajo en España cuando pertenezcan a una empresa con actividad en el territorio de al menos dos Estados miembros de la Unión Europea, uno de los cuales sea España, cuando concurren, conjuntamente, las siguientes circunstancias:

a) Que se haya solicitado la apertura de un procedimiento colectivo basado en la insolvencia del empresario en un Estado miembro distinto de España, previsto por sus disposiciones legales y administrativas, que implique el desapoderamiento parcial o total del empresario y el nombramiento de un síndico o persona que ejerza una función similar.

b) Que se acredite que la autoridad competente, en virtud de dichas disposiciones, ha decidido la apertura del procedimiento; o bien que ha comprobado el cierre definitivo de la empresa o el centro de trabajo del empresario, así como la insuficiencia del activo disponible para justificar la apertura del procedimiento.

Cuando, de acuerdo con los términos establecidos en este apartado, la protección de los créditos impagados corresponda al Fondo de Garantía Salarial, este solicitará información de la institución de garantía del Estado miembro en el que se tramite el procedimiento colectivo de insolvencia sobre los

betearazteko jardunbideari ekinda, lan-kredituak kitatzea lortzen ez denean.

Kaudimengabezia aitortzeko ebazpena eman aurretik Soldatak Bermatzeko Funtsari entzun behar zaio.

7.

Soldatak Bermatzeko Funtsari aurreko zenbakien ondoriozko prestazioak ordain ditzala eskatzeko eskubideak urtebetera preskribatuko du, soldaten zorra onartu edo kalte-ordainak finkatuko dituen lan-agintaritzaren adiskidetze-ekitaldiaren, epaiaren, autoaren edo ebazpenaren egunetik kontatzen hasita.

Epe hori eten egingo da, bai ekintza betearazleak gauzaten direnean, bai hartzekodunak bateratzeko jardunbidean kredituak onartzen direnean, zein preskripzioa eteteko legezko beste moduak erabiliz.

8.

Soldatak Bermatzeko Funtsa alderdi izango da arbitraje-prozeduretan, artikuluko honetan aurreikusitako betebeharrak bereganatu behar baditu.

9.

Dena delako langilearen enpresak Europar Batasuneko gutxienez bi estatutan baldin badihardu eta estatu horietako bat Espainia baldin bada, eta langileak berak Espainian lan egiten badu edo lan egin izan badu, batzuetan, halako langileen kreditu ordaindu gabeei dagokienez, Soldatak Bermatzeko Funtsak artikuluko honetan zehazturik dagoen babesa emango du. Hain zuzen ere, tartean gorabehera hauek denak batera nabari badira:

a) Enpresaburuaren kaudimengabezian oinarriturik, prozedura kolektiboa zabaltzeko eskatu da Espainia ez den beste estatu kide batean. Hango legezko xedapenetan eta administrazio-xedapenetan ere aurreikusita dago aukera hori, eta, ondorio modura, enpresaburuari botere guztiak edo batzuk kentzea eta sindiko bat edo antzeko zereginak betetzen dituen beste pertsona bat izendatzea dakar.

b) Egiartzatu da agintaritzak eskumendunak, xedapen horiek direla eta, prozedura zabaltzea erabaki duela; edo konprobatu duela enpresaburuaren enpresa edo lantokia behin betiko itxita dagoela, eta eskura dagoen aktiboa, prozedura zabaltzea justifikatuko lukeena, ez dela nahikoa.

Atal honetan zehazturik dagoenez, Soldatak Bermatzeko Funtsaren ardura baldin bada kreditu ordaindu gabeak babestea, kaudimengabeziako prozedura kolektiboa izapidetzen den estatu kideko berme-erakundeari galdetuko dio ea zein informazio duen langileen kreditu ordaindu gabeiei buruz eta





créditos pendientes de pago de los trabajadores y sobre los satisfechos por dicha institución de garantía y pedirá su colaboración para garantizar que las cantidades abonadas a los trabajadores sean tenidas en cuenta en el procedimiento, así como para conseguir el reembolso de dichas cantidades.

10.

En el supuesto de procedimiento concursal solicitado en España en relación con una empresa con actividad en el territorio de al menos otro Estado miembro de la Unión Europea, además de España, el Fondo de Garantía Salarial estará obligado a proporcionar información a la institución de garantía del Estado en cuyo territorio los trabajadores de la empresa en estado de insolvencia hayan ejercido o ejerzan habitualmente su trabajo, en particular, poniendo en su conocimiento los créditos pendientes de pago de los trabajadores, así como los satisfechos por el propio Fondo de Garantía Salarial.

Asimismo, el Fondo de Garantía Salarial prestará a la institución de garantía competente la colaboración que le sea requerida en relación con su intervención en el procedimiento y con el reembolso de las cantidades abonadas a los trabajadores.

## Sección 5.ª Tiempo de trabajo

### Artículo 34. Jornada.

1.

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

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por

berme-erakunde horrek berak ordaindu ditueni buruz, eta laguntasuna eskatuko dio langileei ordaindutako kopuruak prozeduran kontuan hartuko direla bermatzeko, eta baita kopuru horiek atzera itzultzea lortzeko ere.

10.

Kontu egin Espainian konkurtso-prozedura eskatu dutela, Espainian bertan eta Europar Batasuneko gutxienez beste estatu batean ere jarduten duen enpresa bat dela eta. Halakoetan, Soldatak Bermatzeko Funtsak derrigorra izango du kaudimen gabe dagoen enpresako langileek lan egin izan duten edo egin ohi duten estatuko berme-erakundeari informazioa ematea. Bereziki, langileen kreditu ordaindu gabeen eta Soldatak Bermatzeko Funtsak berak ordaindutakoen berri eman behar die.

Soldatak Bermatzeko Fondoak, era berean, berme-erakunde eskumendunari, eskatzen zaion laguntza guztia eskaini behar dio, hark prozeduran duen esku hartzearen eta langileei ordaindutako kopuruak berreskuratzearen inguruan.

## 5. atala. Laneko denbora

### 34. artikulua. Lanaldia.

1.

Lanaldiak hitzarmen kolektiboetan edo lan-kontratuetan itundutakoa iraungo du.

Lanaldi normalaren gehieneko iraupena, astean, berrogei ordukoa izango da, benetan lanean egindakoa, urteko batez bestekoa hartuta.

2.

Hitzarmen kolektiboz edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioz, lanaldia modu irregularrean banatu ahalko da urtean zehar.

Hitzarmenik ezean, enpresak lanaldiaren ehuneko hamar modu irregularrean banatu ahal izango du urtean zehar.

Banaketa horrek legean aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsedendiak errespetatu beharko ditu, eta langileak gutxienez bost eguneko aurrerapenaz jakin beharko du banaketa horren ondorioz zein egun eta ordutan eman beharko duen zerbitzua.

Egindako lanaldiaren eta lanaldi arruntak legez edo hitzarmen bidez duen iraupen maximoaren artean leudekeen desberdintasunek, izan handiagora nahiz txikiagora, konpentsazioa eskatzeko eskubidea emango dute. Hori hitzarmen kolektibo bidez



acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

3.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

4.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

5.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

6.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

7.

El Gobierno, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la

adostuko da, edo, horren aurreikuspenik ez balego, enpresak eta langileen ordezkariak adostuko dute.

Itunik ez badago, lanaldiaren banaketa irregularrak eragindako desberdintasunak gertatu eta hamabi hilabeteko epean konpentsatu beharko dira.

3.

Lanaldi bat amaitzen denetik eta hurrengo hasten denera arte, hamabi ordu igaro behar dira gutxienez.

Benetan lanean egindako ordu arruntak ezin izango dira izan bederatzi baino gehiago egunero. Salbuespenik ere egon daiteke, hitzarmen kolektiboz, edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien artean eguneroko laneko denborarekin beste banaketaren bat egiten bada, beti ere lanaldien arteko atsedendia errespetatuz.

Hemezortzi urtetik beherako langileek ezin izango dute egin zortzi ordu baino gehiago egunero, benetan egindako lanetan. Kopuru horretan sartzen da prestakuntzako denbora ere, halakorik badago, eta enplegatzaile bat baino gehiagorentzat lan eginez gero, bakoitzarekin egindako orduak ere bai.

4.

Eguneko lanaldi etengabearen iraupena sei ordutik gorakoa bada, hamabost minututik beherakoa ez den atsedendia bat ezarri beharko da.

Atsedendia hori benetan lan egindako denbora moduan hartu behar da, hitzarmen kolektiboan edo lan-kontratuan horrela ezarrita badago edo ezartzen bada.

Hemezortzi urtetik beherako langileen kasuan, gutxienez hogeita hamar minutuko iraupena eduki behar du atsedendiak, eta eguneko lanaldi etengabea lau ordu eta erditik gorakoa den kasu guztietan ezarri behar da horrela.

5.

Bai eguneroko lanaldiaren hasieran eta bai bukaeran langilea bere lanpostuan dagola kontatuko da laneko denbora.

6.

Enpresak urtero egin behar du lan-egutegia, eta ondo ikusteko lekuan jarri behar du halako ale bat, agerian, lantoki bakoitzean.

7.

Enpleguko eta Gizarte Segurantzako Ministerioko titularrak proposatuta, eta ordezkaritza handieneko sindikatu eta enpresaburuen erakundeei entzun ondoren, lanaldiaren eta atsedendien antolamendua eta iraupena mugatu edo zabaldu



jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

8.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

### **Artículo 35. Horas extraordinarias.**

1.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3.

Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas

ahal izango ditu Gobernuak, berezitasunak dituzten sektore eta lanetarako.

8.

Langileak eskubidea izango du, lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzeko, norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko duen eskubidea eraginkor bihurtzeko, negoziazio kolektiboan ezarritakoaren arabera, edo enpresaburuarekin egindako akordioan ezarritakoaren arabera; azken kasu horretan, hala denean, errespetatuko da negoziazio kolektiboan jasotakoa.

Horretarako, lanaldi jarraitua, ordutegi malgua edo lan- eta atsedeen-denbora antolatzeke beste modu batzuk erabiltzea sustatuko da, ahalik eta bateragarrien izan daitezen norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko eskubidea eta enpresaren produktibitatea hobetzeko xedea.

### **35. artikulua. Aparteko orduak.**

1.

Hauek hartuko dira aparteko ordutzat: lanaldi arrunteko gehieneko iraupenetik (aurreko artikuluaen arabera ezarria) gora egiten den lanordu bakoitza.

Hitzarmen kolektiboz, edo, halakorik ezean, banakako kontratuz aukeratu behar da, edo aparteko orduak ordaindu, beti ere finkatutako zenbatekoarekin, baina inola ere ez ordu normalaren balioaren azpitik, edo ordaindutako atsedenaldir berdintsuekin kitatu.

Puntu horretan itunik egon ezik, aparteko orduak egin eta hurrengo lau hilabeteetan atsedenaldir hartuz kitatu behar direla ulertu behar da.

2.

Ez dira laurogei aparteko ordutik gora egingo urtean, 3. zenbakian aurreikusitakoa izan ezik.

Kontratu-modua edo kontratuaren iraupena halakoa delako, enpresako urteko lanaldi orokorra baino lanaldi txikiagoa egiten duten langileen kasuan, urteko aparteko orduen kopurua ere lanaldion hein berean gutxitu behar da.

Aurreko lerrokadan xedatutakoaren ondorioetarako, ez dira zenbatuko aparteko ordu gisa ordu horiek sartu eta hurrengo lau hilabeteetan atsedenaldir hartuz kitatutakoak.

Gobernuak kendu egin ditzake aparteko orduak, edo aparteko orduen gehieneko kopurua gutxitu, denbora jakin baterako, edo orokorrean, edo zenbait jarduera



ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo.

3.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2.

5.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

### **Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.**

1.

A los efectos de lo dispuesto en esta ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días.

Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Resultará de aplicación a lo establecido en el párrafo segundo lo dispuesto en el artículo 34.7 Igualmente, el Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales a las previstas en el presente artículo para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de

edo lurralde-eremutarako, derrigorrezko langabezian dauden langileek lanpostua aurkitzeko aukera gehiago izan dezaten.

3.

Ezbeharrak edo bestelako aparteko eta premiazko kalteak prebenitu edo konpontzeko sartutako aparteko orduak ez dira kontuan hartuko lanaldi arruntaren gehieneko iraupena zehazteko, ez eta aparteko ordu baimenduen gehieneko kopurua zenbatzeko ere, eta aparteko orduak balira bezala ordainduko dira.

4.

Aparteko lanorduetan lan egitea borondatezkoa izango da, hitzarmen kolektiboz edo bakarkako lan-kontratuz halako orduak egitea itundu ez bada behintzat; betiere artikuluko honetako 2. zenbakiko mugen barruan.

5.

Aparteko orduak zenbatzeko, egunez egun egin behar da langile bakoitzaren lanaldiaren erregistroa, eta soldatak ordaintzeko finkatutako aldiaren metatutako dira guztiak; soldataren agiriarekin batera eman behar zaio langileari laburpenaren kopia bat.

### **36. artikulua. Gaueko lana, txandakako lana, eta lan-erritmoa.**

1.

Gaueko hamarretatik goizeko seiak arte egindako lana gaueko lantzat hartzen da, lege honetan xedatutakoaren ondorioetarako.

Enpresaburu batek ohikoa badu gaueko lanaz baliatzea, lan-agintaritzari eman behar dio horren berri.

Gauez lan egiten duten langileen lanaldia batez beste ezin da zortzi ordutik gorakoa izan egunero, hamabost egun erreferentzia moduan hartuta.

Langile horiek ezin izango dute aparteko ordurik egin.

Aurreko lerrokadan xedatutakoa aplikatzeko, ordea, gaueko langiletzat hartzen da bere eguneroko lanaldiaren zati bat, hiru ordutik beherakoa ez den zatia alegia, normalean gaueko aldiaren egiten duena; baita, ustez, urteko lanaldiaren herena baino txikiagoa ez den zatia gaueko aldiaren egingo duen langilea ere.

Bigarren lerrokadan ezarritakoari 34.7 artikuluan xedatutakoa aplikagarri izango zaio. Artikulu honetan gaueko lanerako aurreikusitako mugapen eta bermeei beste osagarri batzuk ere ezar diezazkieke Gobernuak, zenbait jardueraren kasuan edo zenbait langile-kategoriatarako, hain zuzen, osasunerako eta segurtasunerako izan ditzaketan arriskuen arabera.



trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.

2.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

3.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador esté en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

4.

Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, y equivalente al de los restantes trabajadores de la empresa.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su estado de salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo.

Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.

El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente ley.

2.

Hitzarmen kolektiboetan zehaztutako ordainketa berezia izango du gaueko lanak. Salbuespen izango da, ordea, lana berez gauekoa dela kontuan hartuta ezarri bada soldata, edo lan horren kalte-ordaina atsedenaldiekin kitatzeko akordioa hartu bada.

3.

Honako hau hartzen da txandako lantzat: talde-lana antolatzeke modu gisa, langileek elkarren segidan lanpostu berberak betetzea, erritmo jakin baten arabera (jarraitua edo etena), eta horren eraginez, egun edo aste zehatz batzuetako denbora-tartean langileak bere zerbitzuak ordu desberdinetan eman behar izatea.

Enpresak egunean hogeita lau orduko produkzio-prozesu jarraitua badu, lana txandaka antolatuko da, eta txanda horiek antolatzerakoan, honako hauek hartuko dira kontuan: txanden txandakitzea eta ezein langile ez egotea gaueko txandan segidako bi aste baino gehiago, betiere langileak berak hala nahi ez badu.

Jardueren ezaugarriak direla-eta txandako erregimenean lan egiten duten enpresek (baita igande eta jaiegunetan ere), bi modutan egin ahal izango dute lan: jarduera aste osoetan gauzatuko duten langile taldeen bitartez, edota astean egun batean edo gehiagotan behar diren taldeak osatzeko langileak kontratatuz.

4.

Gaueko langileek eta txandaka lan egiten dutenek uneoro eduki behar dute beren lanaren izaerari egokitutako babes-maila osasunaren eta segurtasunaren arloan, eta enpresako beste langileen parekoa betiere.

Gaueko lanera atxiki aurretik, doako osasun-azterketa bermatu behar die enpresaburuak berak dauzkan gaueko langileei; ondoren, aldiro egingo zaie osasun-azterketa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean (azaroaren 8ko 31/1995) eta hori garatzeko arauetan ezarritakoaren arabera.

Gaueko lanari lotutako osasun-arazoren bat aurkitzen bazaie gaueko langileei, enpresan dagoen eguneko beste lanposturen batera aldatzeko eskubidea izango dute langileok, lanpostu horretarako egokiak badira lanbidez.

Lege honetako 39. artikuluan eta, kasua hori bada, 41. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik gauzatuko da lanpostu-aldaketa.





5.

El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo.

### **Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.**

1.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes.

5.

Erritmo jakin bat oinarri dela enpresako lana antolatzen duen enpresaburuak printzipio orokor bat eduki behar du kontuan: lana pertsonari egokitu behar zaiola, batez ere lan monotono eta errepikakorra gutxitzeko, jardueraren arabera, eta langileen segurtasuna eta osasuna bermatzeko eskakizunen arabera.

Eskakizun horiek lanaldiaren barruko atsedenaldiak zehazteko hartu behar dira kontuan bereziki.

### **37. artikulua. Asteko atsedena, jaiak eta baimenak.**

1.

Langileek astean etenik gabe gutxienez egun eta erdiko atsedenaldira baterako eskubidea izango dute: larunbat arratsaldea eta igande osoa, edo, bestela, igande osoa eta astelehen goiza; hala ere, hamalau eguneko aldietan metatu ahal izango da atsedenaldira.

Hemezortzi urtetik beherakoen asteko atsedenaldira gutxienez bi egunekoa izango da, etenik gabe.

34.7 artikuluan xedatutakoa aplikatu ahal izango zaio asteko atsedenaldira, zabaldu eta gutxitzeari dagokionez, baita zenbait jarduera zehaztutarako aukerako beste atsedena-araubide batzuk finkatzeko ere.

2.

Urteko jaiegunak, ordainduak eta erreperatu beharrik gabekoak, hamalau izango dira gehienez ere; bi, tokian tokikoak izango dira.

Nolanahi ere, Estatu osoko jaiegun izango dira Eguberri eguna, Urte Berria, maiatzaren 1a, Lanaren Eguna baita, eta urriaren 12a, Espainiako Jai Nazionala denez.

Aurreko lerrokadan adierazitako jaiak errespetatuz, astelehenetara alda ditzake Gobernuak Estatu osoko jaiegunak, aste barruan egokitzen badira; igandez diren jaiegunen atsedenaldira hurrengo astelehenera aldatuko da.

Autonomia-erkidegoek tradizioz bereak dituzten jaiak izendatu ahal izango dituzte, urteko hamalau jaiegunen mugaren barruan; Estatu osokoak izan eta erregelamendu bidez zehaztutako jaien ordeztatu ahal izango dituzte, baita astelehenetara aldatutakoen ordeztatu ere, halakorik badago.



Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

3.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al

Era berean, aurreko lerrokadan astelehenetara aldatzeko aurreikusitako ahalmenaz balia daitezke erkidegoak ere.

Autonomia-erkidegoren batek tradizioz berea duen jairen bat izendatu ahal izateko, Estatu osoko jaien artean igandez nahikorik egokitzen ez bada, jai egun bat gehiago jar dezake urte horretan gehieneko hamalauen gainetik, baina errekupeartzekoa izango da.

3.

Aldez aurretik jakinarazten badu eta justifikatu egiten badu eta, betiere, arrazoia hauetako bat bada, denboraldi jakin bat lanera ez joateko baimena har dezake langileak, lansaria jasotzeko eskubidea duela:

- a) Langilea ezkontzen bada, hamabost egun natural.
- b) Semea edo alaba jaiotzeagatik, eta bigarren gradurainoko odol bidezko zein ezkontza bidezko ahaideen heriotzarengatik, istripu edo gaixotasun larriarengatik, ospitaleratzearengatik, edo ospitaleraterik behar ez duen ebakuntza kirurgikoarengatik, etxeko atsedena behar bada: bi egun.

Hori dela eta, langileak leku batetik bestera joan behar badu, lau egunekoa izango du epea.

- c) Ohiko etxebizitza aldatzeagatik, egun bat.
- d) Behar den denboraz betebeharrak publiko eta pertsonal saihestezina betetzeko, botoa ematea barne.

Legezko edo hitzarmenezko arau batean denboratarte jakin bat zehazten bada, hark ezarritakoa beteko da absentziaren iraupenari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez.

Aipatutako betebeharrak 3 hilabeteen lanorduen ehuneko hogeitik gora betetzea eragozten badu, enpresak 46.1 artikuluan araututako eszedentzia-egoerara igaro ahal izango du eraginpeko langilea.

Langileak, karguren bat edo beste betebeharren bat betetzeagatik ordaina jasotzen badu, zenbateko hori kendu egingo zaio enpresako soldatatik.

e) Sindikatuetako edo langileen ordezkarietako egitekoak betetzeko behar duen denbora, legez edo hitzarmenez ezarritakoaren arabera.

f) Jaio aurreko azterketak zein erditzea prestatzeko teknikak egiteko ezinbestekoa den denboraz eta,



parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

5.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

adopzio-, adopzio aurreko zaintza- edo harrera-kasuetan, lanaldiaren barruan halabeharrez egin beharreko informazio-saiotara joateko zein gaitasun-adierazpenaren aurreko halabeharrezko psikologia- eta gizarte-txostenak prestatzeko saiotara bertaratzeko behar den denboraz.

4.

Haurra jaiotzen denean edo haur bat adoptatu, adopzio aurreko zaintzan edo harreran hartzen denean, lege honen 45.1.d) artikuluekin bat etorritik, langileek lantokitik ordubete alde egiteko eskubidea izango dute, bederatzi hilabetetik beherako haurrari bularra emateko, eta bi zatitan banatu ahal izango dute denbora hori.

Erditze, adopzio, adopzio aurreko zaintza edota harrera anizkoitzen kasuan, proportzionalki handituko da baimenaren iraupena.

Eskubide hori baliatzen duenak, bere borondatez, horren ordezkari ordu erdi gutxitu ahal izango du bere lanaldia helburu berarekin, edo eskubide horren arabera denbora lanaldi osoetan pilatu ahal izango du, negoziazio kolektiboan ezarritakoaren arabera, edo enpresaburuarekin egindako akordioan ezarritakoaren arabera; azken kasu horretan, hala denean, negoziazio kolektiboan jasotakoa errespetatuko da.

Langileen, gizon zein emakumeen, eskubide individuala da aipatu baimen hori, baina guraso biek lan eginez gero, bietako batek baino ezingo du erabili.

5.

Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, edo edozein arrazoi dela-eta erditzearen ondoren haurrek ospitalean jarraitu behar badute, amak edo aitak lanetik ordubete faltatzeko eskubidea izango dute.

Era berean, lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, gehienez bi orduz; kasu horretan, soldata proportzio berean murriztuko zaie.

Baimen hau baliatzeko, 7. zenbakian aurreikusitakoari jarraituko zaio.

6.

Legezko zaintza dela eta, hamabi urte baino gutxiagoko haur bat edo desgaitasuna duen pertsona bat (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldi-murrizketarako eskubidea izango du. Gutxieneko murrizketa lanaldiaren zortzirena izango da, eta gehienekoa, berriz, lanaldiaren erdia, eta soldata proportzionalki gutxituko da, murrizketaren arabera.



Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable,

Eskubide bera izango dute familiako kideren bat zaindu behar dutenek, baldin eta odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaidea bada eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

Gurasoek, adoptatzaileek nahiz adopzio aurreko zaintza nahiz harrera iraunkorra egiten dutenek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute. Hori egitean, hainbatean murriztuko zaie soldata. Horiek horrela, lanaldia gutxienez haren erdira murriztu dezakete haien kargura duten haurra ospitalean eta tratamendu jarraituan izan bitartean, baldin eta aipatu adingabeak minbizia (tumore gaiztoa, melanoma edo kartzioma) edo beste gaixotasun larriren bat baldin badu eta, haren ondorioz, ospitalean egon behar baldin badu denbora luzez eta zuzeneko nahiz etenik gabeko zaintzen beharra baldin badu. Horrelakoetan, Osasun Zerbitzu Publikoaren edo dagokion autonomia-erkidegoaren osasun-administrazioaren organoak egindako txostena aurkeztu beharko du langileak. Langileak horretarako baimena izango du adingabeak hemezortzi urte bete arte.

Lanaldiaren murrizketa lanaldi osoetan metatzeko baldintzak eta kasuak hitzarmen kolektibo bidez ezarri ahalko dira.

Langile guztiek dute zenbaki honetan aipatutako lanaldi-murrizketak izateko eskubidea, gizon zein emakume.

Hala ere, subjektu berak eraginda, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok badute eskubide hori, enpresaburuak mugatu ahal izango du langileok aldi berean egikaritzea eskubide hori, justifikatutako arrazoiak baldin badaude, enpresaren jardunbidean oinarrituta.

7.

Bularra emateko baimena zer ordutan zehaztu eta lanaldi murriztua nolakoa izango den eta noiz hartu, langileak berak erabakiko du, bere lanaldi arruntaren barruan, 4. eta 6. zenbakietan aurreikusitako bezala.

Hala ere, hitzarmen kolektiboek lanaldia zenbat ordutan murrizteko irizpideak —6. zenbakian jaso legez— ezar ditzakete, norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko eskubideak eta enpresen ekoizpeneko eta antolamenduko beharrak aintzat hartuta.

Langileak, ezinbestetik gertatu ezean, enpresaburuari hamabost eguneko edo hitzarmen kolektiboan ezarritako aurrerapenez abisatu behar



precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

### **Artículo 38. Vacaciones anuales.**

1.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual.

En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2.

El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

El procedimiento será sumario y preferente.

dio, eta bularra emateko baimena edo lanaldi-murrizketa noiz hasiko eta bukatu den zehaztuko du.

Enpresaburua eta langilea ez badira adostasunera iristen artikuluko honetako 4., 5. eta 6. zenbakietan aipatzen diren orduak zehazteko edo lanaldia murrizteko eskubidearen inguruan, horren gaineko erabakia lan-arloko jurisdikzioak hartuko du, Lan Arloko Jurisdikzioa Arautzen duen Legearen (urriaren 10eko 36/2011) 139. artikuluan zehaztutako prozeduraren bidez.

8.

Genero-indarkeriaren edo terrorismoaren biktimak diren langileek babeserako edo gizarte-laguntza osoa eraginkortasunez jasotzeko eskubidea izango dute; baita lanaldia murriztekoa, soldata proportzioan jaitzita, edota lanaldia berrantolatzekoa ere, lan-ordutegia egokituz, lan-ordutegi malgua izanez, edo enpresan lanaldia antolatzeko erabiltzen diren beste modu batzuek baliatuz.

Eskubide horiek erabiltzeko baldintzak hitzarmen kolektiboetan zehaztuko dira, edota enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioetan, edo enpresaren eta kaltetutako langileen arteko akordioetan.

Hitzarmen kolektiboetan edo akordioetan eskubideak erabiltzeko baldintzei buruz ezer xedatu ez bada, aurreko zenbakian zehaztutako arauak aplikatuko dira, desadostasunak konpontzeari buruzkoak barne.

### **38. artikulua. Urteko oporrak.**

1.

Urteko oporraldia ordaindutakoa da, ezin da kalte-ordain ekonomikoak ordezkatu, eta hitzarmen kolektiboan edo banakako kontratuetan itundutako iraupena izango du.

Inola ere ez da hogeita hamar egun natural baino gutxiagokoa izango.

2.

Oporrak hartzeko aldia edo aldiak enpresaburuak eta langileak finkatuko dituzte ados jarrita, urteko oporren planifikazioari buruz hitzarmen kolektiboetan ezarritakoarekin bat etorriz.

Alderdiak ados ez badaude, lan-arloko jurisdikzioak ezarriko du oporrak baliatzeko data, eta ezin izango da hartutako erabakiaren aurka jo.

Lehentasunezko jardunbide laburra erabiliko da.





3.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### CAPÍTULO III

#### Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

##### Sección 1.ª Movilidad funcional y geográfica

#### Artículo 39. Movilidad funcional.

1.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

3.

Empresa bakoitzean finkatuko da bertako opor-egutegia.

Oporrak hartu baino gutxienez bi hilabete lehenago jakingo du langileak noiz izango dituen opor-egunak.

Enpresaren opor-egutegian finkatutako oporraldi horretan (aurreko zenbakian aipatua) langileak aldi baterako ezintasunen bat badu —esate baterako, haurdunaldia, erditzea eta edoskitzaroa—, oporrak beste egun batzuetan hartzeko aukera izango du. Era berean, 48. artikulua 4., 5. eta 7. zenbakietan agertzen den kontratu-eternaldiarekin batera gertatzen bada, zenbaki horien arabera dagokion etenaldia amaitu ostean hartu ahal izango ditu langileak oporrak. Eta aipatutako bi kasu horietan (aldi baterako ezintasuna eta kontratu-eternaldia), oporrak beste egun batzuetan hartu ahal izango dira, baita oporraldiari dagokion urte naturala bukatu bada ere.

Aurreko zenbakian adierazitako kontingentziaz besteko arrazoiak direla eta, oporraldia heltzean langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago eta ezin baditu opor guztiak edo haien zati bat hartu oporrei dagokien egutegiko urtean, ezintasun-egoera amaitzean hartu ahal izango ditu, oporretarako eskubidea sortu den urtearen amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira.

### III. KAPITULUA

#### Lan-kontratua aldatu, eten eta azkentzea

##### 1. atala. Mugigarritasun funtzionala eta geografikoa

#### 39. artikulua. Mugigarritasun funtzionala.

1.

Enpresako mugigarritasun funtzionala zerbitzua emateko beharrezkoak diren titulazio akademiko edo profesionalen arabera egingo da, eta, betiere, langilearen duintasuna errespetatuta.

2.

Langileak bere lanbide-taldeari ez dagozkion funtzioak egin ditzan, goragokoak edo beheragokoak, arrazoi teknikoak edo antolamenduzkoak egon beharko dira. Langileak ezinbestekoa den denboran baino ez ditu beteko funtzio horiek.

Enpresaburuak langileen ordezkarietara jakinarazi beharko dizkie mugigarritasun funtzionalerako erabakia eta arrazoiak.



En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Estas acciones serán acumulables.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

#### **Artículo 40. Movilidad geográfica.**

1.

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Langileari bere lanbide-taldekoak baino goragoko funtzioak egokitzen badizkiote, sei hilabete baino gehiagoz urtebetean, edo zortzi hilabete baino gehiagoz bi urtean, langileak igoera eskatu ahal izango du, baldin eta horretarako eragozpenik ez badago hitzarmen kolektiboan, edo, bestela, berak egindako funtzioei dagokien lanpostu hutsa berak betetzea eskatu, enpresan halako igoerarako aplikatzen arauak beteta. Gainera, dagokion soldata-aldea erreklamatzeko eskubidea izango du.

Egintza horiek metatu egin daitezke.

Enpresak ezezkoa emanaz gero, eta batzordearen edo langileen ordezkarien irizpena jaso ondoren, langileak erreklamazioa aurkez dezake lan-arloko jurisdikzioan.

Negoiazio kolektiboaren bidez, artikulua honetan adierazitako aldiez bestelakoak xedatu ahal izango dira, lanpostu hutsak betetzeko erreklamazioak egiteko.

3.

Langileak benetan egiten dituen funtzioei dagokien ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du, funtzio apalagoak agintzen zaizkionean izan ezik, kasu horietan jatorrizko ordainsariari eutsiko baitio.

Mugigarritasun funtzionalaren ondorioz, ohiko betebeharrak ez direnak egitean agertutako trebetasunik eza eta egokitasunik eza ezingo dira izan kaleratzeko arrazoi.

4.

Aldeen arteko akordioa beharko da artikulua honetan aurreikusitako kasuetan sartzen ez diren funtzio-aldaketak egiteko, itundutakoak ez direnean; akordiorik ezean, lan-baldintzak funtsean aldatzeko aurreikusitako arauen menpe jarri behar da aldaketak egiteko edo, bestela ere, hitzarmen kolektiboan horretarako ezarritako arauen mende.

#### **40. artikulua. Mugigarritasun geografikoa.**

1.

Lantoki mugikor edo ibiltariak dituzten enpresetan zerbitzuak betetzeko berariaz kontratatu gabeko langileak enpresa bereko beste lantokiren batera aldatzeko, baldin eta langileen bizilekua aldatu behar bada, aldaketa hori zuzitzeko arrazoiak egon behar dira; hau da, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak.

Halakotzat joko dira enpresaren lehiakortasunarekin, produktibitatearekin edo teknika edo lan-antolaketaarekin erlazionatuta daudenak, bai eta enpresaren jarduerarekin lotutako kontratazioak ere.



La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, y nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que, no habiendo optado por la extinción de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice traslados en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2.

El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Enpresaburuak langileari eta langileen legezko ordezkariari jakinarazi behar die lantokiz aldatzeko erabakia, aldaketa gertatu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez.

Lantokiz aldatzeko erabakia jakinarazi ondoren, langileak, edo gastuen kalte-ordainak jasota lantokiz aldatzeko aukera egiteko eskubidea izango du, edo kontratua azkentzeko eskubidea, zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeitazko soldata-eguneko kalte-ordaina jasoz; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, eta gehienez ere hamabi hilabeteri dagokiona eskuratuko du kalte-ordain moduan.

Langilearen gastuak eta bere kontura dituen familiakoen gastuak hartu behar ditu lehenengo kasuan aipatutako kalte-ordainak, alderdien artean adostutako moduan, baina inoiz ere ez hitzarmen kolektiboetan ezarritako gutxienezko muga azpitik.

Lantoki berrian hasteko aipatutako epea bete beharrekoa den arren, kontratua azkentzeko aukera egin ez duen langileak, enpresaren erabakiarekin bat ez badator, aurkaratu egin dezake erabakia, lan-arloko jurisdikzioan.

Epaiak erabakiko du lantokiz aldatzea bidezkoa edota bidegabea den; azken kasu horretan, jatorrizko lantokira itzultzeko eskubidea onartuko dio langileari.

Lantoki-aldaketak egiten baditu enpresak, hurrengo zenbakian jasotako aurreikuspenak saihesteko, eta bertan adierazitako mailaren azpitik bata bestearen jarraian laurogeita hamar eguneko aldietan, portaera hori onartzeko arrazoi berririk egon gabe, lantoki-aldaketa berri horiek legeari iruzurra eginez gauzatu direla ulertuko da, eta deusezak eta ondoriorik gabeak izango dira.

2.

Aurreko zenbakian aipatutako lantoki-aldaketa egin aurretik, enpresak langileen legezko ordezkariarekin hitz egin beharko du gai horri buruz, hamabost egun baino gehiagokoa ez den aldi batean, baldin eta lantoki osoari eragiten badiu eta lantokiak bost langile baino gehiago baditu; edo, laurogeita hamar eguneko epe batez, lantoki osoari eragin ez arren, langile kopurua, gutxienez, honenbestekoa bada:

- a) Hamar langile, ehun langile baino gutxiago dituzten enpresetan.
- b) Enpresako langileen ehuneko hamarra, ehun eta hirurehun langile arteko enpresetan.
- c) Hogeita hamar langile, hirurehun langiletik gorako enpresetan.



Dicho periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas.

A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento.

El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores.

La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los

Kontsultaldi horretan, enpresaren erabakia eragin duten kausak aztertu behar dira, baita haren ondorioak saihestu edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta eragindako langileei dakartzkien ondorioak biguntzeko zer neurri behar diren ere bai.

Kontsulta hori negoziazio-batzorde bakar batean egingo da, eta, hainbat lantoki izanez gero, prozedurak eragiten dien lantokietan baizik ez da egingo.

Negoiazio-batzordeak hamahiru kide izango ditu gehienez, alderdietako bakoitzaren ordezkari gisa arituko baitira.

Kontsulta-prozeduran enpresa-zuzendaritzaren solaskide izatea 41.4 artikuluan aipatzen diren subjektuei dagokie, artikulua horretan bertan ezarritako hurrenkeraren eta baldintzen arabera.

Enpresak kontsulta-prozeduraren hasiera iragartzeko mezua bidali aurretik eratu beharko da langileen ordezkari-tz-batzordea.

Horretarako, enpresa-zuzendaritzak fede emateko moduan jakinarazi beharko die langileei edo haien ordezkarietara prozedura hasteko asmoa.

Ordezkaritza-batzordea eratzeko gehieneko epea zazpi egun izango da, jakinarazpen hori egiten denetik hasita, non eta prozedura peko lantokietako batek ez daukan langileen legezko ordezkariarik, zeren eta, orduan, epea hamabost egun izango baita.

Behin ordezkari-tz-batzordea eratzeko gehieneko epea igarota, enpresa-zuzendaritzak kontsultaldia hasteko epearen hasiera jakinarazi ahalko die langileen ordezkarietara.

Ordezkaritza-batzordea ez eratzeko ez da eragozpen izango kontsultaldia hasteko eta garatzeko, eta behin kontsultaldia hasi eta gero eratzeko bada, horrek, berez, ez dakar kontsultaldiaren iraupena luzatzea, inondik ere ez.

Lan-agintaritzari jakinaraziko zaio, jakin dezan, kontsultaldia hasi dela; orobat, hura amaitzean, zer jarrera izan duten alderdiek.

Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko.

Akordio horrek langileen legezko ordezkarien gehiengoaren adostasuna beharko du, edo, hala balegokio, langileen ordezkari-tz-batzordeko kideen gehiengoarena, betiere, bai kasu batean, bai



trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1.

La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

3.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

bestean, eragindako lantokiko edo lantokietako langileen gehiengoa ordezkaten badute.

Kontsultaldia amaitu eta gero, enpresaburuak lantoki-aldaketari buruz hartutako erabakia jakinarazi behar die langileei; lantoki-aldaketa 1. zenbakian xedatutakoaren arabera egingo da, ondorio guztietarako.

Zenbaki honetan aipatutako erabakien kontra gatazka kolektiboa eragin daiteke, eta 1. zenbakian xedatutako bakarkako ekintzak ere gauza daitezke.

Gatazka kolektiboa eragiten denean, gelditu egingo dira bakarka hasitako ekintzen izapideak, harik eta hura erabaki arte.

Kontsultaldian langileen legezko ordezkariekin akordioa lortuta ere, langileek eskubidea izango dute artikulua honetako 1. zenbakiko hirugarren lerrokan aurreikusitako aukeraz baliatzeko.

Enpresaburuak eta langileen legezko ordezkariak edonoz erabaki ahalko dute zenbaki honetan aipatzen den kontsultaldiaren ordezkariaren esparruan aplikatzekoa den bitartekotza edo arbitraje-prozedura aplikatzea; kasu horretan, kontsultaldi horretarako xedatutako gehieneko epearen barruan gauzatu beharko da bitartekotza edo arbitrajea.

3.

Lantoki-aldaketa dela eta, ezkontideren batek egoitza aldatzen badu, besteak ere, enpresa bereko langile bada, toki horretara aldatzeko eskubidea izango du, lanposturik badago.

4.

Genero-indarkeriaren edo terrorismoaren biktime diren langileek, baldin eta babeserako edo gizarte-laguntza osorako eskubidea gauzatzeko lanpostua utzi beharra badute, lehentasunezko eskubidea izango dute enpresak beste lantoki batean hutsik duen beste lanpostu bat hartzeko, dela lanbide-talde berekoa, dela kategoria baliokidekoa.

Kasu horietan, enpresak une horretan hutsik dauden edo etorkizunean hutsik egongo diren lanpostuen berri eman beharko die langileei.

Lantokiaren lekualdaketak sei hilabeteko iraupena izango du hasiera batean, eta, aldi horretan, enpresak langileek aurretik zituzten lanpostuak gorde beharko ditu.





Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5.

Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

6.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

7.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer

Aldi hori bukatutakoan, langileek bi aukera izango dituzte: aurreko lanpostura itzultzea edota berria hastea.

Azken kasu horretan, bertan behera geldituko da lanpostua gordetzeko betebeharra.

5.

Desgaitasunen bat duten langileek, osasuna babesteko daukaten eskubidea eraginkortasunez erabiltzeko, baldin eta beren desgaitasunarekin lotutako gaikuntza edo errehabilitazio medikua eta funtzionala, edo arreta, tratamendu edo orientazio psikologikoa beren herritik kanpo jasotzeko beharra frogatzen badute, enpresak beste tokiren batean — non langilea tratamendu hori jasotzeko gunetik hurbilago egongo den— hutsik duen beste lanpostu bat eskuratzeko lehentasunezko eskubidea izango dute, lanpostua lanbide-talde berekoa denean, genero-indarkeriaren eta terrorismoaren biktima diren langileentzat aurreko zenbakian zehaztutako baldintzetan.

6.

Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arazoak direla eta, edo enpresaren jarduerari buruzko kontratazioak direla eta, enpresak aldi baterako desplazatu ditzake langileak; langileoi, beren ohiko egoitzatik kanpoko beste herriren batean bizi behar badute, soldatez gainera, bidaia-gastuak eta dietak ordaindu behar dizkie.

Desplazamendua eraginkorra izan baino nahiko lehenago jakinarazi behar zaio langileari, eta tarte hori ez da bost lanegun baino gutxiagokoa izango, desplazamenduak hiru hilabetetik gora iraun behar badu; halako kasuetan, langileak hiru hilabete desplazatuta egiten dituen bakoitzean, bere jatorrizko egoitzan lau lanegun egoteko baimen-eskubidea edukiko du; bidaiaren denbora ez da sartzen hor, egunak zenbatzerakoan, eta bidaia-gastuak enpresaburuaren kontura izango dira.

Desplazamendurako aginduaren kontra, betearaztekoa izan arren, errekurtsioa jar dezake langileak, 1. zenbakian lantoki-aldaketei buruz aurreikusitako moduari jarraituz.

Hiru urteko aldian hamabi hilabetetik gorakoa bada desplazamenduen iraupena, lege honetan lantoki-aldaketetarako aurreikusitako tratamendua izango dute desplazamenduek, ondorio guztietarako.

7.

Langileen legezko ordezkariak lehentasuna edukiko dute artikuluko honetan aipatutako lanpostuetan jarraitzeko.

Hitzarmen kolektiboen bidez, edo kontsultaldian egindako akordioen bidez, beste talde batzuetako



prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

#### **Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.**

1.

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

2.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

langileei eman dakieke lanpostuan jarraitzeko lehentasuna; esaterako, familia-kargak dituztenei, adin jakin batetik gorako langileei edota desgaitasuna dutenei.

#### **41. artikulua. Lan-baldintzen funtsezko aldaketak.**

1.

Enpresako zuzendaritzak lan-baldintzen funtsezko aldaketak egitea erabaki ahal izango du, ekonomiarekin, teknikarekin, antolaketarekin edo ekoizpenarekin lotutako arrazoi frogatuak daudenean.

Halakotzat joko dira enpresaren lehiakortasunarekin, produktibitatearekin edo teknika- edo lan-antolaketarekin erlazionatuta daudenak.

Lan-baldintzen funtsezko aldaketatzat hartuko dira, besteak beste, gai hauetan eragina daukatenak:

- a) Lanaldia.
- b) Ordutegia eta lan-denboraren banaketa.
- c) Txandakako lan-araubidea.
- d) Ordainketa-sistema eta soldataren zenbatekoan.
- e) Lan-sistema eta errendimenduan.
- f) Eginkizunak, baldin eta 39. artikuluan ezarritako mugigarritasun funtzionalaren mugak gainditzen badituzte.

2.

Lan-baldintzen funtsezko aldaketek eragin ahal izango diete langileei lan-kontratuetan, akordioetan edo itun kolektiboetan aitortutako baldintzei, edota langileek enpresaburuaren aldebakarreko erabakiaren bidez kolektiboki dituzten baldintzei.

Aldaketa kolektibotzat joko dira gutxienez laurogeita hamar eguneko epean honako hauei eragiten dietenak:

- a) Hamar langile, ehun langile baino gutxiago dituzten enpresetan.
- b) Enpresako langileen ehuneko hamarra, ehun eta hirurehun langile arteko enpresetan.
- c) Hogeita hamar langileri hirurehun langiletik gorako enpresetan.

Ezarritako erreferentzia-epean aldaketa kolektiboetarako ezarritako mailalara heltzen ez diren aldaketak banakakoak izango dira.



3.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social.

La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado 2 para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4.

Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

3.

Enpresaburuak langileari eta langilearen legezko ordezkariari jakinarazi behar die banakako lan-baldintzetan funtsezko aldaketak egiteko hartu duen erabakia, berau indarrean jarri baino gutxienez hamabost egun lehenago.

Artikulu honetako 1. zenbakiko a), b), c), d) eta f) letretan aurreikusitako kasuetan, funtsezko aldaketaren ondorioz langileari kalte egiten bazaio, kontratua desegiteko eskubidea izango du, eta zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeitasei soldata-eguneko kalte-ordaina jasotzekoa; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, eta gehienez ere bederatzi hilabetez.

Aldaketa aipatutako eraginkortasun-epean bete beharrekoa den arren, kontratua hutsaltzeko aukera egin ez duen langileak, enpresaren erabakiarekin bat ez badator, aurkaratu egin ahal izango du erabakia, lan-arloko jurisdikzioan.

Epaiak lan-baldintzen aldaketa bidezkoa edota bidegabea den zehaztuko du; azken kasu horretan, aurreko baldintzetara itzultzeko eskubidea onartuko dio langileari.

Enpresak, hurrengo zenbakian jasotako aurreikuspenak saihesteko, 2. zenbakian aldaketa kolektiboetarako adierazitako mailaren azpitik bata bestearen jarraian laurogeita hamar eguneko aldietan lan-baldintzen funtsezko aldaketak egiten baditu, portaera hori onartzeko arrazoi berririk egon gabe, lan-baldintzen aldaketa berri horiek legeari iruzurra eginez gauzatu direla ulertuko da, eta deusezak eta ondorioz gabeak izango dira.

4.

Lan-baldintza kolektiboetan funtsezko aldaketak egiteko erabakia hartu baino lehen langileek dena delako enpresan legezko ordezkari baldin badute, gaia ordezkari horiekin kontsultatzeko epe bat zabaldu beharko da, gehienez ere hamabost eguneko —nahiz eta negoziazio kolektiboan beste prozedura espezifikoa batzuk ere abiaraz daitezkeen—. Kontsultaldi horretan, enpresak erabaki hori zergatik hartu duen, ondorioak saihestu edo leundu ote daitezkeen, eta kalteturik gertatzen diren langileen artean ondorioak leuntzeko zein neurri har daitezkeen aztertuko dute.

Kontsulta hori negoziazio-batzorde bakar batean egingo da, eta, hainbat lantoki izanez gero, prozedurak eragiten dien lantokietan baizik ez da egingo.



La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal.

En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

1.<sup>a</sup> Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

Negoiazio-batzordeak hamahiru kide izango ditu gehienez, alderdietako bakoitzaren ordezkari gisa arituko baitira.

Kontsulta-prozeduran enpresa-zuzendaritzaren solaskide gisa parte hartzea sindikatu-sekzioei dagokie, haiek hala erabakitzen badute, betiere prozeduraren peko lantokietako enpresa-batzordeetan edo langile-ordezkarien artean ordezkartzaren gehiengoa badute; hala bada, prozeduraren peko lantokietako langile guztien ordezkartza izango dute.

Aurreko zenbakian xedatutakoa ezean, solaskide gisa parte hartzeko honako arau hauek beteko dira:

a) Prozedurak lantoki bakarrari eragiten badio, enpresa-batzordea edo langileen ordezkariak izango dira solaskide.

Lantokian ez badago langileen legezko ordezkariarik, langileek bi aukera izango dituzte akordioa negoziatzeko orduan: ordezkartza-batzorde baten esku utz dezakete, gehienez ere hiru kidek osatuko dutelarik, hirurak ere enpresako langileek beren artean demokrazia-legez hautatutako langileak; edo, bestela, batzorde baten esku utz dezakete, batzorde hori hiru kidek osatuko dutelarik, ordezkartza handieneko sindikatuak hautaturik, sindikatuok enpresaren sektorekoak direlarik, betiere enpresari aplikatzekoa zaion hitzarmeneko negoziazio-batzordea osatzeko legitimazioa badute.

Negoiazioa sindikatuak izendaturiko batzordearekin egin behar baldin bada, enpresaburuak, enpresaburu-elkarte bateko edo batzuetako kide bada, haien esku utzi ahal izango du bere ordezkartza. Enpresaburu-elkarte horiek autonomia-erkidegoan ordezkartza handiena dutenak izan daitezke, eta berdin dio sektoreartekoak edo sektorekoak diren.

b) Prozedurak lantoki bati baino gehiagori eragiten badio, honako hauei dagokie solaskide izatea:

Lehenik eta behin, lantoki arteko batzordeari, betiere eginkizun hori esleitu bazaio hura sortzea erabaki zen hitzarmen kolektiboan.

Osterantzean, ordezkartza-batzorde bati, zeina honako arau hauei jarraituz eratuko baita:

1.a Baldin prozeduraren peko lantoki guztiek badauzkate langileen legezko ordezkariak, ordezkari horiexek izango ditu batzordeak kide.



2.<sup>a</sup> Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes.

Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión de la letra a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

3.<sup>a</sup> Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en la letra a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas.

A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

2.a Prozeduraren eraginpeko lantokietako batek langileen legezko ordezkariak badauzka eta beste batzuek ez, ordezkari horiek dauzkaten lantokietako langileen legezko ordezkariak bakarrik izango dira batzordeko kide.

Hala izango da, salbu eta langileen legezko ordezkariarik ez dauzkaten lantokietako langileek erabakitzen badute a) letrak aipatzen duen batzordea izendatzea, zeren eta, hala egiten badute, langileen legezko ordezkariak eta lerrokada horretan aipatzen diren batzordeetako kideek osatuko baitute ordezkaritza-batzordea, ordezkatzan dituzten langileen kopuruarekiko proportzioan.

Prozeduraren peko lantokietako batean edo gehiagotan langileen legezko ordezkariarik ez badago, eta horietako batek edo hainbatek hautatzen badute a) letrako batzordea ez izendatzea, langileen legezko ordezkariak dauzkaten eragindako lantokietako langileen legezko ordezkariari emango zaie ordezkaritza hori; zenbat langile ordezkatzan dituzten, halakoxe proportzioan.

3.a Prozeduraren peko lantokietako batek ere ez badauka langileen legezko ordezkariarik, prozeduraren peko lantokietan a) letran xedatutakoaren arabera izendatutako batzordeetako kideek euren artean hautatuek osatuko dute ordezkaritza-batzordea; zenbat langile ordezkatzan dituzten, proportzio horren arabera.

Zenbaki honetan jasotzen diren kasu guztietan, lehen adierazitako arauak aplikatuz ordezkarien hasierako kopurua hamahiru baino gehiago bada, haien artean kide hautatuko dituzte, gehienez, beren artean; zenbat langile ordezkatzan dituzten, halakoxe proportzioan.

Enpresak kontsulta-prozeduraren hasiera iragartzeko mezua bidali aurretik eratu beharko da langileen ordezkaritza-batzordea.

Horretarako, enpresa-zuzendaritzak fede emateko eran jakinarazi beharko die bere langileei edo haien ordezkariari lan-baldintzetan funtsezko aldaketak egiteko prozedura hasteko duten asmoa.

Ordezkaritza-batzordea eratzeko gehieneko epea zazpi egun izango da, jakinarazpen hori egiten denetik hasita, non eta prozedura peko lantokietako batek ez daukan langileen legezko ordezkariarik, zeren eta, orduan, epea hamabost egun izango baita.





Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores.

La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3.

5.

La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3.

La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6.

La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados

Behin ordezkari-ta-batzordea eratzeko gehieneko epea igarota, enpresa-zuzendaritzak kontsultaldia hasteko epearen hasiera jakinarazi ahalko die langileen ordezkarietara.

Ordezkari-ta-batzordea ez eratzeko ez da eragozpen izango kontsultaldia hasteko eta garatzeko, eta behin kontsultaldia hasi eta gero eratzeko bada, horrek, berez, ez dakar kontsultaldiaren iraupena luzatzea, inondik ere ez.

Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko.

Akordio horrek langileen legezko ordezkarien gehiengoaren adostasuna beharko du, edo, hala balegokio, langileen ordezkari-ta-batzordeko kideen gehiengoarena, betiere, bai kasu batean, bai bestean, prozeduraren peko lantokiko edo lantokietako langileen gehiengoak ordezkatzeko badute.

Enpresaburuak eta langileen legezko ordezkarietara edonoz erabaki ahalko dute kontsultaldiaren ordezkariaren esparruan aplikatzeko den bitartekotza edo arbitraje-prozedura aplikatzea; kasu horretan, aldi horretarako xedatutako gehieneko epearen barruan gauzatu beharko da bitartekotza edo arbitrajea.

Kontsultaldia amaitu eta akordioa lortzen bada, presuntzioa izango da tartean izan direla 1. zenbakian aipatzen diren kausa justifikagarriak, eta akordioa lortzean iruzurra, doloa, hertsapena edo eskubide-abusua izan delako baizik ezingo da jo akordioaren aurka lan-arloko jurisdikzioaren aurrean.

Edonola ere, langileek eskubidea izango dute 3. zenbakiko bigarren lerroan aurreikusitako aukeraz baliatzeko.

5.

Kontsultaldia akordiorik gabe amaitutakoan, lan-baldintzak modu kolektiboan aldatzeko erabakiaren berri emango die enpresaburuak langileei, eta erabaki horrek jakinarazpenetik zazpi egunera izango ditu ondorioak.

Zenbaki honetan aipatutako erabakien kontra gatazka kolektiboa eragin daiteke, eta 3. zenbakian xedatutako bakarkako ekintzak ere gauza daitezke.

Gatazka kolektiboa eragiten denean, gelditu egingo dira bakarka hasitako ekintzen izapideak, harik eta hura erabaki arte.

6.

III. tituluan araututako hitzarmen kolektiboetan ezarritako lan-baldintzak 82.3 artikuluan ezarritakoaren arabera aldatu beharko dira.



en el título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

7.

En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40.

## **Sección 2.ª Garantías por cambio de empresario**

### **Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios.**

1.

Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

2.

El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.

De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

3.

Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento.

7.

Lantokiz aldatzeari dagokionez, 40. artikuluan ezarritako berariazko arauetan xedatutakoari lotu behar zaio.

## **2. atala. Bermeak, enpresaburua aldatzeagatik**

### **42. artikulua. Obra eta zerbitzuak azpikontratatzea.**

1.

Beren jarduerari lotutako obrak edo zerbitzuak kontratatzen edo beste batzuen bidez azpikontratatzeko dituzten enpresaburuek kontratista horiek Gizarte Segurantzako kuotak ordainduta dituztela egiaztatu beharko dute.

Horretarako, dagokion enpresaren identifikazioa emanda, idatziz eskatu behar diote Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari zorpekoen ziurtagiri negatiboa; Diruzaintzak, aitzakiarik gabe, hogeita hamar eguneko epean eman behar du ziurtagiria, bat ere gehiago luzatu gabe, eta erregelamenduz zehaztutako moduan.

Epe hori igaro eta gero, eskabidea egin duen enpresaburua erantzukizunik gabe geldituko da.

2.

Gizarte Segurantzarekiko aurretik adierazitako epea igaro denean izan ezik, enpresaburu nagusia izango da kontratistek eta azpikontratatzen dituzten Gizarte Segurantzarekiko hartu dituzten betebeharren erantzule solidarioa, kontratuak irauten duen denboran eta enkargua bukatu ondorengo hiru urteetan zehar.

Soldatak direla-eta kontratistek eta azpikontratatzen dituzten langileekin hartutako betebeharren erantzule solidarioa izango da enkargua amaitu ondorengo urtean zehar.

Ez da erantzukizunik izango kontratistaren egintzengatik kontratatutako jarduera familiaburu batek bere etxebizitza dela-eta kontrata dezakeen eraikuntzari edo konponketari bakarrik badagokio, ezta obraren edo industriaren jabeak ez badu enpresa-jarduera batengatik kontratatu jarduera hori ere.

3.

Kontratista edo azpikontratatzen dituzten lan egiten duten langileei idatziz jakinarazi beharko die beren enpresaburuak une bakoitzean zein enpresa nagusientzat ari diren zerbitzuak eskaintzen.



Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.

Asimismo, el contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

4.

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas.

Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

5.

La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras b) a e) del apartado 4.

6.

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Informazio hori dena delako zerbitzua eskaintzen hasi aurretik eman beharko zaie langileei, eta ondorengo datuak izan beharko ditu: enpresa edo sozietate nagusiaren izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko zenbakia.

Era berean, kontratista edo azpikontratatista enpresa nagusia zein den jakinarazi beharko dio Gizarte Segurantzako Diruzaintza Nagusiari, erregelamendu bidez horretarako ezarritako moduan.

4.

Azpikontratazioaren inguruan dauden aurreikuspenen gainean eman beharreko informazioa dena delakoa izanik ere (64. artikuluan zehazten da kontu hori), enpresak obra edo zerbitzuak eskaintzeko beste enpresa kontratista edo azpikontratatista batekin kontratu bat hitzartzen badu, langileen legezko ordezkariari hauen berri eman beharko die:

- a) Enpresa kontratistaren edo azpikontratatistaren izena edo sozietatearen izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko zenbakia.
- b) Kontrataren helburua eta iraupena.
- c) Kontrata gauzatuko den lekua.
- d) Enpresa nagusiaren lantokian kontrataz edo azpikontrataz lan egingo duten langileen kopurua, hala badagokio.
- e) Laneko arriskuak saihesteko xedez, jarduerak koordinatzeko aurreikusi diren neurriak.

Enpresa nagusiak, kontratistak edo azpikontratatistak lantoki berebetean jarduten baldin badute jarraian, lehenengoak erregistro-liburu bat eduki beharko du, eta han jaso beharko da aurreko informazio hori, aipatutako enpresa guztien gainean.

Liburu hori langileen legezko ordezkarien eskura egongo da.

5.

Esandakoaren ildotik, enpresa kontratistak edo azpikontratatistak, kontrata betearazten hasi aurretik, bere langileen legezko ordezkariari jakinarazi beharko die aurreko 3. zenbakian eta 4. zenbakiko b) letratik e) letrara bitartean esaten diren kontuak.

6.

Legezko ordezkariarik ez baldin badute, enpresa kontratista eta azpikontratatistak langileek eskubidea izango dute enpresa nagusiko langileen ordezkariari lan egiteko baldintzei buruzko galderak egiteko, lantoki berean jarraitzen duten eta ordezkariarik ez duten bitartean.



Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.

7.

Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

#### **Artículo 43. Cesión de trabajadores.**

1.

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

2.

En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

3.

Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

4.

Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria.

Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en

Langileak bere enpresarekiko dauzkan erreklamazioetan ez da aurreko lerrokadan xedaturik dagoena aplikatuko.

7.

Enpresa nagusiko eta kontratistetako eta azpikontratistetako langileen legezko ordezkariak, lantoki berean baldin badabiltza jarraian, zilegi dute bilerak egitea, beren artean koordinatzeko, eta lan egiteko baldintzen gainean berba egiteko, 81. artikuluan zehazturik dagoen bezala.

Indarrean dauden legeetan, edo, halakorik baldin badago, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboetan jartzen duena izango da langileen ordezkarien ordezkartza-indarra eta jarduteko eremua, eta baita haien ordu-kreditua ere.

#### **43. artikulua. Langileak lagatzea.**

1.

Aldi baterako laneko enpresek bakarrik kontratatu ahal izango dituzte langileak beste enpresaren bati aldi baterako lagatzeko, eta legez ezarriko den moduan onartuta badaude.

2.

Artikulu honetan jasotako langile-lagapena legez kanpokotzat joko da, dena den, egoera hauetakoren bat gertatzen bada: enpresen arteko zerbitzu-kontratuen xedea enpresa batek langileak beste enpresaren zerbitzura jartzea besterik ez bada; edo enpresa lagatzaileak ez baldin badauka ez ezelako jarduerarik ez antolaketa propio eta egonkorrik; edo bere jarduera burutzeko beharrezko baliabiderik ez badu; edo enpresaburuari dagozkion berezko zereginak egikaritzen ez baditu.

3.

Aurreko zenbakietan aipatutakoa hausten duten enpresaburuak, bai lagatzaileak eta bai lagapendunak, langileekin eta Gizarte Segurantzarekin lotutako betebeharren erantzukizun solidarioa edukiko dute, eta baita, egintza horiengatik izan ditzaketen beste erantzukizunak ere, penalak barne direla.

4.

Debekatutako trafikoaren eraginpean dauden langileak finko bihurtzeko eskubidea izango dute, aukeran, lagatzailearen edo lagapendunaren enpresan.

Lagapendunaren enpresan langileak izango dituen eskubideak eta betebeharrak, jakina, lanpostu



condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

#### **Artículo 44. La sucesión de empresa.**

1.

El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2.

A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

3.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delicto.

4.

Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo

berean edo antzerako lanposturen batean zerbitzuak betetzen dituen beste edozein langileren baldintza normalei dagozkienak izango dira; gainera, legez kanpoko lagapena hasi zenetik zenbatuko da antzinatasuna.

#### **44. artikulua. Enpresaren ondorengotza.**

1.

Enpresa baten, lantoki baten edo produkzio-unitate autonomo baten titulartasuna aldatuta ere, horrek, besterik gabe, ez du ekarriko bertako langileekiko lan-harremana azkentzea; izan ere, enpresaburu berriak aurrekoak lan-arloa eta Gizarte Segurantzza dela-eta zituen eskubide eta betebeharrak subrogatuko ditu, horien artean direla pentsioen inguruko betebeharrak, beti ere gai horren inguruko araudi berezian esaten dena kontuan izanda. Orokorrean, lagatzaileak babes sozial osagarriaren arloan bereganatutako betebeharrak guztiak subrogatuko ditu enpresaburu berriak.

2.

Artikulu honetan aurreikusitakoari dagokionez, enpresaren ondorengotza dagoela ulertuko da eskualdatutako erakunde ekonomikoak bere izateko moduari eusten badio, hau da, oinarritzko jarduera ekonomiko bat edo jarduera ekonomiko osagarri bat aurrera eramateko baliabide antolatuei eusten baldin badie.

3.

Gizarte Segurantzaren arloko legerian esaten dena dena delakoa izanik ere, inter vivos deituriko egintzen bidez burututako transmisioetan, lagatzaileak eta lagapendunak erantzukizun solidarioa izango dute hiru urtez, transmisioa egin aurreko lan-arloko betebeharrak, betebeharrak bete gabe geratu baldin baziren.

Eskualdaketaren ondoren sortutako betebeharez ere solidario erantzun behar dute lagatzaileak eta lagapendunak, lagapena delitua izan dela deklaratzeko bada.

4.

Kontrako hitzarmenik ezean —lagatzaileak eta langileen ordezkariak ondorengotza gauzatu ostean egindako akordioaren bidez ezarrita—, ondorengotzak eragiten dien langileen lan-harremanak transmisioaren unean enpresan, lantokian edo transferitutako ekoizpen-unitate autonomoan ezartzekoa zen hitzarmen kolektiboaren arabera izango dira.

Egoera horrek bere horretan jarraituko du hasierako hitzarmen kolektiboa indarririk gabe geratu arte edo beste hitzarmen kolektibo berri bat indarrean jarri





que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5.

Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6.

El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión.
- b) Motivos de la transmisión.
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7.

De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8.

El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión.

El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9.

El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las

arte, baldin eta berri hori transmititutako erakunde ekonomikoan ezartzeko modukoa baldin bada.

5.

Transmisioak eragiten dion enpresak, lanlekuak edo produkzio-unitateak autonomiari eusten baldin badio, titulartasuna duen enpresaburua aldatzeak ez du ekarriko, berez eta besterik gabe, langileen legezko ordezkarien aginpidea amaitzea. Izan ere, ordezkari horiek beren eginkizunetan jarraituko dute, titulartasuna aldatu aurreko baldintza eta egoera berean.

6.

Lagatzaileak eta lagapendunak hauen berri eman beharko diete titulartasuna aldatzeak eragin dien bi enpresetako langileen ordezkarietara:

- a) Eskualdaketa zein egunetan egitekoa den.
- b) Eskualdaketarako arrazoiak.
- c) Eskualdaketak langileei ekarriko dizkien ondorio juridiko, ekonomiko eta sozialak.
- d) Langileentzat aurreikusi diren neurriak.

7.

Langileen legezko ordezkariarik izan ezean, lagatzaileak eta lagapendunak eman beharko diete aurreko zenbakian aipatutako informazioa transmisioak eragin diezaiekeen langileei.

8.

Aurreko zenbakietan aipatzen den informazioa behar besteko denborarekin eman beharko du lagatzaileak, transmisioa egin aurretik.

Aipatzen ari garen informazioa behar besteko denborarekin eman beharko du lagapendunak, eta beti transmisioaren eraginez langileek lan-baldintzetan aldaketak izan aurretik.

Sozietateek bat egin edo sozietateok banatu egiten diren kasuetan, gorago aipatutako informazioa kasuan kasuko erabakia hartu behar duten batzar nagusien deialdia argitaratzen den unean bertan eman beharko dute beti lagatzaileek eta lagapendunek.

9.

Transmisioa dela eta, lagatzaile edo lagapendunen batek langileei eragingo dieten lan-arloko neurriak hartzea aurreikusita baldin badauka, langileen legezko ordezkarietara kontsultaldia hasteko epe bat zehaztu beharko du, aurreikusitako neurriak zeintzuk



medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores.

Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4.

10.

Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos.

Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

### Sección 3.ª Suspensión del contrato

#### Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

1.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

diren aztertu eta langileengan zer nolako ondorioak izango dituzten ikusteko.

Kontsultaldi hori behar besteko aurrerapenarekin hasi beharko da, neurriak gauzatzen hasi aurretik behintzat.

Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko.

Aurreikusitako neurrien artean langileak lantokiz aldatzea edo langileen lan-baldintzetan aldaketa nabarmenak egitea ageri bada, aurreko lerrokadan aipatzen den hitz egin beharra lege honetako 40.2 eta 41.4 artikuluetan zehaztutako moduan gauzatuko da.

10.

Artikulu honetan informazioa eman eta kontsultaldia hasteko beharrari buruz aipatzen diren betebeharrak berdin-berdin bete beharko dira transmisioari buruzko erabakia enpresaburu lagatzaile edo lagapendunak hartutakoak izan zein horien gaineko kontrola duen beste enpresaren batek hartutakoa izan.

Erabakia hartu duen enpresak beharrezko informazioa eman ez izana ez da kontuan hartuko justifikaziotzat kasu horretan.

### 3. atala. Kontratua etetea

#### 45. artikulua. Eteteko arrazoiak eta etetearen ondorioak.

1.

Hauek dira lan-kontratua eteteko arrazoiak:

- a) Alderdien arteko akordioa.
- b) Kontratuan baliozkotzat jasotakoak.
- c) Langileen aldi baterako ezintasuna.
- d) Amatasuna, aitatasuna, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera, sei urtetik beherakoena, edo sei urte baino gehiagoko adingabeena, azken horiek desgaitasuna badute edo inguruabar eta esperientzia pertsonalengatik nahiz atzeritik etortzeagatik gizarteratzeko eta familian sartzeko zailtasun handiak badituzte, gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatutakoaren arabera; betiere Kode Zibilarekin edo autonomia-erkidegoetan hori arautzen duten lege zibilekin bat etorri; eta urtebeteko iraupenarekin gutxienez.
- e) Haurdunaldiko arriskua eta bederatzi hilabete baino gutxiagoko adingabe baten edoskitzaroko arriskua.



- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

#### **Artículo 46. Excedencias.**

1.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de

f) Ordezkaritzako kargu publikoa betetzea.

g) Langilea askatasunik gabeko egoeran egotea, kondena-epairik ez duen bitartean.

h) Diziplina arazoak direla eta, langileak soldata eta enplegua etenda izatea.

i) Aldi baterako ezinbesteko kasua.

j) Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak.

k) Nahitaezko eszedentzia.

l) Greba-eskubideaz baliatzea.

m) Enpresa legez ixtea.

n) Genero-indarkeriaren biktima izateagatik bere lanpostua uztera behartuta dagoen emakume langileak hartutako erabakia.

2.

Kontratua eteteak lana egiteko eta lana ordaintzeko betebeharretatik libre uzten ditu langilea eta enpresaburua.

#### **46. artikulua. Eszedentziak.**

1.

Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke.

Derrigorrezko eszedentzian, lanpostua gordetzeko eta dagokion aldia antzinatasunerako aintzat hartzeko eskubidea izango da. Horrelako eszedentzia emango zaie lanera joatearekin bateragarri ez den kargu publiko baterako izendatutako edo aukeratutako langileei.

Lanera itzultzeko, eskaera egin behar da, kargu publikoa utzi eta hurrengo hilaren barruan.

2.

Langileak, enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna badu, eskubidea izango du borondatezko eszedentzian egoteko aukera aitor diezaioten; eszedentzia hori ez da lau hilabetekoa baino txikiagoa izango, ezta bost urtekoa baino luzeagoa ere.

Aurretik eszedentzian egondako langileak eszedentzia berriz hartzeko, lau urteko epeak igaro beharko du aurrekoa amaitu zenetik.

3.

Langileek hiru urtetik gorakoa ez den eszedentzia-aldia hartzeko eskubidea izango dute seme-alabetako bakoitza zaintzeko, norberak sortua izanda nahiz adopzioan hartuta ere, edota adopzio aurreko zaintza edo harrera iraunkorreko kasuetan, jaiotako den egunetik, edo, hala dagokionean,



nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5.

administrazio-ebazpena edo ebazpen judiciala ematen denetik kontatzen hasita.

Orobat, langileek eskubidea izango dute bi urtetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, salbu eta negoziazio kolektiboan iraupen luzeagoa ezartzen denean, odol bidezko edo ezkontza bidezko bigarren gradurainoko ahaideak zaintzeaz arduratzeko, ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik, istripuarengatik, gaixotasunarengatik zein desgaitasunarengatik, eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badute.

Zenbaki honetan jaso den eszedentzia langileen banakako eskubidea da, gizon zein emakumeena, eta eszedentzia horren iraunaldia zatitu ahal izango da.

Hala ere, subjektu berak eraginda, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok badute eskubide hori, enpresaburuak mugatu ahal izango du langileok aldi berean egikaritzea eskubide hori, justifikatutako arrazoiak baldin badaude, enpresaren jardunbidean oinarrituta.

Beste eszedentzia bat hartzeko bidea ematen duen arrazoi berria sortuz gero, eszedentzia berriarekin aurretik baliatzen ari zena amaituko da, baliatzen ari bazen.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera eszedentzian ematen duen aldia antzinasunerako zenbatuko zaio langileari, eta lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du; enpresariak jakinaraziko dio ikastarootan parte hartzeko aukera, batez ere langilea lanera itzultzen denean.

Eszedentziaren lehenengo urtean, langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du.

Lehenengo urtetik aurrera, berriz, lanbide-talde bereko edo kategoría baliokide bateko lanpostu bat gordeko zaie.

Dena den, ofizialki kategoría orokorreko familia ugarizat jotako familia bateko kidea baldin bada, lanpostua gehienez hamabost hilabetez gorde dakion eskubidea izango du langileak, eta kategoría berezikoa bada, hemezortzi hilabetez.

4.

Enpresa barruan eszedentziara pasatzea eska dezakete probintzia mailako edo goragoko eginkizun sindikalak betetzen dituzten langileek, ordezkaritza kargu hori betetzen diharduten denborarako.

5.



El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

#### **Artículo 47.**

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1.

El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

Enpresan hutsik dauden edo egon litezkeen kategoría bereko edo antzeko kategoriako lanpostuetan berriz ere sartzeko lehentasunezko eskubidea gordeko zaio bakarrik borondatezko eszedentzian dagoen langileari.

6.

Hitzarmen kolektiboan beste eszedentzia-kasu batzuk ere onar daitezke, bertan aurreikusitako araubide eta ondorioekin.

#### **47. artikulua.**

Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak bitarteko, edo ezinbesteko arrazoiak medio, kontratua etetea edo lanaldia murriztea.

1.

Enpresaburuak aukeran izango du lan-kontratua etetea ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak bitarteko, artikulua honetan xedatutakoaren arabera eta erregelamenduz xedatutakoaren arabera.

Ekonomiako arrazoiak egongo dira egoera ekonomikoa, enpresaren emaitzak aintzat hartuta, negatiboa dela ondorioztatzen denean; esaterako, galerak dardenean edo egongo direla aurreikusten denean, edota sarrera arrunten edo salmenten maila etengabe jaisten denean.

Nolanahi ere, jaitsiera iraunkortzat hartuko da baldin eta, segidako bi hiru hilabetera, hiru hilabete bakoitzeko diru-sarrera arrunten edo salmenten maila aurreko urteko hiru hilabete berekoa baino txikiagoa bada.

Teknikako arrazoiak tartean direla joko da, baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, ekoizteko bitarteko edo tresnen alorrean. Antolaketako arrazoiak gertatuko dira, baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, langileen lan-sisteman edo -metodoetan, edo produkzioa antolatzeko moduan. Eta ekoizpeneko arrazoiak izango dira, baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, enpresak merkatuan sartu nahi dituen produktuen edo zerbitzuen eskarian.

Prozedura beti aplikatuko da, edozein direla ere enpresaren langile kopurua eta kontratua etenda dutenen kopurua. Prozedurari hasiera emateko, lan-agintaritzak eskudunari horren berri emango zaio, eta gehienez ere hamabost eguneko kontsultaldia irekiko da langileen legezko ordezkariekin.

Kontsulta hori negoziazio-batzorde bakar batean egingo da, eta, hainbat lantoki izanez gero, prozedurak eragiten dien lantokietan baizik ez da egingo.





La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas.

A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento.

El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas.

La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas.

El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Negoiazio-batzordeak hamahiru kide izango ditu gehienez, alderdietako bakoitzaren ordezkari gisa arituko baitira.

Kontsulta-prozeduran enpresa-zuzendaritzaren solaskide izatea 41.4 artikuluan aipatzen diren subjektuei dagokie, artikulua horretan bertan ezarritako hurrenkeraren eta baldintzen arabera.

Enpresariak kontsultaldiaren hasiera jakinarazi baino lehen eratu beharko da langileen ordezkari-tatzordea.

Horretarako, enpresa-zuzendaritzak fede emateko moduan jakinarazi beharko die langileei edo haien ordezkarietara prozedura hasteko asmoa.

Ordezkaritza-batzordea eratzeko gehieneko epea zazpi egun izango da, jakinarazpen hori egiten denetik hasita, non eta prozedura peko lantokietako batek ez daukan langileen legezko ordezkari, zeren eta, orduan, epea hamabost egun izango baita.

Ordezkaritza-batzordea eratzeko gehieneko epea igarotakoan, enpresa-batzordeak formaz dagokion eran jakinarazi ahal izango die langileen ordezkarietara eta lan-agintaritzari kontsultaldiaren hasiera.

Ordezkaritza-batzordea ez eratzea ez da eragozpen izango kontsultaldia hasteko eta garatzeko, eta behin kontsultaldia hasi eta gero eratzeko bada, horrek, berez, ez dakar kontsultaldiaren iraupena luzatzea, inondik ere ez.

Lan-agintaritzak enpresaren jakinarazpenaren berri emango dio langabezia-prestazioak kudeatzen dituen erakundeari, eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailearen nahitaezko txostena eskatuko du, jakinarazpenaren edukia buruz eta kontsultaldiaren nondik norakoei buruz.

Txostena egiteko, hamabost egun izango dira –epe hori ezin izango da luzatu–, lan-agintaritzari kontsultaldia amaitu dela jakinarazten zaionetik, eta prozeduran txertatuko da.

Kontsultaldia amaitu eta akordioa lortu bada, presuntzioa egingo da tartean izan direla lehenbiziko lerokadak aipatzen dituen kausa justifikagarriak, eta akordioa lortzeko orduan iruzurra, doloa, hertsapena edo eskubide-abusua tartean izan direnean baizik ezingo da akordioaren aurka jo lan-arloko jurisdikzioan.

Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko.



Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, que surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación por desempleo.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada.

En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas.

Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales

Akordio horrek langileen legezko ordezkarien gehiengoaren adostasuna beharko du, edo, hala balegokio, langileen ordezkari-tatzordeko kideen gehiengoarena, betiere, bai kasu batean, bai bestean, prozeduraren peko lantokiko edo lantokietako langileen gehiengo ordezkatzeko badute.

Enpresaburuak eta langileen legezko ordezkariak edoniz erabaki ahalko dute kontsultaldiaren ordezkariaren esparruan aplikatzeko den bitartekotza edo arbitraje-prozedura aplikatzea; kasu horretan, aldi horretarako xedatutako gehieneko epearen barruan gauzatu beharko da bitartekotza edo arbitrajea.

Kontsultaldia amaitu ondoren, enpresaburuak kontratuak eteteari buruz hartu duen erabakia jakinaraziko die langileei eta lan-agintaritzari; lan-agintaritzari jakinarazpena egiten zaionetik hasiko da ondorioak izaten erabaki hori, non eta erabakiak berak ez duen beste egun bat ezartzen.

Lan-agintaritzak langabezia-prestazioa kudeatzen duen erakundeari jakinaraziko dio enpresaburuaren erabakia.

Baldin eta kontsultaldian egindako azken bileratik hasita hamabost eguneko epean enpresaburuak ez badie langileen ordezkariari eta lan-agintaritzari kontratuak eteteari buruzko bere erabakia jakinarazi, prozedura iraungi egingo da, erregelamenduz ezarritako eran.

Lan-agintaritzak enpresaburuaren erabakia aurkaratu ahal izango du langabezia-prestazioa kudeatzen duen erakundeak hala eskatzen dionean, baldin eta erabakiaren xedea izan badaiteke langileek, legezko langabezia-egoera eragiten duen kausarik ez egoteagatik, bidegabeki eskuratzea prestazioak.

Langileak lan-arloko jurisdikzioan aurkaratu ahal izango ditu zenbaki honetan aipatutako erabakiak, eta bidezkoak edo bidegabeak diren ebatziko du jurisdikzio horrek.

Erabakia bidegabea dela ebatziz gero, lan-kontratuari berehala berrekitea deklaratuko du epaiak, eta kontratua berrekin arte langileak jaso ez dituen soldatak ordaintzera behartuko du enpresaburuak, edo, hala badagokio, etenaldian langabezia-prestazioetan jasotako zenbatekoaren harira egon daitezkeen aldeak ordaintzera. Bestalde, enpresaburuak itzulketak egin beharko dizkio prestazioen ordaintzetak kudeatzen dituen erakundeari, prestaziook direla eta.

Enpresaburuaren erabakiak lege honen 51.1 artikuluan aurreikusitako langile kopuruari edo



previstos en el artículo 51.1 se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual.

La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

2.

La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior.

A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un diez y un setenta por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3.

Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 y normas reglamentarias de desarrollo.

4.

Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

#### **Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.**

1.

Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

2.

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con

gehiagori eragiten dienean, gatazka kolektiboa eragin ahal izango da, hargatik banakako akzioa baliatzeko aukera galarazi gabe.

Gatazka kolektiboa eragiten denean, gelditu egingo dira bakarka hasitako egintzen izapideak, harik eta hura erabaki arte.

2.

Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak direla eta, lanaldia murriztu ahal da, aurreko zenbakian jasota datorren prozeduraren arabera.

Halakoetan, lanaldia ehuneko hamar eta ehuneko hirurogeita hamar bitartean murriztea izango da lanaldi-murrizketa, zenbaketarako oinarri modura eguneko, asteko, hileko edo urteko lanaldia harturik.

Lanaldia murrizturik duten bitartean, langileek ezin izango dute aparteko ordurik egin, ezinbestean salbu.

3.

Ezinbesteko arrazoiak direla medio ere, eten egin daiteke lan-kontratua, 51.7. artikuluan eta hori garatzeko erregelamenduzko arauetan ezarritako jardunbidearen arabera.

4.

Langileek kontratua etenda edo lanaldia murriztuta duten bitartean, egiten duten lanarekin lotutako prestakuntza jaso dezaten bultzatuko da, funtzio gehiago egiteko gauza izan daitezen edota lanean errazago molda daitezen.

#### **48. artikulua. Kontratua etetea lanpostua gordeta.**

1.

Etetea eragin duten legezko arrazoiak amaitzen direnean, gordetako lanpostura bihurtzeko eskubidea izango du langileak, 45.1 artikuluan aipatutako kasu guztietan, a) eta b) letretan adierazitakoa salbuespen dela, itundutakoa bete beharko baita halakoetan.

2.

Langilearen aldi baterako ezintasuneko kasuetan, bai ohiko lanerako ezintasun iraunkor osoa aitortu diotelako, bai edozein lanetarako ezintasun iraunkor absolutu edo baliaezintasun handia aitortu diotelako, langileari ezintasun iraunkorra aitortuta aldi baterako ezgaitasun-egoera azkentzen zaionean, lan-harremanak etenda jarraituko du, eta bi urtez gordeko zaio lanpostua, ezintasun iraunkorra aitortzen duen erabakiaren egunetik kontatzen hasita, baldin eta, kalifikazioa egin duen organoaren



reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

3.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

4.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será

iritiz, langilearen ezgaitasun-egoera berriro aztertu beharko bada, bere egoera hobetuz agian bere lanpostura bihurtzeko moduan izango delako.

3.

Ordezkaritzako kargu publikoren bat edo sindikatuetakoa funtzioak egiteko denboran, bai probintzia mailakoak zein goragokoak, horiek guztiok betetzeko denboran, bada, kontratua etenda egon den kasuetan, hogeita hamar eguneko epean itzuli beharko da lanera langilea, zerbitzua, kargua edo funtzioa amaitzen denetik kontaktzen hasita.

4.

Erditze-kasuan, etenaldiak hamasei asteko iraupen etengabea izango du. Hamasei aste horiek, erditze anizkunaren kasuan, bigarren seme edo alabatik aurrera, seme edo alaba bakoitzeko bi aste gehiago luzatuko dira.

Interesdunak aukeratuko du etenaldia nola banatu, baina, umea izan eta berehala, sei aste hartu beharko ditu.

Ama hilez gero, lanean ari zen ala ez kontuan izan gabe, beste gurasoak etenaldi horren osotasuna edo, hala badagokio, etenalditik hartzeko geratzen den zatia hartu ahal izango du, erditzearen egunetik zenbatzen hasita, eta amak erditzearen aurretik hartutako egunak deskontatu gabe.

Semea edo alaba hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, nola eta atsedean hartzeko derrigorrezko sei asteak amaiturik amak bere lanpostura itzultzea eskatzen ez duen.

Aurreko hori gorabehera, eta erditu ondoan amaren atsedenerako nahitaez sei aste hartu beharra galarazi gabe, bai aitak eta bai amak lan egiten badute, amak amatasuneko atsedena hastean hautatu ahalko du umea izan ondoko baimenaren denborako zati jakin eta jarraitu bat aitak hartzea, bai amarenaren aldi berean bai ondoren.

Beste gurasoak hasieran emandako amatasunagatiko etenaldia baliatzen jarraitu ahal izango du, ama lanera itzultzeko aurreikusitako unean aldi baterako ezintasunean badago ere.

Amak eskubiderik ez badu bere lanbide-jarduera eteteko, prestazioak jasotzeko eskubidearekin, jarduera horren arauketarengatik, beste gurasoak eskubidea izango du bere lan-kontratua eteteko, amaren lan-kontratuaren etenaldiak izango lukeen



compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

5.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

6.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados 4 y 5 o de las que correspondan en los casos de

iraupenarekin, eta hori bateragarria izango da 7. zenbakian aitortutako eskubidea egikaritzearekin.

Erditze goiztiarren kasuan eta beste edozein arrazoi dela medio, jaiotze eta gero, jaioberriak ospitalean egon behar duen kasuetan, amak edo, hala behar duenean, beste gurasoak hala eskatzen baldin badu, ospitalean alta hartu eta gero hasiko da etenaldia zenbatzen.

Zenbaketa horretatik kanpo daude erditu osteko lehenengo sei asteak; beste modu batean esanda, amaren kontratua nahitaez eten behar da sei aste horietan.

Erditze goiztiarren kasuan, haurra pisu gutxirekin jaiotzen bada edo, arrazoi klinikoren bat dela eta, jaioberriak zazpi egunetik gora ospitalean egon behar badu, lan-kontratua eteteko baimen-aldia luzatu egingo da jaioberriak ospitalean jarraitu bitartean, hamahiru astez gehienez ere, eta erregelamenduz ezarritako eran.

5.

Lege honen 45.1.d) artikulua araberako adopzioa, adopzio aurreko zaintza eta harrera dagoenean, etenaldiak etengabeko hamasei asteko iraupena izango du; adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera anizkoitza dagoenean, etenaldia bi aste gehiago luzatuko da adingabe bakoitzeko, bigarrenetik aurrera.

Langileak baimen-aldia noiz hartu erabaki ahal izango du bi aukera hauen artean: adopzioa gauzatzeko erabaki judiziala ematen denetik edo umea adoptatu aurretik zaintzeko edota hartzeko erabaki administratibo edo judiziala ematen denetik. Bestalde, adingabe berak ez du baimen-aldi bat baino gehiago hartzeko eskubiderik emango.

Nazioarteko adopzio-kasuetan, nahitaezkoa denean gurasoak alde aurretik adoptatuaren herrialdera joatea, adopzioa eratzeko ebazpena eman baino gehienez lau aste lehenago hasi ahal izango da zenbaki honetan kasu bakoitzerako ezarritako etenaldia.

Bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek egindako aukeraren arabera banatuko da etenaldia; etenaldi hori aldi berean edo elkarren segidan izan dezakete, baina etengabea eta aipatu mugen barruan izan beharko da beti.

6.

Atsedenaldiak aldi berean hartzen direnean, atsedenaldi horien baturak ezin izango du gainditu 4. eta 5. zenbakietan aipatutako hamasei asteko iraupena edo erditze, adopzio, adopzio aurreko





parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

7.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo

zaintza nahiz harrera anizkoitzean har daitezkeen asteen iraupena.

Desgaitasunen bat badu seme-alabak edo adopzioan, adopzio aurreko zaintzan edo harreran hartutako adin txikikoak, zenbaki horietan aipatutako kontratu-eternaldia beste bi astez luzatu ahal izango da.

Bi gurasoek lan egiten badute, aldi gehigarri hori interesdunek nahi bezala banatuko da eta aldi berean edo elkarren segidan gozatu ahal izango dute, betiere, tartean etenik gabe.

Zenbaki horiek aipaturiko atsedenaldiak hartu ahal izango dira lanaldi osoan zein lanaldi partzialean, ukitutako enpresaburuek eta langileek aurretiaz horixe adostu badute, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

7.

Lege honen 45.1.d) artikulua araberako seme-alabaren jaiotza, adopzioa, adopzio aurreko zaintza eta harrera dagoenean, langileak kontratua aitatasunagatik lau astez, etenik gabe, eteteko eskabidea izango du; erditze, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera anizkoitzea dagoenean, berriz, eternaldia bi egun gehiago luzatuko da seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera.

Lan-kontratuaren etete horrek ez du zerikusirik 4. eta 5. zenbakietan araututako batera hartzeko atsedenaldiekin.

Erditzearen kasuan, eternaldia beste gurasoari dagokio bakar-bakarrik.

Adopzioaren, adopzio aurreko zaintzaren edo harreraren kasuetan, eskubide hori gurasoetarik batek bakarrik izango du, interesdunek egindako aukeraren arabera; hala ere, 5. zenbakian araututako atsedenaldia oso-osoan gurasoetarik batek bakarrik duenean, gurasotasunaren ondoriozko atsedendialdi-eskubidea beste gurasoak bakarrik egikaritu ahal izango du.

Eskubide honetaz baliatzen den langilea, semea edo alaba jaiotzeagatik legez edo konbentzionalki aurreikusitako baimena amaitzen denetik edo adopzioa eratzeko ebazpen judiziala ematen denetik, edo adopzio aurreko zaintza edo harrera egiteko erabaki administratiboa edo judiziala ematen denetik arrazoi horiengatik kontratu-eternaldia amaitu arte edo eternaldi hori amaitu eta berehala baliatu ahal izango da.

Artikulu honek aipatutako kontratu-etetea izango da lanaldi osokoa zein lanaldi partzialekoa, gutxienez ehuneko berrogeita hamarrekoa, enpresaburuaren



entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

8.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

9.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

10.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### Sección 4.ª Extinción del contrato

##### Artículo 49. Extinción del contrato.

1.

El contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar

eta langilearen aurretiazko akordioarekin, eta erregelamendu bidez ezarritakoarekin bat etorritz.

Langileak enpresaburuari eskubide hori baliatuko duela jakinarazi beharko dio, behar besteko aurrerapenarekin, hitzarmen kolektiboetan ezarritakoaren arabera.

8.

Haurdunaldi bitarteko arriskua edo edoskitze naturalak iraun bitarteko arriskua dagoenean, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen (azaroaren 8ko 31/1995) 26. artikuluan ezarritakoaren arabera, kontratuaren etetea amaituko da amatasun biologikoaren ondoriozko kontratu-etetea hastean nahiz edoskitzaileak bederatzi hilabete betetzean, hurrenez hurren, edo, bi kasu horietan, langilea bere lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean berriro lanean hasteko ezintasuna desagertzean.

9.

Kontratua eten bitartean langileek izan zitzaizketen lan-baldintzen hobekuntza guztiak izango dituzte, betiere 4-8 bitarteko zenbakietan aipatu diren kasuetan.

10.

Lege honen 45.1.n) artikuluan aurreikusitako kasuan, etenaldiaren hasierako iraupena ezin izango da sei hilabetetik gorakoa izan, betiere biktima babesteko eskubidea bermatze aldera babes judizialaren aginduz kontratuak etenik jarraitu behar ez badu.

Kasu horretan, epaileak kontratu-etetea hiru hilabeteko aldietan luzatu ahal izango du, hemezortzi hilabeteko mugarekin.

#### 4. atala. Kontratua azkentzea

##### 49. artikulua. Kontratua azkentzea.

1.

Lan-kontratua honelakoetan azkenduko da:

- a) Alderdien arteko adostasunez.
- b) Kontratuan balioz jasotako arrazoiengatik, enpresaburuaren aldetik gehiegikeria nabariak agertzen ez badira arrazoiengan.
- c) Hitzartutako denbora amaitu delako, edo kontratuaren xedeko lana edo zerbitzua burutu delako.

Kontratua amaitzen denean, bitarteko kontratuen eta heziketa-kontratuen kasuan izan ezik, langileek kalte-ordaina eskuratzeko eskubidea izango dute, eta horren kopurua honela zenbatuko da: zerbitzuan emandako urte bakoitzeko hamabi soldata-eguni



doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.

f) Por jubilación del trabajador.

g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51.

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7.

i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

k) Por despido del trabajador.

dagokiona, edo ezartzekoa den araudi berezian ezarritakoa.

Gehieneko epea ezarrita daukaten iraupen mugatuko kontratuak, eta legez ezarritako gehieneko iraupena baino epe laburragorako hitzartutako praktikaldiko kontratuak eta prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak, berez eta besterik gabe, gehieneko epe horretara arte luzatuta geldituko dira, berariaz salaketarik edo luzapenik egin ez, eta langileak zerbitzuak betetzen jarraitzen badu.

Gehieneko iraupen hori amaitu eta gero, edo kontratuaren xedeko lana edo zerbitzua burutu ondoren, baldin eta salaketarik egin ez eta lan-zerbitzuak betetzen jarraitzen bada, kontratua isilbidez eta denbora-mugarik gabe luzatu dela ulertu beharko da, zerbitzua aldi baterakoa dela egiaztatzeko kontrako frogarik aurkeztu ezik.

Iraupen mugatuko lan-kontratua urtebetetik gorakoa bada, salaketa egiten duen alderdiak hamabost egun lehenago gutxienez jakinarazi behar dio kontratuaren amaiera beste alderdiari.

d) Langileak dimitituta; hitzarmen kolektiboetan edo tokian tokiko ohituren arabera aipatutako aurreabisua eman behar da.

e) Langilea hil, edo baliaezintasun handia edo ezintasun iraunkor oso edo absolutua aitortzen bazaio; beti ere, 48.2 artikuluan xedatutakoaren kontra jarri gabe.

f) Langilea erretiratu egin delako.

g) Enpresaburua hil, edo Gizarte Segurantzaren dagokion araubidean aurreikusitako kasuetan erretiratzen bada, edo ezgaitasuna aitortzen bazaio, 44. artikuluan xedatutakoaren kontra joan gabe; edo kontratatzailearen nortasun juridikoa azkentzeagatik.

Enpresaburua hil, erretiratu edo ezgaitasunean aurkitzen bada, langileak hilabeteko soldataren pareko zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du.

Kontratatzailearen nortasun juridikoa azkentzen bada, 51. artikuluko izapideak bete behar dira.

h) Lana egitea eragozten duen ezinbesteko arrazoiagatik, 51.7. artikuluan xedatutakoaren arabera egiaztatuta bada.

i) Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoietan oinarritutako kaleratze kolektiboagatik.

j) Langilearen borondatez, enpresaburuak ez duela kontratua bete oinarri hartuta.

k) Langilea kaleratzeagatik.



l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

#### **Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.**

1.

Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

2.

En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

#### **Artículo 51. Despido colectivo.**

1.

A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de

l) Legez bidezkoak diren arrazoi objektiboak bitarteko direla.

m) Genero-indarkeriaren biktima izateagatik, lanpostua behin betiko uztera behartuta dagoen langileak halaxe erabaki duelako.

2.

Enpresaburuak, kontratua azkendu egiten dela eta, langileei kontratuaren amaieraren berri iragartzen dienean, edo, bestela, amaitzearen aurreabisua ematen dienean, zordundutako kopuruak kitatzeko agiriaren proposamen-zirriborro bat aurkeztu behar die.

Kitoaren ordainagiria izenpetzeko unean langileen legezko ordezkari bat aurrean egotea eska dezake langileak, eta hala jasoko da bertan, langileen legezko ordezkari baten aurrean izenpetu dela, edo bestela, langilea aukera hortaz ez dela baliatu adierazi beharko da.

Izenpetzeko unean ordezkaria bertan egotea eragozten badio enpresaburuak, ordainagirian jaso dezake gertaera hori langileak, izan ditzakeen ondorioetarako.

#### **50. artikulua. Langilearen borondatez kontratua azkentzea.**

1.

Hona hemen langileak kontratua azken dadila eskatzeko bidezko arrazoiak:

a) Langilearen lan-baldintzetan funtsezko aldaketak egitea, lege honen 41. artikuluan aurreikusitakoa betetzen ez badute eta langilearen duintasunari kalte egiten badiote.

b) Itundutako soldata ordaintzeko orduan, ez ordaintzea, edo behin eta berriz atzeratzea.

c) Enpresaburuak bere betebeharrak larri bete gabe uztea, halabeharrezko kasuetan izan ezik; baita 40. eta 41. artikuluetan aurreikusitako kasuetan, langilea berriro lanera itzultzeari, lehen zituen lan-baldintza berberekin, enpresaburuak ezetza esatea, epai batek balio gabekotzat aitortu baditu kasu horiek.

2.

Halako kasuetan, bidegabeko kaleratzeetarako aipatutako kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango du langileak.

#### **51. artikulua. Kaleratze kolektiboa.**

1.

Lege honetan xedatutakoaren ondorioetarako, kaleratze kolektibo esango zaio ekonomia, teknika,



trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal

antolaketa edo ekoizpeneko arrazoietan oinarrituta kontratuak amaitzeari, laurogeita hamar eguneko epean gutxienez honako hauei eragiten badie:

- a) Hamar langile, ehun langile baino gutxiago dituzten enpresetan.
- b) Enpresako langileen ehuneko hamarra, ehun eta hirurehun langile arteko enpresetan.
- c) Hogeita hamar langile, hirurehun langiletik gorako enpresetan.

Ekonomiako arrazoiak egongo dira egoera ekonomikoa, enpresaren emaitzak aintzat hartuta, negatiboa dela ondorioztatzen denean; esaterako, galerak daudenean edo egongo direla aurreikusten denean, edota sarrera arrunten edo salmenten maila etengabe jaisten denean.

Etengabe jaisten dela ulertuko da, baldin eta, hiru hiruhilekoz jarraian, hiruhileko bakoitzeko sarrera arrunten edo salmenten maila aurreko urteko hiruhileko berean erregistratutakoa baino txikiagoa bada.

Teknikako arrazoiak tartean direla joko da, baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, ekoizteko bitarteko edo tresnen alorrean. Antolaketako arrazoiak gertatuko dira, baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, langileen lan-sisteman edo -metodoetan, edo produkzioa antolatzeko moduan. Eta ekoizpeneko arrazoiak gertatuko dira, baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, enpresak merkatuan sartu nahi dituen produktuen edo zerbitzuen eskarian.

Kaleratze kolektiboa izango da, halaber, enpresako langile guztien lan-kontratuak amaitzea; betiere, bost langile baino gehiago badira, eta, arestian aipatutako arrazoi berberak oinarri direla, enpresak jarduera erabat utzi duelako gertatzen bada.

Zenbaki honetako lehenengo lerrokadan aipatutako kontratu-azkentzeen kopurua zenbatzeko, aipatutako aldian enpresaburuaren ekimenez gertatutako amaitze guztiak hartuko dira kontuan, langilearekin zerikusirik ez duten eta lege honetako 49.1.c) artikuluan aurreikusitako arrazoi ez besteren ondorioz, eta azkendutako kontratuak gutxienez bost badira.

Laurogeita hamar eguneko ondoko ondoko aldietan, eta artikulua honetan jasotako aurreikuspenak saiheste aldera, enpresak 52.c) artikuluan xedatutakoaren arabera azkentzen dituztenean kontratuak, adierazitako atalaseak baino kopuru txikiagoan, eta hala jardutea justifikatzen duen





actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2.

El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.

La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas.

A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.

El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas.

La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al

arrazoirik ez dagoela, azkentze berriok legea urratuta egin direla ulertuko da, eta deusezak eta ondorioz gabeak izango dira.

2.

Kaleratze kolektiboaren aurretik kontsultaldi bat egin beharko da langileen legezko ordezkariekin, gehienez ere hogeita hamar egun naturalekoa; edo hamabostekoa, berrogeita hamar langile baino gutxiago dituzten enpresen kasuan.

Kontsultaldi horretan, honako hauek aztertu beharko dira, gutxienez: ea badagoen kaleratze kolektiboak saihesteko edo murrizteko aukerarik, eta ba ote den haren ondorioak gutxitzeko neurri sozialetara jotzeko modurik, hala nola beste lanpostu batean kokatzeko neurriak edo enplegarritasuna hobetzeko langileak prestatu edo birziklatzeko ekintzak.

Kontsulta hori negoziazio-batzorde bakar batean egingo da, eta, hainbat lantoki izanez gero, prozedurak eragiten dien lantokietan baizik ez da egingo.

Negoziatio-batzordeak hamahiru kide izango ditu gehienez, alderdietako bakoitzaren ordezkari gisa arituko baitira.

Kontsulta-prozeduran enpresa-zuzendaritzaren solaskide izatea 41.4 artikuluan aipatzen diren subjektuei dagokie, artikulua horretan bertan ezarritako hurrenkeraren eta baldintzen arabera.

Enpresaburuak kontsultaldiaren hasiera jakinarazi baino lehen eratu beharko da langileen ordezkari-batzordea.

Horretarako, enpresa-zuzendaritzak fede emateko moduan jakinarazi beharko die bere langileei edo haien ordezkarietara kaleratze kolektiboaren prozedura hasteko asmoa.

Ordezkaritza-batzordea eratzeko gehieneko epea zazpi egun izango da, jakinarazpen hori egiten denetik hasita, non eta prozedura peko lantokietako batek ez daukan langileen legezko ordezkariarik, zeren eta, orduan, epea hamabost egun izango baita.

Ordezkaritza-batzordea eratzeko gehieneko epea igarotakoan, enpresa-batzordeak formaz dagokion eran jakinarazi ahal izango die langileen ordezkarietara eta lan-agintaritzari kontsultaldiaren hasiera.

Ordezkaritza-batzordea ez eratzeko ez da eragozpen izango kontsultaldia hasteko eta garatzeko, eta behin kontsultaldia hasi eta gero eratzeko bada, horrek,



inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral.

En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

- a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Periodo previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.
- f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales.

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refieren los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del periodo de consultas.

El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

berez, ez dakar kontsultaldiaren iraupena luzatzea, inondik ere ez.

Kontsulta-aldiari hasiera emateko jakinarazpena idatziz egin behar du enpresaburuak, eta langileen legezko ordezkariari bidali behar die. Lan-agintaritzari kopia bat helaraziko dio.

Idazki horretan, alderdi hauek zehaztuko ditu:

- a) Kaleratze kolektiboa eragin duten arrazoiak, 1. zenbakian zehaztutakoaren arabera.
- b) Kaleratutako langileen kopurua eta lanbide-sailkapena.
- c) Azkeneko urtean ohikotasunez enplegatutako langileen kopurua eta lanbide-sailkapena.
- d) Kaleratzeak egiteko aurreikusitako epea.
- e) Zer langile kaleratu erabakitzeko irizpideak.
- f) Enpresa-zuzendaritzak kaleratze kolektiboko prozedura hasteko asmoa jakinarazteko langileei edo haien ordezkariari igorritako jakinarazpenaren kopia.
- g) Nortzuk diren negoziazio-batzordeak kide izango dituen langileen ordezkariak, edo, hala balegokio, negoziazio-batzordea legezko epeen barruan eratu ez delako adierazpena.

Langileen legezko ordezkariari eta lan-agintaritzari egin beharreko jakinarazpenarekin batera azalpen-memoria bat igorri beharko da, kaleratze kolektiboa eragin duten arrazoiei buruzkoa eta aurreko lerrokadan adierazitako gainerako alderdiei buruzkoa, bai eta kontabilitate agiriak zein zergeri dagozkienak eta txosten teknikoak ere, guztia erregelamenduz ezarritako baldintzen arabera.

Lan-agintaritzak, jakinarazpena jaso ondoren, horren berri emango dio langabezia-prestazioak kudeatzen dituen erakundeari, eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren nahitaezko txostena eskatuko du, aurreko lerrokadetan adierazitako jakinarazpenaren alderdiei eta kontsultaldiaren garapenari buruzkoa.

Txostena egiteko, hamabost egun izango dira —epe hori ezin izango da luzatu—, lan-agintaritzari kontsultaldia amaitu dela jakinarazten zaionetik, eta prozeduran txertatuko da.

Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko.



Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo.

Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.

Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo.

En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo en los términos que reglamentariamente se establezcan.

3.

Cuando la extinción afectase a más del cincuenta por ciento de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

Akordio horrek langileen legezko ordezkarien gehiengoaren adostasuna beharko du, edo, hala balegokio, langileen ordezkari-tatzordeko kideen gehiengoarena, betiere, bai kasu batean, bai bestean, prozeduraren peko lantokiko edo lantokietako langileen gehiengo ordezkatzeko badute.

Enpresaburuak eta langileen legezko ordezkariak edoniz erabaki ahalko dute kontsultaldiaren ordezkariaren esparruan aplikatzeko den bitartekotza edo arbitraje-prozedura aplikatzea; kasu horretan, aldi horretarako xedatutako gehieneko epearen barruan gauzatu beharko da bitartekotza edo arbitrajea.

Lan-agintaritzak kontsultaldiaren eraginkortasuna zainduko du, eta, hala dagokionean, oharrak eta gomendioak egin ahal izango dizkie alderdiei; nolahi ere, prozedura ez da horregatik geldituko edo etengo.

Halaber, eta aurreko lerrokadan zehaztutakoari kalterik egin gabe, lan-agintaritzak egoki diren bitartekotza-jarduerak egin ahal izango ditu kontsultaldian, bi alderdiek hala eskatzen diotenean, kaleratze kolektiboak sortutako arazoak konpontzeko.

Xede berberarekin, laguntza ere eman ahal izango du, alderdietako edozeinek eskatuta edo bere ekimenez.

Kontsultaldia amaitutakoan, enpresaburuak emaitzaren berri eman behar dio lan-agintaritzari.

Akordioa lortu bada, haren kopia osoa igorriko dio.

Osterantzean, kaleratze kolektiboaren azken erabakia eta kaleratze kolektiboaren baldintzak jakinarazi beharko dizkie langileen ordezkariari eta lan-agintaritzari.

Baldin eta, kontsultaldian egindako azken bileraz gero hamabost egun igarota, enpresaburuak ez badie langileen ordezkariari eta lan-agintaritzari kaleratze kolektiboari buruzko erabakia jakinarazi, kaleratze kolektiboaren prozedura iraungi egingo da erregelamenduz ezarritako baldintzen arabera.

3.

Langileen ehuneko berrogeita hamarrari eragiten badie kontratua azkentzeak, enpresaren ondasunen salmentaren berri eman behar die enpresaburuak langileen legezko ordezkariari eta eskumena duen agintaritzari, enpresaren ohiko trafikoa osatzen duten ondasunak kanpo utzita.



4.

Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1.

En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

5.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

6.

La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido.

La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a efectos de su posible declaración de nulidad, así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que la decisión extintiva empresarial pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

7.

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

4.

Behin akordiora iritsitakoan edo erabakia langileen ordezkarietara jakinarazitakoan, enpresaburuak aukeran izango du kaleratzeak banan-banan jakinaraztea langileei, eta 53.1 artikuluan ezarritakoaren arabera egin beharko du hori.

Nolanahi ere, gutxienez hogeita hamar egun igaro behar dira lan-agintaritzari kontsultaldia ireki dela jakinarazten zaionetik kaleratzea eraginkor izan arte.

5.

Langileen legezko ordezkarietara lehentasuna edukiko dute artikuluan honetan aipatutako kasuetan enpresan jarraitzeko.

Hitzarmen kolektiboen bidez, edo kontsultaldian egindako akordioaren bidez, beste talde batzuetako langileei eman dakieke lanpostuan jarraitzeko lehentasuna; esaterako, familia-kargak dituztenei, adin jakin batetik gorako langileei edota desgaitasuna dutenei.

6.

Enpresaren erabakia kaleratze honetarako aurreikusitako ekintzen bidez aurkaratu daiteke.

Langileen ordezkarietara demanda aurkezten badute, banaka hasitako akzioen izapideak gelditu egingo dira, harik eta hura ebatzi arte.

Lan-agintaritzak aurkaratu egin ahal izango ditu kontsultaldian hartutako erabakiak, iruzur, dolo, hertsapen edo zuzenbide-gehiegikeria bidez hartu direla uste duenean, deuseztat jo daitezkeen, edota langabezia-prestazioak kudeatzen dituen erakundeak adierazten duenean enpresak azkentzeko erabakia hartzearen helburua kaltetutako langileek prestazioak bidegabe jasotzea dela, langabeziaren legezko egoerara eramaten duen arrazoirik ez dagoelako.

7.

Lan-kontratuak ezinbestearen ondorioz azkendu direnean, lan-agintaritzak egiaztatu egin beharko du ezinbeste hori, eragindako langile kopurua edozein izanda ere; horretarako, zenbaki honetan eta garatzeko erregelamenduetan xedatutakoarekin bat datorren prozedura izapidetu beharko du.

Prozedurari enpresaren eskariz eman behar zaio hasiera, eta beharrezko irizitako frogabideak aurkeztu beharko ditu; prozedurari hasiera emateko eskaera egiten duen aldi berean, langileen legezko ordezkarietara jakinarazi egin behar die, alderdi



La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

8.

Las obligaciones de información y documentación previstas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él.

Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

9.

Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

10.

La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas.

Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo.

interesdun izango baitira prozeduraren izapide guztietan.

Eskabidea egiten denetik bost eguneko epean emango du erabakia lan-agintaritzak, premiazkoak diren jarduketak egin eta irizpenak jaso ondoren, eta enpresak argudiatutako ezinbestekoa dagoen egiaztatza mugatu beharko da. Enpresari dagokio kontratuak azkentzeari buruzko erabakia hartzea, eta ezinbestea sorrarazi zuen egintzaren egun beretik izango ditu ondorioak.

Enpresak erabaki horren berri eman beharko die langileen ordezkariari eta lan-agintaritzari.

Ezinbestea egon dela egiaztatzen duen lan-agintaritzak erabaki ahal izango du kontratuak azkendu zaizkien langileei dagokien kalte-ordain osoa edo zati bat Soldatak Bermatzeko Funtsak ordaindu behar duela; nolana ere, Funtsak eskubidea izango du kopuru hori enpresaburuari ordainarazteko.

8.

Informazioari eta agiriei buruz artikulua honetan aurreikusitako betebeharrak beti aplikatu behar dira, bai kaleratze kolektiboari buruzko erabakia enpresaburuak berak hartutakoa izan, zein enpresaburuaren kontrola egiten duen enpresak hartutakoa izan.

Baldin eta enpresaburuak, erabakia hartu duen enpresak ez diola beharrezkoa zuen informaziorik eman esanez, zurigarriak aurkezten baditu, ezin izango dira kontuan hartu ondorio horietarako.

9.

Konkurto-prozeduran sartuta ez dauden enpresen kaleratze kolektiboaren prozeduren kasuan, eta enpresa horietan berrogeita hamabost urte edo gehiagoko langileak badaude, 1967ko urtarrilaren 1ean mutualista ez zirenak, langile horientzat hitzarmen berezi bat finantzatzeko kuotak ordaindu beharra egongo da, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginean aurreikusitako moduan.

10.

Enpresak berrogeita hamar langile baino gehiago kaleratu dituen kaleratze kolektiboaren bidez, kanpoan birkokatzerako plana eskaini beharko die langile horiei, baimendutako birkokatze-enpresen bidez.

Plana gutxienez sei hilerako diseinatuko da, eta lanbide-heziketako, lanbide-orientazioko, arreta pertsonalizatuko eta enplegu-bilaketa aktiboko neurriak jaso beharko ditu.





En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal.

El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y de las responsabilidades administrativas correspondientes, el incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores.

11.

Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.

#### **Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.**

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevinida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.

La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.

Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas.

El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo.

La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

Konkurto-prozeduran dauden enpresei ez zaie aurrekoa aplikatuko.

Plana prestatzeak eta ezartzeak eragindako kostua ez da, inola ere, langileen kontura izango.

Lan-agintaritzak, eskumena duen enplegu-zerbitzu publikoaren bidez, enpresak betebeharrak bete behar ditu, eta, hala bada, egiaztatuko du, eta, hala bada, egiaztatuko dio.

Aurreko lerrokadan zehaztutakoari eta dagozkion administrazio-erantzukizunak alde batera utzi gabe, enpresaburuak ez badu zenbaki honetan zehaztutako betebeharrak betetzen, edo ez baditu bere gain hartutako laguntzeko neurri sozialak ezartzen, langileek bete ditzala eskatu ahal izango diote.

11.

Artikulu honetan zehaztutakoari jarraikiz kaleratze kolektiboak egiten dituzten enpresek, eta kaleratutako langileen artean berrogeita hamar urteko edo gehiagokoak badaude, ekarpen ekonomikoa egin beharko diote Altxor Publikoari, legean zehaztutakoarekin bat.

#### **52. artikulua. Arrazoi objektiboak direla eta, kontratua azkentzea**

Kontratua arrazoi hauengatik azkendu daiteke:

a) Langilea enpresan sartu eta gero ezagutu edo agertu zaion gauzaezagatik.

Probaldia egin aurretik izandako gauzaeza ezin izango da alegatu probaldia egin eta gero.

b) Langilea ez bada egokitu bere lanpostuan gertatutako aldaketa teknikoetara, baldin eta aldaketa horiek arrazoizkoak badira.

Aldez aurretik, enpresaburuak aldaketetara egokitzeko ikastaroa eskaini beharko dio langileari.

Prestakuntzan emandako denbora lanean benetan emandako denboratzat joko da, eta enpresaburuak jasotzen ari den batez besteko soldata ordaindu beharko dio langileari.

Enpresaburuak kontratua azkentzea erabaki ahal izateko, gutxienez bi hilabete igaro beharko dira aldaketa gertatu zenetik edo egokitzera zuzendutako prestakuntza amaitu zenetik.



c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

c) Lege honetako 51.1 artikuluan jasotako arrazoiren bat gertatzen bada, eta kontratua azkentzeak artikuluko horretan zehaztutako langile kopuruari baino kopuru txikiagori eragiten badio.

Langileen legezko ordezkariak lehenetsuna edukiko dute enpresan jarraitzeko, zenbaki honetan aipatutako kasuetan.

d) Tarteka lanera ez joateagatik, nahiz eta hutsegitea justifikatuta egon, baldin eta elkarren segidako bi hilabetetan lanegunetako ehuneko hogeira iristen badira hutsegiteak –betiere, aurreko hamabi hilabeteetako hutsegiteak lanegunen ehuneko bostera iristen direla–, edota, hamabi hilabeteko aldian, solteko lau hilabetetan ehuneko hogeita bostera iristen badira.

Aurreko lerrokadaren ondorioetarako, honako kasu hauek ez dira laneko hutsegitezat joko: legezko grebategatik egindakoak, grebak iraun beste denboran; langileen legezko ordezkarietako jarduerak gauzatzean egindakoak; laneko istripuaren, amatasunaren, haurdunaldiko edo edoskitzaroko arriskuaren ondorio direnak; haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitzeak eragindako gaixotasunen ondorio direnak; aitatasunak, lizentziak edo oporrek eragindakoak; ez eta lanetik kanpoko gaixotasunak edo istripuak eragindakoak ere, baja osasun-zerbitzu ofizialek agindu dutenean, eta elkarren segidako hogeiki egun baino gehiagoko iraupena duenean. Ez dira laneko hutsegitezat joko, halaber, genero-indarkeriak eragindako egoera fisiko edo psikologikoaren ondorio direnak, indarkeria hori arretako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek egiaztatu dutenean, kasuan-kasuan.

Minbiziaren edo gaixotasun larri baten mediku-tratamenduarekin lotutako absentziak ere ez dira hutsegitezat joko.

e) Irabazi-asmorik gabeko erakundeek zuzenean hitzartutako iraupen mugagabeko kontratuen kasuan, baldin eta plan eta programa publiko jakin batzuk gauzatzeko badira, zuzkidura ekonomiko egonkorrik gabeak, eta administrazio publikoek finantzatzen badituzte, xede finalista duten kanpo-iturri batzuen ondoriozko urteroko aurrekontu-esleipenen edo bestelako esleipenen bidez, dagokion esleipena ez delako nahikoa lan-kontratuari eusteko.

Lege honen 51.1 artikuluan zehaztutako langile kopuruari edo gehiagori azkendu bazaie kontratua, artikuluko horretan bertan zehaztutako prozedura jarraitu beharko da.





Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o paternidad a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda con fines de adopción o acogimiento del hijo o del menor.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo.

En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

Halaber, erabaki azkentzailea deuseza izango da honako kasu hauetan:

a) Lege honen 45.1.d) eta e) letretan aipatutako lan-kontratuaren etenaldietan dauden langileei dagokiena (amatasun, adopzio, adopzio aurreko zaintza, harrera, aitasun, haurdunaldiko arrisku edo edoskitzaroko arriskuagatik) edota haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako gaixotasunagatik lan-kontratuaren etenaldian daudenei dagokiena, edo emandako aurreabisu-epea aldi horietan amaitzen dela jakinarazitakoa.

b) Erabaki azkentzailea hartzen denean haurdun dauden langileei dagokiena, haurdunaldiaren hasieratik a) letrak aipatzen duen etenaldia hasi arte; 37. artikulua 4., 5. eta 6. zenbakiek jasotzen dituzten baimenetako bat eskatu duten edo baimen hori duten langileei dagokiena edota 46.3. artikuluan aurreikusitako eszedentzia eskatu eta horretan daudenei dagokiena; eta genero-indarkeriaren biktima diren langileei dagokiena, lan-denbora murriztu edo berrantolatze, mugigarritasun geografikorako, lantokiz aldatzeko edo lan-harremana eteteko eskubideak egikaritzeagatik, lege honetan aitortutako moduan eta baldintzekin.

c) Lege honen 45.1.d) artikuluan aipatutako amatasunaren, adopzioaren, adopzio aurreko zaintzaren zein harreraren edo aitasunaren ondoriozko kontratu-etenaldiak amaitu ostean lanera itzultako langileei dagokiena, betiere bederatzi hilabete igaro ez badira seme-alaba edo adingabea jaio, adoptatu, haren zaintza adoptatzeko asmoz eskuordetu edo hartu denetik.

Aurreko letretan ezarritakoa aplikatuko da, salbu eta kasu horietan erabaki azkentzailearen bidezotasuna adierazten denean, haurdunaldiarekin edo baimenetarako eta eszedentziarako eskubidea egikaritzearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik.

Azkentzeko erabakia bidezkotzat joko da, baldin eta erabaki hori hartzeko oinarri izan zen arrazoa benetan gertatu dela egiaztatzen bada, eta artikulua honetako 1. zenbakian jasotako betekizunak bete badira.

Kontrako kasuan, azkentzeko erabakia bidegabea izango da.

Nolanahi ere, aurreabisua ez emateak edo kalte-ordainaren kalkuluan akats barkagarria egin izanak ez du ekarriko kaleratzea bidegabea izaterik; hala ere, enpresaburuak obligazioa izango du epe horretako soldatak ordaintzeko edo kalte-ordainari dagokion kopuru bidezkoa ordaintzeko, kasu



5.

La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

- a) En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.
- b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida.

En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de esta el importe de dicha indemnización.

#### **Artículo 54. Despido disciplinario.**

1.

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2.

Se considerarán incumplimientos contractuales:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

horretan egokitzen diren ondorioak direnak direla ere.

5.

Agintaritza judizialaren eskuetan dago azkentzeko erabakia deuseza bidezkoa edo bidegabea den kalifikatzea, eta diziplinazko kaleratze-kasuetarako adierazitako moduko ondorioak sortuko ditu, aldaketa hauek kontuan hartuta:

- a) Bidezkoa bada, 1. zenbakian aurreikusitako kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak, eta jasota badauka, finkatu edo kontsolidatu egingo du; langilea langabezia egoeran geratuko da, berari egotz ezin dakioken arrazoiagatik.
- b) Bidegabea bada kontratua azkentzea, eta enpresaburuak lanean hartzen badu berriz, jasotako kalte-ordaina itzuli beharko dio langileak enpresaburuari.

Lanean berriz hartu ordez, konpentsazioren bat ematen badio dirutan, kalte-ordainaren zenbatekoa gutxitu egingo da hortik.

#### **54. artikulua. Diziplinazko kaleratzea.**

1.

Enpresaburuaren erabakiz azkendu daiteke lan-kontratua, langilearen ez-betetze larri eta errudunean oinarritutako kaleratzearen bidez.

2.

Kontratuaren ez-betetzetat hauek hartzen dira:

- a) Sarri eta arrazoirik gabe lanera ez joatea, edo berandu iristea.
- b) Lanean diziplinarik ez izatea edo desobeditzea.
- c) Enpresaburuari edo enpresan lan egiten duten pertsoneri, edo horiekin bizi diren senitartekoei berbazko irainak esan edo irain fisikoak egitea.
- d) Kontratuko onustea haustea, eta lana betetzean konfiantza-abusuz jokatzeko.
- e) Ohiko edo itundutako lan-errendimendua nahita eta jarraian gutxitzea.
- f) Sarri mozkortuta edo toxikomaniak jota egotea, lanerako ondorio negatiboak baditu.
- g) Enpresaburuaren edo enpresan lan egiten duten pertsonen aurkako jazarpena, arrazarengatik, etniarengatik, erlijioarengatik edo sinesmenengatik, desgaitasunarengatik, adinarengatik zein sexu-joerarengatik, eta sexu-jazarpena zein sexuan oinarritutakoa.





## Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

1.

El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

2.

Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos omitidos en el precedente.

Dicho nuevo despido, que solo surtirá efectos desde su fecha, solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido.

Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

3.

El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

4.

El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación.

Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1.

5.

Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

## 55. artikulua. Diziplinazko kaleratze-moduak, eta kaleratzearen ondorioak.

1.

Idatziz jakinarazi behar zaio langileari kaleratzearen berri, eta arrazoi izan diren egintzak eta ondorioak sortzeko eguna zein diren azaldu beharko da.

Hitzarmen kolektiboetan eska daitezke beste eskakizun formal batzuk ere kaleratze kasuetarako.

Langilea langileen legezko ordezkari bat edo sindikatuetakoa delegatu bat bada, kontrako espediente ireki ahal izango da, eta bertan, interesdunaz gain, bere ordezkartzako beste kideei ere entzungo zaie, beste kiderik badago.

Langilea sindikaturen batean afiliatuta badago, eta enpresaburuak hori badaki, aurrez sindikatu horretako sail sindikaleko ordezkari entzun beharko die.

2.

Aurreko zenbakian ezarritakoa bete gabe egiten bada kaleratzea, enpresaburuak beste kaleratze berri bat egin dezake, baina aurrekoan bete gabe utzitako betekizunak beteta.

Kaleratze berri hori lehenengoa egin zenetik eta hurrengo hogeiegunen barruan baino ezin izango da egin, eta egun horretatik izango ditu ondorioak.

Bigarrena egiterakoan, bada, tarteko egunetan zordundutako soldatak jarri behar ditu enpresaburuak langilearen eskura, eta alta emanda eduki behar du Gizarte Segurantzaren egun horietan.

3.

Kaleratzea bidezkoa, bidegabekoa edo deuseza dela joko da.

4.

Kaleratzea bidezkotzat joko da baldin eta, enpresaburuak jakinarazpen-idatzian alegatutako moduan, kontratua bete eza egiaztatuta gelditzen bada.

Kontrako kasuan bidegabekoa izango da, eta baita 1. zenbakian ezarritako formari lotzen ez bazaio ere.

5.

Deuseza izango da Konstituzioak edo legeek debekatuta duten bazterkeriazko arrazoiren bat oinarri hartuz edo langilearen oinarritzko eskubideak eta askatasun publikoak urratuz egiten den kaleratzea.



Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, delegación de guarda, acogimiento, o paternidad a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda o acogimiento del hijo o del menor.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7.

El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

## Artículo 56. Despido improcedente.

1.

Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la

Honako kasu hauetan ere izango da deuseza kaleratzea:

a) Lege honen 45.1.d) eta e) letretan aipatutako lan-kontratuaren etenaldietan dauden langileei dagokiena (amatasun, adopzio, adopzio aurreko zaintza, harrera, aitatasun, haurdunaldiko arrisku edo edoskitzaroko arriskuagatik) edota haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako gaixotasunagatik lan-kontratuaren etenaldian daudenei dagokiena, edo emandako aurreabisu-epea aldi horietan amaitzen dela jakinarazitakoa.

b) Erabaki azkentzailea hartzen denean haurdun dauden langileei dagokiena, haurdunaldiaren hasieratik a) letrak aipatzen duen etenaldia hasi arte; 37. artikulua 4., 5. eta 6. zenbakiek jasotzen dituzten baimenetako bat eskatu duten edo baimen hori duten langileei dagokiena edota 46.3. artikuluan aurreikusitako eszedentzia eskatu eta horretan daudenei dagokiena; eta genero-indarkeriaren biktima diren langileei dagokiena, lan-denbora murriztu edo berrantolatzeke, mugigarritasun geografikorako, lantokiz aldatzeko edo lan-harremana eteteko eskubideak egikaritzeagatik, lege honetan aitortutako moduan eta baldintzekin.

c) Lege honen 45.1.d) artikuluan aipatutako amatasunaren, adopzioaren, zaintza-eskuordetzearen zein harreraren edo aitatasunaren ondoriozko kontratu-etenaldiak amaitu ostean lanera itzulitako langileei dagokiena, betiere bederlatzi hilabete igaro ez badira seme-alaba edo adingabea jai, adoptatu, haren zaintza eskuordetu edo hartu denetik.

Aurreko letretan ezarritakoa aplikatuko da, salbu eta kasu horietan kaleratzearen bidezkoasuna adierazten denean, haurdunaldiarekin edo baimenatarako eta eszedentziarako eskubidea egikaritzearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik.

6.

Kaleratzea deuseza bada, berehala hartu behar da lanean langilea, eta jaso gabeko soldatak ordaindu behar zaizkio.

7.

Kaleratzea bidezkoa bada, baliozkotu egingo da kaleratzearekin batera gertatutako lan-kontratuaren azkentzea, eta ez da egongo kalte-ordainetarako eskubiderik, ez eta izapide-aldiko soldatetarako ere.

## 56. artikulua. Bidegabeko kaleratzea.

1.

Kaleratzea bidegabetzat jotzen denean, enpresaburuak, epaia jakinarazten denetik bost eguneko epean, bi aukera izango ditu: langilea



readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

2.

En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación.

Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

3.

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

4.

Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este.

De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión.

Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada.

Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.

5.

Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles.

En los casos de despido en que, con arreglo a este apartado, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

lanean berriz hartzea, edota lan-urte bakoitzeko hogeita hamahiru soldata-egunaren pareko kalte-ordaina ematea; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, eta gehienez ere hogeita lau hilabeteri dagokiona eskuratuko da kalte-ordain moduan.

Kalte-ordaina ematea aukeratzeko badu, lan-kontratua azkendu egingo da; zehazki, lana utzitako egunean bertan azkendu dela ulertuko da.

2.

Enpresaburuak langilea lanean berriz hartzea aukeratzeko badu, langileak izapide-aldiko soldatak jasotzeko eskubidea izango du.

Soldata horien zenbatekoa kaleratzea gertatu zenetik hura bidegabea izan zela aitortu duen epaiaren jakinarazpena egin arte jaso gabeko soldaten besteko kopurua izango da, edota langileak beste enplegu bat lortu arte jaso gabeko soldatena, baldin eta enplegu hori epaia baino lehen lortu badu, eta enpresaburuak horrela jasotako soldatak frogatzen baditu, izapide-aldiko soldatetatik gutxitzeko.

3.

Baldin eta enpresaburuak aukerarik egiten ez badu, ez lanera berriro hartzeko ez kalte-ordaina emateko, lehenengoa izango da egin beharrekoa.

4.

Langileen legezko ordezkari bat edo sindikatuetakoa delegatu bat bada kaleratutakoa, berorri dagokio beti aukera.

Aukerarik egiten ez badu, berriro lanera sartzeko aukera egiten duela ulertu behar da.

Eta aukera, bai beren-beregi egindakoa, bai ustezkoa ere, lanera berriro sartzeko bada, derrigorrezkoa izango da lanean hartzea.

Bata zein bestea hautatuta, 2. zenbakian aipatutako izapide-aldiko soldatak jasotzeko eskubidea izango du.

5.

Baldin eta demanda aurkezten denetik kaleratzea bidegabea dela aitortu arte laurogeita hamar egun baliodun baino gehiago igarotzen badira, 2. zenbakian aipatutako hartzeko ekonomikoa Estatuari eskatu ahal izango dio enpresaburuak, laurogeita hamar egun horietatik gorako denborakoa Estatuak berak ordain dezan.

Zenbaki honen arabera, kaleratze-kasuetan izapide-aldiko soldatak Estatuaren kontura direnean, Estatuaren kontura izango dira, halaber, soldata horien Gizarte Segurantzako kuotak ere.



## Sección 5.ª Procedimiento concursal

### Artículo 57. Procedimiento concursal.

En caso de concurso, a los supuestos de modificación, suspensión y extinción colectivas de los contratos de trabajo y de sucesión de empresa, se aplicarán las especialidades previstas en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

## CAPÍTULO IV

### Faltas y sanciones de los trabajadores

#### Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores.

1.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

## CAPÍTULO V

### Plazos de prescripción

#### Sección 1.ª Prescripción de acciones derivadas del contrato

#### Artículo 59. Prescripción y caducidad.

1.

Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

## 5. atala. Konkurtso-prozedura

### 57. artikulua. Konkurtso-prozedura.

Konkurtsuaren kasuan, lan-kontratuak aldatu, eten eta azkentze kolektiboei dagokienez, baita enpresaren ondorengotzari dagokionez ere, Konkurtsoari buruzko Legean (uztailaren 9ko 22/2003) xedatzen diren espezialitateak aplikatuko dira.

## IV. KAPITULUA

### Langileen faltak eta zehapenak

#### 58. artikulua. Langileen faltak eta zehapenak.

1.

Laneko betebeharrak bete ezean, langileak zehatu egin ditzake enpresetako zuzendaritzak, legezko xedapenetan edo aplikagarri den hitzarmen kolektiboan ezarritako falten eta zehapenen mailaketaren arabera.

2.

Enpresako zuzendaritzak falten gainean egindako balorazioa eta ezarritako zehapenak kasu guztietan aztertu ahal izango dira lan-arloko jurisdikzioan.

Falta astunak eta oso astunak zehatzeko, ordea, idatziz jakinarazi behar zaio langileari, eta zehapena eragin duten gertaerak zein diren adierazi behar da, eta baita noiz gertatu ziren ere.

3.

Oporraldia gutxitu edo langilearen atsedeneskubideak murrizten dituen zehapenik ezin izango da ezarri, ez eta ondasunen gaineko isunik ere.

## V. KAPITULUA

### Preskripzio-epeak

#### 1. atala. Kontratutik sortutako ekintzen preskripzioa

#### 59. artikulua. Preskripzioa eta iraungitzea.

1.

Lan-kontratuko ekintzak, epe berezirik izendatuta ez badaukate, amaitu eta urtebetera preskribatuko dira.

Ondorio horietarako, kontratua amaitu dela joko da:

a) Legezko xedapenez edo hitzarmen kolektiboz hitzartu edo finkatutako iraupen-denbora amaitzen den egunean.





b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2.

Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

3.

El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido.

Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.

4.

Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas.

## **Sección 2.<sup>a</sup> Prescripción de las infracciones y faltas**

### **Artículo 60. Prescripción.**

1.

Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

2.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

b) Jarraiko zerbitzuak betetzea amaitzen den egunean, jarraipen hori berariazko luzapen bidez edo isilbidezko luzapenez izan bada.

2.

Hartzeko ekonomikoak ordain daitezela eskatzeko, edo kontratua amaitu ostean gauzatu ezin diren jarraipen bakarreko betebeharrak bete daitezela eskatzeko gauzatzen bada ekintza, ekintza gauzatu daitekeen egunetik hasita kontatuko da urtebeteko epea.

3.

Kaleratzearen kontrako ekintza edo aldi baterako kontratuak desegitearen kontrako ekintza gertakizun horretatik hurrengo hogeie egunetara iraungiko da.

Egunak esatean egun balioduna esan nahi da, eta iraungitze-epea ondorio guztietarako izango da.

Iraungitze-epea eten egingo da, aldiz, bitartekaritza, arbitraje eta adiskidetzeko organo publiko eskudunari adiskidetze-eskabidea aurkezten zaionean.

4.

Mugigarritasun geografikoa dela eta, eta lan-baldintzen funtsezko aldaketak direla eta, enpresak hartutako erabakien kontrako egintzei aplika dakieke aurreko zenbakian aurreikusitakoa.

Enpresaren erabakiaren jakinarazpenaren biharamunetik kontatuko da epea, kontsultaldia amaitu eta gero, halakorik egon bada.

## **2. atala. Arau-hausteen eta falten preskripzioa**

### **60. artikulua. Preskripzioa.**

1.

Lan Arloko Arau Hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen (abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartuta) testu bateginean ezarritakoaren arabera preskribatuko dira enpresaburuak egindako arau-hausteak.

2.

Langileei dagokienez, falta arinak hamar egunera preskribatuko dira, falta astunak hogeie egunera eta falta oso astunak hirurogeie egunera, enpresak falta horien berri izan duenetik hasita. Nolanahi ere, faltak sei hilabetera preskribatu dira, egiten direnetik hasita.





## TÍTULO II

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

#### CAPÍTULO I

##### Del derecho de representación colectiva

###### Artículo 61. Participación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este título.

##### Sección 1.ª Órganos de representación

###### Artículo 62. Delegados de personal.

1.

La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal.

Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en el número siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65.

###### Artículo 63. Comités de empresa.

1.

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

## II. TITULUA

### Langileek enpresan ordezkariak kolektibo izateko eta bilerak egiteko duten eskubidea

#### I. KAPITULUA

##### Ordezkaritza kolektibo izateko eskubidea

###### 61. artikulua. Parte-hartzea.

Lege honetako 4. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik, eta parte hartzeko beste era batzuen aurka egin gabe, titulu honetan araututako ordezkariak organoen bidez enpresan parte hartzeko eskubidea dute langileek.

##### 1. atala. Ordezkaritza-organismoak

###### 62. artikulua. Langileen ordezkariak.

1.

Berrogeita hamar langile baino gutxiago eta hamar baino gehiago dituzten enpresetan edo lantokietan, langileen ordezkariak dagokie langileak ordezkatzeko.

Sei eta hamar langile arteko enpresetan edo lantokietan ere langileen ordezkari bat egon daiteke, horrela erabakitzen badute langileek gehiengoz.

Langileak sufragio libre, pertsonal, sekretu eta zuzenaz baliatuko dira langileen ordezkariak hautatzeko, honako kopuru hauetan zehazki: gehienez hogeita hamar langile daudenean, bat; hogeita hamar langiletik berrogeita bederatzira bitartean, hiru.

2.

Langileen ordezkariak denek batera beteko dute, enpresaburuaren aurrean, hautatzean eman zaien ordezkariak, eta enpresa-batzordeentzat finkatutako eskumen berberak edukiko dituzte.

Lanbideko isiltasunari buruz 65. artikuluan enpresa-batzordeetako kideentzat ezarritako arauak bete behar dituzte langileen ordezkariak.

###### 63. artikulua. Enpresa-batzordeak.

1.

Enpresan edo lantokian langileek denek batera duten kide anitzeko ordezkariak kolektibo da enpresa-batzordea, langileen interesak babesteko; eta berrogeita hamar langile edo gehiagoko lantoki bakoitzean bana eratuko da.



2.

En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto.

Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3.

Solo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

#### **Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.**

1.

El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen.

Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2.

Enpresa batek, probintzia bakar batean edo mugakide diren udalerrietan, bi lantoki edo gehiago baditu, eta bakoitza berrogeita hamar langilera iristen ez bada, baina denak batera bai, enpresa-batzorde bateratu bat eratuko dute.

Lantoki batzuek berrogeita hamar langile badituzte eta probintzia bereko beste batzuek ez, lehenengoetan bertako enpresa-batzordeak eratuko dira, eta bigarren multzoko beste guztiekin beste enpresa-batzorde bat.

3.

Hitzarmen kolektiboz baino ezin izango da itundu lantoki arteko batzorde bat eratu eta jardunean jartzea; hamahiru kide izango ditu gehienera, eta lantoki bakoitzeko batzordeetako kideen artean izendatuko dituzte.

Lantoki arteko batzordea eratzeko, sindikatuen proportzionaltasuna zaindu behar da, hauteskundeetako emaitzak orokorrean hartuta.

Lantoki arteko batzorde horiek ezin izango dituzte bereganatu batzordeon sorrera onartzen duen hitzarmen kolektiboan beren-beregi emandako funtzioak baino.

#### **64. artikulua. Informazioa eskuratzeko eta kontsulta egiteko eskubidea, eta eskumenak.**

1.

Enpresa-batzordeak eskubidea dauka enpresaburuak beregana jo dezan informazioa emateko edo kontsultak egiteko, langileengan eragina izango duten kontuei buruz, bai eta enpresaren egoeraren gaineko kontuei buruz eta enpresaren bilakaeraren gaineko kontuei buruz ere, artikulua honetan zehazten den moduan.

Enpresaburuak enpresa-batzordeari kontu jakin baten berri izan dezan eta aztertu ahal izan dezan egindako datu-transmisioa hartzen da informaziotzat.

Kontsulta, berriz, enpresaburuaren eta enpresa-batzordearen artean egindako gai jakin bati buruzko iritzi-trukea eta hasitako elkarrizketa da, batzordeak aurretiaz txostena egitea ere barne hartuta, halakorik badago.

Informatzeko eta kontsulta egiteko prozedurak definitu edo aplikatzeko orduan, enpresaburuak eta enpresa-batzordeak, biek ere, elkarlanerako gogoz jardun behar dute, eta bakoitzak bestearekiko dituen eskubide eta obligazioak zintzo betez, aintzat hartuta enpresaren interesak nahiz langileen interesak.



2.

El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4.

El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

2.

Hiru hilean behin informazioa eskuratzeko eskubidea dauka enpresa-batzordeak, hauei buruz:

a) Enpresaren sektore ekonomikoaren bilakaera orokorrari buruz.

b) Enpresaren egoera ekonomikoari buruz eta bere jarduerak orain duten eta ziurrenik aurrerantzean izango duten bilakaerari buruz; besteak beste, enpleguan zuzenean eragina izango duten ingurumen arloko ekintzen berri jaso behar du, edo ekoizpenean eta salmentetan eragina duten ekintzen berri, ekoizpen-programa barne.

c) Kontratu berriak egiteko enpresaburuak dauzkan aurreikuspenei buruz, zenbat kontratu izango diren eta zer-nolako tipo eta modalitatekoak izango diren; horren barnean, aldi baterako kontratuak, aldi baterako kontratatutako langileek egin beharreko ordu osagarriak, eta azpi-kontratatzeko kasuak.

d) Absentismo-tasaren gaineko estatistikei buruz eta absentismoaren arrazoiei buruz; laneko istripu eta laneko gaixotasunei eta horien ondorioei buruz; ezbehar-tasari buruz; laneko ingurumenari buruzko aldizkako azterketa edo azterketa bereziei buruz; eta prebentziorako erabiltzen diren mekanismoei buruz.

3.

Halaber, gutxienez urtero, emakumeen eta gizonen artean tratu- eta aukera-berdintasunaren eskubideak enpresan duen aplikazioaren gainean informazioa jasotzeko eskubidea izango du, eta informazio horretan lanbide-maila desberdinetan dauden emakumeen eta gizonen proportzio-datuak jasoko dira; eta, hala denean, baita ere, enpresan emakumeen eta gizonen artean berdintasuna suspertzeko hartu diren neurrien gainean, eta, berdintasun-plana ezarri bada, horren aplikazioaren gainean.

4.

Enpresa-batzordeak, kasuan-kasuan egoki den maiztasunez, eskubidea izango du:

a) Balantzea, galera eta irabazien kontua eta memoria ezagutzeko, eta sozietatea akziokakoa edo partaidetzakakoa bada, bazkideei ezagutzeko ematen zaizkien beste agiri guztiak ezagutzeko, bazkideen baldintza berberetan.

b) Enpresan lan-kontratueterako erabiltzen diren eredu idatziak ezagutzeko, eta lan-harremanak amaitzeko erabiltzen diren agiriak ezagutzeko.

c) Falta oso astunengatik ezarritako zehapen guztien berri izateko.



Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5.

El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa.

Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6.

La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

Halaber, enpresa-batzordeak eskubidea izango du kontratuen oinarrizko kopia jasotzeko eta kontratuen inguruko luzapenen eta salaketen berri izateko, gertatu eta hurrengo hamar egunen barruan.

5.

Enpresa-batzordeak eskubidea dauka enpresako edo lantokiko enpleguaren egoeraz eta egituraz informazioa jasotzeko eta horri buruz berari galde egiteko, eta hiru hilean behin informazioa jasotzeko enpleguak izan dezakeen bilakaeraz, eta horren inguruan aldaketarik aurreikusten denean berari kontsulta egiteko.

Horrez gain, eskubidea dauka jakinaren gainean egoteko eta berari kontsulta egiteko baldin eta enpresaren antolaketan edo lan-kontratuetan aldaketa handiak eragingo dituzten erabakiak hartu behar badira.

Gainera, prebentzioko neurriak hartzekoak badira, horri buruzko informazioa jasotzeko eta berari kontsulta egiteko eskubidea izango du, batez ere, neurri horiek enplegua arriskuan jar badezakete.

Enpresaburuak berak hartutako erabakiak gauzatu baino lehen irizpena emateko eskubidea izango du enpresa-batzordeak, honako gai hauetan:

- a) Plantillaren berregituraketak, eta plantilla kentzeak, bai osorik zein zati batean, bai behin betiko zein aldi baterako.
- b) Lanaldiaren murrizketak.
- c) Instalazioak, edo instalazioen zati bat, beste norabait eramatea.
- d) Enpresaren bat egiteko edo xurgatzeko prozesuak, edo enpresaren estatus juridikoa aldatzeko prozesuak, enpleguaren bolumenari eragin diezaiokeen edozein gorabehera badakarte.
- e) Enpresako lanbide-prestakuntza planak.
- f) Lana antolatzeko eta kontrolatzeko sistemak ezarri eta berrikustea, denboren azterketak, prima eta pizgarriak emateko sistema ezartzea, eta lanpostuen balorazioa egitea.

6.

Informazioa enpresaburuak berak eman behar dio enpresa-batzordeari, kasu bakoitzerako zehaztuta dagoena errespetatuz. Informazioa emateko unek, moduak eta informazioaren edukiak egokiak izan behar dute, langileen ordezkariak aukera izan dezaten informazioa behar bezala aztertzeko eta, beharko balute, kontsulta egin eta txostena prestatzeko.



La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones.

En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7.

El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

Argi eta garbi besterik adierazten ez bada, kontsulta une egokian eta eduki egokiaz egin behar da, kontsulta horri enpresaren barruan dagokion zuzendaritza eta ordezkartza maila egokian, eta, jasotako informazioan oinarrituta, enpresaburuarekin biltzeko, aurrerago egingo duen txostenari buruzko erantzun justifikatua lortzeko eta iritzi eta ikuspuntuak elkarri azaltzeko aukera eman behar die langileen ordezkariet; izan ere, 5 zenbakian azaldutako kontuei buruz akordiora iristea da asmoa, egokitzen bada. Hori guztia, enpresaburuak kontu horietako bakoitzean dauzkan ahalmenak aparte utzita.

Edonola ere, kontsultak aukera eman behar du enpresaburuak enpresa-batzordearen irizpidearen berri jakiteko, erabakiak hartu edo gauzatzeko garaian.

Enpresa-batzordeak egin beharreko txostenek, gehienez ere, hamabost eguneko epean egon behar dute prest, txostena eskatu eta dagozkion informazioak bidaltzen zaizkionetik aurrera.

7.

Enpresa-batzordeak honako eskumen hauek ere izango ditu:

a) Lanok egitea:

1.a Lan-arloan, Gizarte Segurantzaren eta enplegu-arloan dauden arauak betetzen diren zaintzea, baita enpresan indarrean dauden itun, baldintza eta usadioak ere; eta, premiazkoa bada, bidezko lege-ekintzak gauzatzeko enpresaburuaren eta eskumenak dituzten erakunde edo epaitegien aurrean.

2.a Enpresan lana egiterakoan behar diren segurtasun eta higieneko baldintzak zaindu eta kontrolatzea, 19. artikuluan aurreikusitako berezitasunak kontuan hartuta.

3.a Emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukeraberberdintasunaren printzipioa errespetatzen eta aplikatzen dela zaintzea.

b) Langileen edo senitartekoen alde enpresan ezarritako gizarte-ekintzen kudeaketan parte hartzea, hitzarmen kolektibo bidez zehaztutako moduan.

c) Enpresako zuzendaritzarekin lankidetzan aritzea produktibitateari eutsi eta produktibitatea gehitzeko bideratutako neurri guztiak ezar daitezkeen, baita enpresaren ingurumen-jasangarritasuna lortzeko ere; betiere hitzarmen kolektiboetan hala itunduta badago.





d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8.

Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9.

Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

#### **Artículo 65. Capacidad y sigilo profesional.**

1.

Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2.

Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

3.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4.

Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de

d) Enpresa-zuzendaritzarekin elkarlanean aritzea adizkidetze-neurriak ezarri eta abian jartzeko.

e) Artikulu honetan aipatutako gai eta arazo guztien berri ematea bere ordezkatupei, gaiok lan-harremanetan zuzenean edo zeharka eragina daukaten edo eduki dezaketen neurrian.

8.

Artikulu honetan xedatutakoa lege honetako beste artikuluetan edo bestelako lege-arau edo erregelamendu-arauetan zehazki xedatutakoa baztertu gabe ulertuko da.

9.

Legeek edo arauak ezarritakoa errespetaturik, hitzarmen kolektiboetan aukera egongo da artikuluko honek jasotako informazio- eta kontsulta-eskubideen edukiari eta gauzatzeko modalitateei buruzko xedapen bereziak ezartzeko, bai eta eskubide horiek gauzatzeko ordezkaritza-maila egokienari buruzko xedapenak ezartzeko ere.

#### **65. artikulua. Gaitasuna eta lanbideko isiltasuna.**

1.

Enpresa-batzordeari, kide anitzeko organoa denez, ahalmena onartzen zaio administrazioko ekintzak edo ekintza judizialak gauzatzeko, bere eskumenen eremuko gai guztietan, kide gehienek hala erabakitzen badute.

2.

Enpresa-batzordeko kideek, eta batzordeak berak, nahiz, kasuan kasu, batzordeari aholku emateko adituek, isiltasun-betebeharra bete behar dute beti baldin eta, enpresaren edo lantokiaren interes legitimoak eta objektiboak gogoan hartuta, inongo informaziorik eman bazaie isilpean.

3.

Enpresak batzordeari emandako agiri bat bera ere ezin izango da erabili eremu zehatz horretatik kanpo, ezta ematea eragin zuten helburuak ez diren bestelako xedeetarako ere ez.

Isiltasun-beharrak agintaldia amaitu ondoren ere iraungo du, zein lekutan dauden axola gabe.

4.

Salbuespeneko zenbait kasutan, enpresak ez du inongo obligaziorik izango zenbait informazio espezifiko zabaltzeko, sekretu industrial, finantzario edo komertzialei buruzko informazioa adibidez; baldin eta, irizpide objektiboen arabera, hori jakinarazteak lantokiaren edo enpresaren



la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

5.

La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el capítulo VIII del título II del libro segundo de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 66. Composición.**

1.

El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
- b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
- e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
- f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

2.

Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

funtzionamendua oztopatuko balu edo bere egonkortasun ekonomikoari kalte handia eragingo balio.

Salbuespen honetatik kanpo geratzen dira enpresaren enplegu-bolumenarekin lotutako datuak.

5.

Enpresak zenbait informazio isilpekotzat jotzea edo zenbait informazio langileen ordezkariari ez jakinaraztea erabakiz gero, Lan Arloko Jurisdikzioa Arautzen duen Legearen (urriaren 10eko 36/2011) bigarren liburuko II. tituluko VIII. kapituluan araututako gatazka kolektiboen prozesuari jarraikiz izapidetuko da erabaki horien aurkaratzea.

Halaber, prozesu horrexen arabera izapidetuko dira langileek eta langileei laguntzen dieten adituek informazioa isilpean gordetzeko duten betebeharrak bete ote duten jakiteko sortutako auziak.

Zenbaki honetan xedatutakoak ez du inola ere bazterten Lan Arloko Arau Hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen (abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak onartuta) testu bateginean ezarritakoa, langileen ordezkariari justifikaziorik gabe eskubidez dagokien informazioa ukatzen zaien kasuetarako.

#### **66. artikulua. Osaera.**

1.

Enpresa-batzordeko kide kopurua mailaketa honen arabera zehaztu behar da:

- a) Berrogeita hamar langiletik ehunera bitarteko enpresetan, bost kide.
- b) Ehun eta bat langiletik berrehun eta berrogeita hamarrera bitartekoetan, bederatzik kide.
- c) Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehunera bitartekoetan, hamahiru kide.
- d) Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamarrera bitartekoetan, hamazazpi kide.
- e) Zazpiehun eta berrogeita hamaika langiletik milara bitartekoetan, hogeita bat kide.
- f) Milatik aurrera, bi kide mila bakoitzeko edo zati bakoitzeko, gehienez hirurogeita hamabost kide izan arte.

2.

Enpresa-batzordeek edo lantokietakoek lehendakari bat eta idazkari bat hautatu behar dituzte bertako kideen artean, eta jardunbiderako erregelamendu bat egin behar dute batzordearentzat, legean xedatutakoa hautsi gabe. Erregelamenduaren kopia bat lan-agintaritzari bidali behar zaio, erregistratzeko, eta beste kopia bat enpresari.



Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

#### **Artículo 67. Promoción de elecciones y mandato electoral.**

1.

Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un diez por ciento de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

Los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones tendrán derecho a acceder a los registros de las Administraciones Públicas que contengan datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral.

En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de esta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de este, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Esta oficina pública, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

Solo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales.

Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción solo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

Bi hilean behin bildu behar dira batzordeak, edo batzordeko kideetako herenak edo ordezkaturako langileen herenak eskatzen duenean.

#### **67. artikulua. Hauteskundeak sustatzea eta hauteskunde-agintaldia.**

1.

Langileen ordezkari izateko eta enpresa-batzordeko kideetarako hauteskundeak sustatzeko ahalmena hauek daukate: bai ordezkaritza handieneko sindikatuek, bai gutxienez enpresako ordezkarien ehuneko hamarra daukatenek, eta bai lantokiko langileek ere, gehiengoaren akordioz.

Hauteskundeak sustatzeko gaitasuna daukaten sindikatuek, hartara, enpresen inskripzioari eta langileen altei buruzko datuak dauzkaten administrazio publikoetako erregistroetara jotzeko eskubidea daukate, bakoitzak, bere eremuan sustapen hori aurrera eramateko, erregistroetara joatea beharrezkoa duen neurrian.

Sustatzaileek, hauteskunde-prozesua hasi baino hilabete lehenago gutxienez, hauteskundeak egiteko asmoa daukatela adierazi behar diete enpresari eta lan-agintaritzaren menpeko bulego publikoari.

Jakinarazpen horretan, hauteskunde-prozesua zein enpresatan eta enpresako zein lantokitan egin nahi duten zehaztu behar dute, argi, sustatzaileek, eta baita prozesua hasteko eguna ere, egun horretan eratu behar baita hauteskunde-mahaia; nolahi ere, hasiera ezin izango da egin lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoan jakinarazpena jaso eta hilabete igaro barik, ez eta ordutik hiru hilabete baino geroago ere.

Bulego publiko horrek, hurrengo egun baliodunean, aurkeztutako aurreabisuak iragarki-oholean jarriko ditu, eta horien kopia emango die hala eskatzen duten sindikatuak.

Jarduera-arlo batean edo gehiagotan edo lurralde-eremu batean edo gehiagotan, modu orokorrean hauteskundeak egiteko, ordezkaritza handiena edo ordezkaritza duten sindikatuen arteko gehiengoaren akordioa behar izango da, betiere Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoaren arabera (abuztuaren 2ko 11/1985).

Akordio horien berri lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari eman beharko zaio, gordailuan jaso eta akordioen berri eman dezan.

Agintaldia amaituta ordezkaritza berritzatzeko hauteskundeak sustatu behar direnean, agintaldia amaitzeko hiru hilabete falta diren egunetik aurrera baino ezin izango da hori egin.



Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla.

Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa.

En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

2.

El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que el traslado de la copia se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa hayan presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos.

En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

3.

La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan

Hauteskunde partzialak sustatu ahal izango dira, ordea, dimisioak edo errebokazioak daudenean, edo, plantilla gehitu dela eta, ordezkariak egokitu behar denean.

Enpresako plantillak nabarmen gutxitzen badira, hitzarmen kolektiboetan aurreikusita utz daiteke langileen ordezkariak ere egoera horretara egokitzeko beharrezkoa dena.

Halakorik egon ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioz egin beharko da egokitzapen hori.

2.

Artikulu honetan hauteskundeak sustatzeko ezarritako betekizunak ez betetzeak hauteskunde-prozesua baliogabea izatea ekarriko du. Hori hala izan arren, enpresari jakinarazpenik ez egitea bada kasua, lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoan aurkeztutako jakinarazpenaren kopia emanaz konpondu ahal izango da egoera hori, betiere sustapen-idatzian hauteskunde-prozesua hasteko zehaztutako eguna baino gutxienez hogeita egun lehenago ematen badiote kopia hori.

Lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari jakinarazpena egin eta gero sustapenari uko egiteak ez du hauteskunde-prozesua garatzea eragotziko, prozesua baliozko egiten duten betekizun guztiak betetzen badira.

Enpresa edo lantoki batean hauteskundeak sustatzaile bat baino gehiago badago aldi berean, erregistratutako lehenengo deialdia joko da baliozkotzat hauteskunde-prozesua hasteko. Dena den, enpresa-batzordea daukan enpresan edo lantokian gehiengo sindikalak beste dataren bat aurkeztu badu, azken hori gailenduko da, baldin eta ezarritako betekizunak betetzen badituzte deialdi horiek.

Azken kasu horretan, sustapenarekin batera, hauteskundeak sustapen horren jakinarazpen fedemailea helarazi behar zaie aurretik beste sustapen bat edo gehiago egin dutenei edo dituztenei.

3.

Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeko kideen agintaldia lau urterako izango da, eta jardunean jarraituko dute beren eskumenak eta bermeak gauzatzen, harik eta beste hauteskunde berri batzuk sustatu eta egin arte.

Langileen ordezkariak eta batzordeko kideak agintaldian daudela errebokatzeko, hautesle izan diren langileen erabakia behar da nahitaez,



elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de estos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto.

No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

4.

En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido.

Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos.

El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

5.

Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

#### **Artículo 68. Garantías.**

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

gutxienez hautesleen heren batek horretarako eskatutako biltzarrean bilduta, eta hautesleen gehiengo osoaren onarpenez, botoa bakarka, aske, zuzenean eta isilpean emanda.

Hala ere, ezin izango da halako errebokaziorik egin hitzarmen kolektiboa izapidetzen ari den artean, ez eta berriz planteatu ere, gutxienez sei hilabete igaro arte.

4.

Enpresako edo lantokiko batzordeetan karguren bat hutsik gelditzen bada, ordezkatuaren zerrendan hurrengo dagoen langileak beteko du hori berez eta beste barik.

Hutsa, aldiz, langileen ordezkarien taldean gertatzen bada, azken hautatuaren hurrengo boto kopuru txikiagoa lortu duen langileak beteko du berez eta beste barik.

Eta agintaldiak dirauen artean izango da ordezkari.

5.

Ordezkapenak, errebokatzeak, dimisioak eta agintaldi-azkentzeak lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari eta enpresaburuari jakinarazi behar zaizkie, eta iragarki-oholean argitaratu.

#### **68. artikulua. Bermeak.**

Enpresa-batzordeko kideek eta langileen ordezkariak, langileen legezko ordezkariak direnez, hitzarmen kolektiboetan xedatutakoa baztertu gabe, berme hauek izango dituzte:

a) Falta astun edo oso astunengatik ezarritako zehapenen kasuan, kontrako espedientea irekitzeko bermea; halakoetan, interesdunari eta enpresa-batzordeari edo langileen gainontzeko ordezkariari entzun behar zaie.

b) Beste langileen gaintetik, lehentasuna izango dute enpresan edo lantokian jarraitzeko, teknika edo ekonomiako arrazoiak direla medio kontratua eten edo amaitzen denean.

c) Ez beren funtzioak egiten ari direla, ez eta agintaldia amaitu eta hurrengo urtean, ezin dira ez kaleratu, ez zehatu, baldin eta langileak ordezkarietara lanetan diharduela egindakoa oinarri hartuta agintzen bada kaleratzea edo zehapena, eta agintaldia amaitzea errebokazioz edo dimisioz gertatu ez bada. Hortaz, 54. artikuluan ezarritakoa errespetatu beharko da.

Gainera, ezin izango zaie bereizkeriarik egin soldatetan edo lanbidean sustatzeko orduan, hain zuzen, ordezkarietara lanetan aritzeagatik.





d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

## Sección 2.ª Procedimiento electoral

### Artículo 69. Elección.

1.

Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta ley.

2.

Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

d) Batzordea bada, era bateratuan eta askatasunez euren iritzia adieraz dezakete, ordezkari-esparruko gaiei buruz; lan eta gizarteko gaitan interesgarriak diren argitalpenak argitaratu eta banatu ahal izango dituzte, laneko ohiko martxa eragotzi gabe, eta enpresari jakinarazita egiten bada.

e) Lantoki bakoitzean batzordeko kide bakoitzak eta lantokiko langileen ordezkari bakoitzak hilean ordu kopuru bat izango du, ordainduta, ordezkari-zako funtzioak betetzeko, mailaketa honen arabera:

1.a Ehun langile arteko enpresetan, hamabost ordu.

2.a Ehun eta bat langiletik berrehun eta berrogeita hamarrera bitarteko enpresetan, hogeita ordu.

3.a Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehunera bitartekoetan, hogeita hamar ordu.

4.a Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamarrera bitartekoetan, hogeita hamabost ordu.

5.a Zazpiehun eta berrogeita hamaika langiletik gorako bitartekoetan, berrogei ordu.

Hitzarmen kolektiboz itunduta utz daiteke enpresa-batzordeko kideen eta, kasua beste hau bada, langileen ordezkarien orduak kide batentzat edo zenbait kiderentzat metatzea, gehiengo osoa gainditu gabe; lanetik libre gera daiteke edo daitezke hartara, ordainketetan kalterik izan gabe.

## 2. atala. Hauteskunde-prozedura

### 69. artikulua. Hautaketa.

1.

Langile guztien artean hautatuko dituzte langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeko kideak, botoa, bakarka, zuzenean, aske eta isilpean emanda; postaz ere eman ahal izango da, lege hau garatzeko xedapenetan ezarritako moduan.

2.

Enpresako edo lantokiko langile guztiak izango dira hautesle, hamasei urtetik gorakoak badira, eta enpresan, gutxienez, hilabeteko antzinatasuna badute; hautagai, aldiz, hemezortzi urte eginda, eta enpresan, gutxienez, sei hilabeteko antzinatasuna dutenak. Hala ere, jarduera batzuetan, langileen mugigarritasuna den modukoa delako, epe txikiagoak ere itundu ahal izango dira hitzarmen kolektiboetan, baina hiru hilabeteko antzinatasuna izango da gutxieneko muga.



Los trabajadores extranjeros podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones a que se refiere el párrafo anterior

3.

Se podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos o por las coaliciones formadas por dos o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta atribuyéndose sus resultados a la coalición.

Igualmente podrán presentarse los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

#### **Artículo 70. Votación para delegados.**

En la elección para delegados de personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados.

Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos.

En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

#### **Artículo 71. Elección para el comité de empresa.**

1.

En las empresas de más de cincuenta trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.

Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición.

En tal caso, las normas electorales de este título se adaptarán a dicho número de colegios.

Los puestos del comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados.

Si en la división resultaren cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondería la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.

2.

En las elecciones a miembros del comité de empresa la elección se ajustará a las siguientes reglas:

Langile atzerritarrak hautesle eta hautagai izan daitezke, aurreko lerrokadan aipatutako baldintzak betetzen badituzte.

3.

Legez eraturako langile-sindikatuak, edo sindikatu bik edo gehiagok osaturako koalizioek aurkeztu ahal izango dituzte hautagaiak, hain zuzen, langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeko kideak hautatzeko; koalizioek izen zehatz bat eduki behar dute, eta emaitzak koalizioari esleituko zaizkio.

Lantoki eta hautesleku bereko hautesleen sinadura kopuru batekin abalaturako hautagai-zerrendako langileak ere aurkez daitezke, baldin eta bete beharreko postu kopuruaren hirukoitza bada gutxienez sinadurena.

#### **70. artikulua. Ordezkaritarako bozketa.**

Langileen ordezkari izateko hautaketan, izendaturako hautagaien artean bete beharreko postuak adina izangairi eman ahal izango dio botoa hautesle bakoitzak.

Boto kopuru handiena lortzen duten hautagaiak izango dira hautatuak.

Berdinketarik badago, enpresan antzintasun luzeena duen langilea izango da hautatua.

#### **71. artikulua. Enpresa-batzorderako hautaketa.**

1.

50 langile baino gehiagoko enpresetan, bi hauteslekutan banatu behar da hautesle eta hautagaien zerrenda: teknikariek eta administrariak osaturakoa bata, eta espezialistek eta kualifikatu gabeko langileek osaturakoa bestea.

Enpresaren edo produkzio-jardueraren arloko langileen osakeraren arabera, beste hautesleku bat egitea erabaki daiteke hitzarmen kolektiboz, osaera horri egokituta.

Halakoetan, hautesleku kopuru horretara egokitu behar dira titulu honetako hauteskunde-arauak.

Enpresa bakoitzean, aipaturako hauteslekuak osatzen dituzten langileen proportzioan banatu behar dira batzordeko postuak ere.

Zatiketa eginda zatikiak ateratzen badira zatidurako emaitzan, zatikirik handiena duen taldeari esleitu behar zaio zatiki-unitatea; zatiak berdinak badira, zozketaz egin behar da esleipena.

2.

Enpresa-batzordeko kideetarako hauteskundeetan arau hauen arabera egin behar da hautaketa:



a) Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio.

Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir.

No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del sesenta por ciento de los puestos a cubrir.

En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

b) No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el cinco por ciento de los votos por cada colegio.

Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir.

Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

c) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

3.

La inobservancia de cualquiera de las reglas anteriores determinará la anulabilidad de la elección del candidato o candidatos afectados.

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

1.

Quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada estarán representados por los órganos que se establecen en este título conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.

2.

Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes, se estará a lo siguiente:

a) Hauteslearen hauteslekuari dagokion batzorderako aurkeztutako zerrendetako bakar bati eman ahal izango dio botoa hautesle bakoitzak.

Zerrenda horietan, gutxienez, bete beharreko postuak adina izen agertu behar dira.

Hala ere, hauteskundeetarako zerrendaren batean aurkeztutako edozein hautagaik bozketa eguna baino lehenago uko egiten badio hautagai izateari, horrek ez du ekarriko hauteskunde-prozesua etetea, ez eta hautagai-zerrenda hori deuseztatzea ere, nahiz eta zerrenda osoa izan ez, baldin eta zerrendan agertzen diren hautagaien kopurua, gutxienez, bete beharreko postuen ehuneko hirurogeikoaren adinakoa bada.

Zerrenda aurkeztu duen langile taldearen edo sindikatuaren siglak agertu behar dira bakoitzaren zerrendan.

b) Hautesleku bakoitzean botoen ehuneko bost gutxienez lortzen ez duten zerrendek ez dute enpresa-batzorderako ordezkariak izendatzeko eskubiderik edukiko.

Proporziozko ordezkari-tz sistema erabiliz aitortuko dira zerrenda bakoitzari dagozkion postuak, boto baliodunen kopuruaren eta bete beharreko postuen artean zatiketa eginik lortutako zatiduraren arabera.

Posturen bat edo gehiago bete gabe izanez gero, boto hondarrak gehien duen edo duten zerrendei aitortuko zaie.

c) Hautagai-zerrenda bakoitzean agertzen diren hurrenkeraren arabera hautatuko dira hautagaiak.

3.

Aurreko edozein arau bete gabe uzten bada, kasuan kasuko hautagaiaren edo hautagaien hautaketa deuseztagarria izango da.

### **72. artikulua. Aldizkako lan finkoetan dihardutenen eta finkoak ez diren langileen ordezkariak.**

1.

Aldizkako lan finkoetan dihardutenen ordezkari-tz, eta iraupen mugatuko kontratuz lotutako langileen ordezkari-tz titulu honetan ezarritako organoen bidez egingo da, plantillan finkoak diren langileen ordezkari-tzarekin batera.

2.

Beraz, ordezkari kopurua zehazteko, puntu hauek hartu behar dira kontuan:



a) Quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección.

Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

### **Artículo 73. Mesa electoral.**

1.

En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de doscientos cincuenta trabajadores electores o fracción.

2.

La mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.

3.

La mesa estará formada por el presidente, que será el trabajador de más antigüedad en la empresa, y dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad.

Este último actuará de secretario.

Se designarán suplentes a aquellos trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en el orden indicado de antigüedad o edad.

4.

Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato y, de serlo, le sustituirá en ella su suplente.

5.

Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por mesa.

Asimismo, el empresario podrá designar un representante suyo que asista a la votación y al escrutinio.

### **Artículo 74. Funciones de la mesa.**

1.

Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, esta, en el término de siete días, dará traslado de la comunicación a los trabajadores que deban constituir la mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo

a) Aldizkako lan finkoetan dihardutenak eta urtebete baino gehiagoko iraupen mugatuko kontratuz lotutako langileak plantillako langile finko bailiran zenbatu behar dira.

b) Urtebetera arteko kontratua dutenak, aldiz, hauteskundeetarako deialdiaren aurreko urtean lanean egindako egunen arabera zenbatuko dira.

Lanean berrehun egun edo horren zatiki bat eginez gero, langile bat gehiago bailitzan zenbatuko da.

### **73. artikulua. Hauteskunde-mahaia.**

1.

Hautesle diren 250 langile edo horren zatikia dagoen hautesleku bakoitzeko mahai bat eratuko da enpresan edo lantokian bertan.

2.

Mahaia izango da hauteskunde-prozesu osoa zaintzeko ardura izango duena, eta bozketan buru izan, botoak zenbatu, dagokion akta jaso, eta aurkeztutako edozein erreklamaziori buruz erabakitzeko arduraduna.

3.

Lehendakariak eta bi mahaikidek osatuko dute mahaia; enpresan antzintasunik luzeena duen langilea izango da lehendakari, eta adinez zaharrena eta gazteena, mahaikide.

Gazteena izango da idazkaria.

Ordezko izendatuko dira, bestalde, antzintasunez eta adinez mahaiko titularren hurrengo direnak.

4.

Mahaia osatzen duen inor ere ezin da izan hautagai; eta izango balitz, ordezkioak hartu beharko luke haren lekua mahaian.

5.

Hautagai bakoitzak edo hautagai-zerrenda bakoitzak, kasuan kasukoa, ikuskatzaile bat izendatu ahal izango du mahai bakoitzeko.

Enpresaburuak ere bere ordezkari bat izendatu ahal izango du, bozketan eta boto-kontaktetan aurrean egoteko.

### **74. artikulua. Mahaiaren eginkizunak.**

1.

Hauteskundeak egiteko asmoa enpresari jakinarazi ondoren, enpresak, zazpi eguneko epean, mahaia osatu behar duten langileei eta langileen ordezkariiei eman behar die horren berri; sustatzaileak ere aldi berean jarri behar ditu jakinaren gainean.



simultáneamente en conocimiento de los promotores.

La mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

2.

Cuando se trate de elecciones a delegados de personal, el empresario, en el mismo término, remitirá a los componentes de la mesa electoral el censo laboral, que se ajustará, a estos efectos, a modelo normalizado.

La mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

a) Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.

b) Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.

c) Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.

d) Señalará la fecha de votación.

e) Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

Los plazos para cada uno de los actos serán señalados por la mesa con criterios de razonabilidad y según lo aconsejen las circunstancias, pero, en todo caso, entre su constitución y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.

En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores en los que se elige un solo delegado de personal, desde la constitución de la mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos electos habrán de transcurrir veinticuatro horas, debiendo en todo caso la mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación.

Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la mesa.

3.

Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la mesa electoral solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará, con los medios que le habrá de facilitar este, la lista de electores.

Esta se hará pública en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

Hauteskundeak egiteko asmoaren jakinarazpenean sustatzailiek finkatutako egunean eratuko da hauteskunde-mahaia formalki, horretarako egindako aktaren bidez; egun horretan emango zaio hasiera hauteskunde-prozesuari.

2.

Langileen ordezkariak hautatzeko denean, enpresaburuak, epe berean, langileen errolda bidali behar die hauteskunde-mahaiko kideei; eredu arautuaren arabera egindakoa izan behar da.

Hauek dira hauteskunde-mahaiaren eginkizunak:

a) Langileen errolda jarri behar du jendaurrean langileen artean, eta hautesle direnak aipatu behar ditu.

b) Ordezkari kopurua finkatu behar du, eta hautagai-zerrendak aurkezteko azken eguna zehaztu.

c) Aurkeztutako hautagai-zerrendak jaso eta aldarrikatu behar ditu.

d) Bozketa-eguna izendatu behar du.

e) Boto-kontaktaren akta idatzi behar du, hiru egun naturaleko epea amaitu aurretik.

Mahaiak izendatu behar ditu egintza horietako bakoitzerako epeak, arrazoieta oinarrituta, eta inguruabarren arabera; baina mahaia eratzetik eta hauteskunde-eguna bitartean inola ere ezin izango da hamar egun baino gehiago igaro.

Hogeita hamar langile arteko lantokietako hauteskundeetan, langileen ordezkari bakar bat hautatzen denez, mahaia eratzen denetik bozketa egin eta hautatutako izangaia aldarrikatzera, hogeita lau ordu igaro behar dira, eta mahaiak, nolana ere, nahiko aurrerapenez jarri behar du jendearen jakinaren gainean bozketa egiteko ordua.

Erreklamazioren bat aurkezten bada, aktan jaso beharko da; baita mahaiak horretaz hartutako erabakia ere.

3.

Enpresa-batzordeko kideetarako hauteskundeetan, hauteskunde-mahaia eratu eta gero, langileen errolda eskatu behar dio enpresaburuari, eta enpresaburuak emandako baliabideekin, hautesleen zerrenda egin behar du.

Zabalkundea eman behar zaio zerrendari, iragarki-taulan jarrita, eta agerian egon behar da, gutxienez hirurogeita hamabi orduz.





La mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista.

Publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes.

A continuación, la mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de miembros del comité que hayan de ser elegidos en aplicación de lo dispuesto en el artículo 66.

Las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores.

La proclamación se hará en los dos días laborables después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos.

Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la mesa en el posterior día hábil.

Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

#### **Artículo 75. Votación para delegados y comités de empresa.**

1.

El acto de la votación se efectuará en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, teniéndose en cuenta las normas que regulen el voto por correo.

El empresario facilitará los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral.

2.

El voto será libre, secreto, personal y directo, depositándose las papeletas, que en tamaño, color, impresión y calidad del papel serán de iguales características, en urnas cerradas.

3.

Inmediatamente después de celebrada la votación, la mesa electoral procederá públicamente al recuento de votos mediante la lectura por el presidente, en voz alta, de las papeletas.

4.

Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso.

Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la mesa, los interventores y el representante del empresario, si lo hubiere.

Zerrenda agerian egoteko epea amaitu eta hurrengo hogeita lau orduetan gertatutako edozein gorabehera edo aurkeztutako erreklamazioak, hain zuzen, izenak sartu, kendu edo zuzenketak egiteko, mahaiak erabaki behar ditu.

Hurrengo hogeita lau orduen barruan jarriko du agerian behin betiko zerrenda.

Eta ondoren, mahaiak, edo mahai guztiek batera, 66. artikuluan xedatutakoa aplikatuz hautatu beharreko batzordeko kide kopurua zehaztuko du edo dute.

Hautesleen behin betiko zerrenda argitaratu eta hurrengo bederatzita egunen barruan aurkeztu behar dira hautagai-zerrendak.

Epe hori amaitu eta hurrengo bi lanegunetan egin behar da aldarrikapena, esandako iragarki-oholetan argitaratuz.

Aldarrikapen-akordioaren kontra erreklamazioak egin daitezke hurrengo lanegunean, eta hurrengo egun baliodunean erabaki beharko ditu mahaiak.

Hautagaiak aldarrikatzen direnetik eta bozketa egin bitartean, bost egun igaro behar dira gutxienez.

#### **75. artikulua. Ordezkaritarako eta enpresabatxordetarako bozketak.**

1.

Lantokian bertan egin behar da bozketa, laneko orduetan, eta posta bidezko botoa arautzen duten arauak ere kontuan hartu behar dira.

Enpresaburuak jarri behar ditu bozketa eta hauteskunde-prozesu osoa ondo garatzeko beharrezko baliabideak.

2.

Botoa askea, isilpekoa, bakarkakoa eta zuzenean ematekoa da; kutxa itxietan utziko dira txartelak; txartelen neurriak, kolorea, inprimaketa eta paperkalitatea berdinak izan behar dira denentzat.

3.

Bozketa amaitu ondoren, berehala eta jendaurrean egin behar du boto-kontaketa hauteskunde-mahaiak; horretarako, denek entzuteko moduan irakurriko ditu txartelak lehendakariak.

4.

Boto-kontaktaren emaitzak aktan jaso behar dira, eredu arautuan, egondako gorabeherak eta protestak barne hartuta.

Akta idatzi eta gero, mahaiko kideek, ikuskatzaileek eta, halakorik balego, enpresaburuaren ordezkariak izenpetu egin behar dute.



Acto seguido, las mesas electorales de una misma empresa o centro, en reunión conjunta, extenderán el acta del resultado global de la votación.

5.

El presidente de la mesa remitirá copias del acta de escrutinio al empresario y a los interventores de las candidaturas, así como a los representantes electos.

El resultado de la votación se publicará en los tablones de anuncios.

6.

El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la mesa, serán presentadas en el plazo de tres días a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral por el presidente de la mesa, quien podrá delegar por escrito en algún miembro de la mesa.

La oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá en el inmediato día hábil a la publicación en los tablones de anuncios de una copia del acta, entregando copia a los sindicatos que así se lo soliciten y dará traslado a la empresa de la presentación en dicha oficina pública del acta correspondiente al proceso electoral que ha tenido lugar en aquella, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla y mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación.

La oficina pública dependiente de la autoridad laboral, transcurridos los diez días hábiles desde la publicación, procederá o no al registro de las actas electorales.

7.

Corresponde a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la precisión de la concreta representatividad ostentada.

Asimismo, y a los efectos que procedan, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral podrá

Jarraian, enpresa edo lantoki bereko hauteskunde-mahaiek, denak batera bilduta, bozketaren emaitza osoaren akta egin behar dute.

5.

Mahaiko lehendakariak boto-kontaktaren aktaren kopiak bidali behar dizkie enpresaburuari, hautagai-zerrendetako ikuskatzaileei eta hautatutako ordezkariak.

Iragarki-taulan argitaratu behar dira bozketaren emaitzak.

6.

Jatorrizko aktarekin batera, balio gabeko botoen txartelak, ikuskatzaileek aurkaratutako botoen txartelak eta mahaia eratzeko akta aurkeztu behar ditu mahaiko lehendakariak, hiru eguneko epean, lan-agintaritzaren menpeko bulego publikoan; mahaiko lehendakariak, halere, idatziz agindu ahal izango dio eginkizun hori mahaiko beste mahaikideren bati.

Lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak, hurrengo egun baliodunean, aktaren kopia bat argitaratu behar du iragarki-taulan; sindikatuei ere kopia bana emango die, hala eskatzen badiote; enpresan egindako hauteskunde-prozesuaren akta bulego publikoan aurkeztu dela jakinarazi behar dio enpresari, baita akta aurkaratzeko epea noiz amaitzen den azaldu ere; gordailuan eduki behar ditu txartelak, harik eta aurka egiteko epeak bete arte.

Argitalpena egin eta hurrengo hamar egun baliodunak igaro ondoren, hauteskundeetako aktak erregistroan gordetzeko edo ez gordetzeko erabakia hartu behar du lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak.

7.

Lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari dagokio akten erregistroa egitea, akten kopia ziurtatuak egitea eta, dagokion sindikatuak eskatuta, sindikatu horren ordezkari-ta maila egiaztatzeko ziurtagiriak egitea; hain zuzen, Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoaren (abuztuaren 2ko 11/1985) 6. eta 7. artikuluetako ondorioetarako.

Ziurtagiri horietan, bada, ordezkari-tarik handiena edo ordezkari-tarik duen edo ez zehaztu behar da; dena den, dena delako sindikatuak gauzatu beharreko eginkizunen arabera edo dituen eskumen arabera, zehazki zenbateko ordezkari-ta lortu duen adierazi ahal izango da.

Era berean, lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak hauteskundeetako emaitzen ziurtagiriak



extender certificaciones de los resultados electorales a las organizaciones sindicales que las soliciten.

La denegación del registro de un acta por la oficina pública dependiente de la autoridad laboral solo podrá hacerse cuando se trate de actas que no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado, falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública, falta de la firma del presidente de la mesa electoral u omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

En estos supuestos, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral requerirá, dentro del siguiente día hábil, al presidente de la mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente.

Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

Una vez efectuada la subsanación, esta oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación o no realizada esta en forma, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá, en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al presidente de la mesa.

En el caso de que la denegación del registro se deba a la ausencia de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por dicha oficina pública, esta procederá sin más trámite a la denegación del registro, comunicándolo al presidente de la mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social.

## **Artículo 76. Reclamaciones en materia electoral.**

1.

Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción social.

eman ahal izango dizkie, bidezkoak diren ondorioetarako, horiek eskatzen dituzten sindikatuei.

Lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak erregistroan aktak jaso gabe uzteko arrazoiak hauek dira: aktak araututako eredu ofizialean ez egitea, hauteskundeetarako sustapenaren berri bulego publikoari ez ematea, hauteskunde-mahaiko lehendakariaren sinadura falta izatea eta, hauteskundeetako zenbaketa eragozteko moduan, aktetan daturen batzuk ez sartzeari edo irakurtezinak izatea.

Halako kasuetan, hurrengo egun baliodunean, lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak errekerimendua egin behar dio hauteskunde-mahaiko lehendakariari, hamar egun balioduneko epean okerrak zuzendu ditzan.

Ordezkaritza lortu duten sindikatuei eta beste hautagai-zerrendeiei eman behar zaie errekerimendu horren berri.

Okerrak zuzendu ondoren, bada, erregistroan gorde behar du bulego publikoak hauteskundeetako akta.

Aipatutako epea igaro eta gero, oraindik okerrak zuzendu gabe badaude, edo zuzenketa behar den moduan egin ez bada, lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak, hamar egun balioduneko epean, ukatu egingo du erregistroan sartzeari, eta hala jakinarazi beharko die ordezkaritza duten sindikatuei eta mahaiko lehendakariari.

Baldin eta erregistroan jasotzeari ezetza emateko arrazoiak lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari hauteskundeetako sustapenaren jakinarazpenik ez zaiola egin bada, ezin izango da zuzentzeko errekerimendurik egin, eta, bulego publikoak akatsa ikusi ondoren, gehiagoko izapiderik gabe, ezetza emango dio erregistroan sartzeari, eta hala jakinaraziko die hauteskunde-mahaiko lehendakariari, ordezkaritza lortu duten sindikatuei eta gainerako hautagai-zerrendeiei.

Erregistroan jasotzeari ezetza emateko erabakia aurkaratu egin ahal izango da, lan-arloko jurisdikzioan hain zuzen.

## **76. artikulua. Hauteskundeen arloko erreklamazioak.**

1.

Artikulu honetan araututako arbitraje-prozeduraren arabera izapidetu behar dira hauteskundeen arloko aurkaratzeak, inskripzioak egiteko ukatzeak salbuespen direla; horren kontrako erreklamazioak zuzenean aurkeztu ahal izango zaizkio lan-arloko jurisdikzioari.



2.

Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la mesa, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

La impugnación de actos de la mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto y deberá ser resuelta por la mesa en el posterior día hábil, salvo lo previsto en el último párrafo del artículo 74.2.

3.

Serán árbitros los designados conforme al procedimiento que se regula en este apartado, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de comunidades autónomas según proceda y de los que ostenten el diez por ciento o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente.

Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la autoridad laboral competente establecerá la forma de designación, atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros, posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

La Administración laboral facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros en la medida necesaria para que estos desarrollen sus funciones.

2.

Interes legítimoa duten guztiek, enpresa bera ere barne dela, berak halako interesik badu, aurkaratu egin ahal izango dituzte bai hautaketa, bai mahaiak hartutako erabakiak, bai hauteskunde-prozesuan mahaiak egindako edozein jardun ere, puntu hauetan oinarri hartuta: hauteskunde-prozesuko bermeei eragin eta hauteskundeetako emaitzak aldatu ditzaketen akats larriak daudelako, hautatutako izangaiek gaitasunik edo legitimitaterik ez daukatelako, aktan jasotakoa eta hauteskunde-prozesuaren garapenean gertatutakoa bat ez datozelako, eta hauteskundeetako aktan ageri den langile kopuruaren eta hautatutako ordezkarien kopuruaren artean korrelaziorik ez dagoelako.

Hauteskunde-mahaiaren egintzak aurkaratzeko, aurretik, dena delako egintza horren hurrengo lanegunean erreklamazioa egin beharko da, eta mahaiak ere hurrengo egun baliodunean erabaki beharko du, lege honetako 74.2 artikuluko azken lerrokadan aurreikusitakoa salbuespen dela.

3.

Zenbaki honetan araututako jardunbidearen arabera izendatutakoak izango dira arbitro, non eta arbitraje-prozeduraren alderdiak ados jarri eta beste arbitroren bat izendatzen ez duten.

Arbitro izateko izendapena jasotzeko, neutraitasun-eta profesionaltasun-printzipioak bete, eta zuzenbideko lizentziadun edo gizarte-graduatu izan, edo baliokidea den tituluren bat eduki behar da; gainera, Estatu osoan edo autonomia-erkidego bakoitzean, dagokionaren arabera, ordezkaritza handieneko sindikatuen aho bateko akordioa behar da, edo probintzian, jarduera-arloan edo enpresa bakoitzean ordezkarietatik edo batzordeko kideetatik ehuneko hamar edo gehiago dutenen akordioa.

Lehen aipatutako sindikatuen artean aho bateko adostasunik ez badago, eskumena duen lan-agintaritzak ezarriko du izendapena egiteko modua, arbitroen inpartzialtasun-printzipioa errespetatuz; gainera, aukeratuak errefusatu egin ahal izango dira, eta sindikatuek izendapenean parte hartu ahal izango dute.

Arbitroen agintaldia bost urtekoa izango da, eta luzatu ahal izango da.

Laneko administrazioak erraztasunak emango dizkie arbitroei bere baliabide pertsonalak eta materialak erabil ditzaten, arbitrook beren eginkizunak gauzatzeko behar dituzten heinean.



4.

Los árbitros deberán abstenerse y, en su defecto, ser recusados, en los casos siguientes:

- a) Tener interés personal en el asunto de que se trate.
- b) Ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa con alguna de las partes.
- c) Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con estos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
- d) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en la letra c).
- e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

5.

El procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, a quien promovió las elecciones y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación.

Este escrito, en el que figurarán los hechos que se tratan de impugnar, deberá presentarse en un plazo de tres días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa; en el caso de impugnaciones promovidas por sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnado.

Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral.

4.

Arbitroak ondorengo kasuetan abstenitu egin behar dira, eta, horrela egin ezik, errefusatu egin ahal izango dira:

- a) Gaiaren inguruan interes pertsonalak dituztenean.
- b) Interesatuta dagoen sozietate edo erakundeko administrari badira, edo alderdiren batekin auzibidean badaude.
- c) Odolkidetasuneko laugarren mailarainoko senitartekoak badira, edo bigarren mailarainoko ezkontza-ahaidetasuna badute, bai edozein interesdunekin, bai interesatuta dauden erakunde edo sozietateetako administrariekin, bai arbitrajearen parte hartzen duten aholkulari, legezko ordezkari edo ahalordeekin, eta bai horiekin batera bulego profesionalik badaukate, edo aholkularitza, ordezkaritza edo ahalordetzarako badaude elkartuta horiekin.
- d) Aurreko c) letran aipatutako pertsonaren batekin adiskidetasun estua badaukate, edo ageriko etsaitasuna.
- e) Gaiaren inguruan zuzenean interesatuta dagoen pertsona fisiko edo juridikoren batekin zerbitzu-harremanak badituzte, edo azken bi urteetan, edozein inguruabar edo tokitan, edozein eratako zerbitzu profesionalak eman badizkiote.

5.

Idatziz hasiko da arbitraje-prozedura, ondorengoei idatzia bidalita: lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari, hauteskundeak sustatu dituenari eta, hala behar duenean, aurkaratutako hauteskundeetara hautagaiak aurkeztu dituztenei ere bai.

Aurkaratu nahi diren egintzak agertu behar dira idatzi horretan, eta hiru egun balioduneko epean aurkeztu behar da, hain zuzen, egintzak gertatu edo mahaiak erreklamazioa erabaki ondorengo egunetik kontatuta. Hauteskundeak egin diren lantokian hautagai-zerrendarik aurkeztu ez duten sindikatuek sustatutako aurkaratzeen kasuan, aldiz, aurka egin daitekeen egitatea ezagutzen denetik zenbatu behar dira hiru egunok.

Bozketa eguneko egintzak edo geroagokoak aurkaratzen badira, hamar egun baliodunekoa izango da epea, lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoan aktak sartzen direnetik kontatzen hasita.

Arbitraje-prozedura amaitu arte, eta, halakorik badago, ondorengo aurkaratze judiziala amaitu arte, gelditu egingo dira beste edozein arbitraje-prozedura berriren izapideak.





El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

6.

La oficina pública dependiente de la autoridad laboral dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción así como de una copia del expediente electoral administrativo.

Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas para que comparezcan ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes.

Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el apartado 3, se pusieran de acuerdo y designaran uno distinto, lo notificarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia y previa práctica de las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las Administraciones Públicas, dictará laudo.

El laudo será escrito y razonado, resolviendo en derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta, y se notificará a los interesados y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Si se hubiese impugnado la votación, la oficina procederá al registro del acta o a su denegación, según el contenido del laudo.

El laudo arbitral podrá impugnarse ante el orden jurisdiccional social a través de la modalidad procesal correspondiente.

## CAPÍTULO II

### Del derecho de reunión

#### Artículo 77. Las asambleas de trabajadores.

1.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de

Arbitrajea proposatuz gero, eten egingo dira preskripzio-epeak.

6.

Arbitroari helarazi behar dio idatzia lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoak, jaso ondorengo hurrengo egun baliodunean, eta hauteskunde-espeditante administratiboaren kopia ere igorriko dio.

Hauteskundeetako aktak erregistroan sartzeko aurkeztu badira, eten egin behar dira horretarako izapideak.

Hurrengo hogeita lau orduetan, arbitroak bere aurrean aurkezteko deia egin behar die alderdi interesdunei; eta hurrengo hiru egun baliodunen barruan agertu beharko dira.

Artikulu honetako 3. zenbakian ezarritakoarekin bat etorritik, alderdiak ados jarri, eta beste arbitro bat izendatzen badute, lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari jakinarazi behar diote, arbitro berriari helaraz diezaion hauteskunde-espeditante administratiboa, bera izango baita gainerako jardunbideekin jarraituko duena.

Arbitroak, agerpen egunaren hurrengo hiru egun baliodunen barruan, bidezkoak edo zuzenbidekoak diren probak egin ondoren (lantokira joan, eta enpresaburuari eta administrazio publikoei beharrezko den lankidetzaren eskatzea barne direla), laudoa emango du.

Laudoa idatzizkoa izan eta arrazoiak azaldu behar ditu; eta zuzenbidearen arabera ebatzi behar du hauteskunde-prozesuaren aurkaratzea, eta aktaren erregistroarena, halakorik egon bada. Gainera, interesdunei eta lan-agintaritzaren mendeko bulego publikoari eman behar zaie horren berri.

Bozketaren bada aurkaratutakoa, edo akta erregistroan sartzeko erabakiko du bulegoak, edo ezetza emango dio sartzeari, beti ere laudoaren edukien arabera.

Arbitrajearen laudoa bera ere aurkaratu egin ahal izango da laneko jurisdikzioan, dagokion prozesua erabilita.

## II. KAPITULUA

### Biltzeko eskubidea

#### 77. artikulua. Langileen batzarra.

1.

Lege honetako 4. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik, enpresa bereko edo lantoki bereko langileek batzarrean biltzeko eskubidea dute.

Batzarrerako deialdia egin, langileen ordezkariak, enpresa-batzordeak edo lantokiko batzordeak, edo



trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Solo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

#### **Artículo 78. Lugar de reunión.**

1.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2.

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por lo establecido en la letra b).

#### **Artículo 79. Convocatoria.**

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.

plantillako ehuneko hogeita hamahirukoa baino gutxiagokoa ez den langile-taldeak egin dezakete.

Batzarreko buru, beti, enpresa-batzordea edo langileen ordezkariak izango dira, denak batera; eta batzarra ondo garatzeko erantzukizuna izango dute, baita enpresakoak ez diren beste pertsona batzuk batzarrean egotearen erantzukizuna ere.

Eguneko gai-zerrendan aurrez sartutako gaiak baino ezin izango dira eztabaidatu batzarretan.

Batzarburuak eman behar dio deialdiaren berri enpresaburuari, eta baita enpresakoak izan gabe batzarrean egongo diren pertsonen izenak ere; eta enpresaren ohiko jarduerari kalterik ez sortzeko neurri egokiak adostu behar ditu enpresaburuarekin batera.

2.

Edo txandaka lan egiten delako, edo lokalak nahikoak ez direlako, edo beste edozein gorabeherarengatik, ekoizpenaren ohiko garapenari kalterik edo aldaketarik eragin gabe plantilla osoa aldi berean bildu ezin denean, zatika egindako bilera guztiak bilera bakartzat hartuko dira, eta lehenengo bileraren eguna jarriko zaie.

#### **78. artikulua. Biltzeko lekua.**

1.

Bilera-lekua lantokia izango da, lantokiaren baldintzak egokiak badira; lanorduetatik kanpo egin behar dira batzarrak, enpresaburuarekin besterik adosten ez bada.

2.

Enpresaburuak lantokia utzi behar die langileei batzarrak egiteko, kasu hauetan izan ezik:

- a) Lege honetako xedapenak betetzen ez direnean.
- b) Azkeneko bilera egin zenetik bi hilabete baino gutxiago igaro badira.
- c) Aurreko bileraren batean gertaturiko istiluen eraginez sorturiko kalteak oraindik ordaindu ez badira, edo ordaintzeko finantzarik jarri ez bada.
- d) Legez enpresa itxita badago.

Aurreko b) letran xedatutakoak ez du eraginik izango langileei aplikagarri zaizkien hitzarmen kolektiboetako buruzko informazio-bileren kasuan.

#### **79. artikulua. Deialdia.**

Deialdia egiten dutenek proposatutako gai-zerrenda agertu behar da deialdian, eta enpresaburuari jakinarazi behar zaio berrogeita zortzi ordu lehenago gutxienez; enpresaburuak, bestalde, hartu izanaren adierazpena egin behar du.



### **Artículo 80. Votaciones.**

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

### **Artículo 81. Locales y tablón de anuncios.**

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios.

La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa.

Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## **TÍTULO III**

### **De la negociación colectiva y de los convenios colectivos**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Disposiciones generales**

##### **Sección 1.ª Naturaleza y efectos de los convenios**

#### **Artículo 82. Concepto y eficacia.**

1.

Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2.

Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad.

Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3.

### **80. artikulua. Bozketak.**

Baldin eta deialdia egin dutenek langile guztiengan eragina duten akordioak hartzea eskatzen badiote batzarrari, enpresako edo lantokiko langileen erdien eta bat gehiagoren aldeko botoa beharko da akordioa balioduna izateko; bakoitzak, askatasunez, zuzenean eta isilpean eman behar du botoa, eta postaz ere eman ahal izango da.

### **81. artikulua. Lokalak eta iragarki-taula.**

Enpresen edo lantokien ezaugarriek aukerarik uzten badute, lokal egoki bat jarri behar da langileen ordezkarien edo enpresa-batzordearen esku, beren jarduerak garatzeko eta langileekin harremanetan jartzeko; iragarki-taula bat edo gehiago ere jarri behar dira.

Luzaroan lantoki bera erabiltzen duten enpresa kontratatzaileetako eta azpikontratatzaleetako langileen legezko ordezkariak aukera izango dute lokal horiek erabiltzeko, enpresarekin adostuta eta elkarrekin erabakita bezala.

Horren inguruan desadostasunen bat egonez gero, lan-agintaritzak erabaki beharko du, Laneko eta Gizarte-segurantzako Ikuskatzaitzaren txostena jaso eta gero.

## **III. TITULUA**

### **Negoiazio kolektiboa eta hitzarmen kolektiboak**

#### **I. KAPITULUA**

##### **Xedapen orokorrak**

##### **1. atala. Hitzarmenen izaera eta ondorioak**

#### **82. artikulua. Kontzeptua eta eraginkortasuna.**

1.

Hitzarmen kolektiboak langileen eta enpresaburuen ordezkariak egindako negoziazioaren emaitza direnez, partaideok talde legez duten autonomiari esker askatasunez lortutako akordioaren adierazpen dira.

2.

Langileek eta enpresaburuek, hitzarmen kolektiboen bidez, eta dagokien eremuan, lan- eta produktibitate-baldintzak arautzen dituzte.

Halaber, laneko bakea ere arautu ahal izango dute hitzartzen dituzten betebeharren bitartez.

3.



Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo

Lege honetan arautzen diren hitzarmen kolektiboek lege honen beraren aplikazio-eremuan sartzen diren enpresaburu eta langile guztiak behartzen dituzte, hitzarmen kolektiboak indarrean iraungo duen epe guztian zehar.

Aurrekoari kalterik egin gabe, aukera egongo da sektorean edo enpresan aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan zehaztutako lan-baldintzak enpresan ez aplikatzeko, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak direla eta; erabaki hori enpresak eta 87.1 artikuluan aurreikusitakoaren arabera hitzarmen kolektiboak negoziatzeko legitimatuta dauden langileen ordezkariak hartu beharko dute, eta, betiere, 41.4 artikuluan xedatutako kontsultaldia egin ondoren. Lan-baldintzok honako hauei buruzkoak izan beharko dira:

- a) Lanaldia.
- b) Ordutegia eta lan-denboraren banaketa.
- c) Txandakako lan-araubidea.
- d) Ordainketa-sistema eta soldataren zenbatekoa.
- e) Lan-sistema eta errendimendua.
- f) Eginkizunak, baldin eta 39. artikuluan ezarritako mugigarritasun funtzionalaren mugak gainditzen badituzte.
- g) Gizarte Segurantzaren babes-ekintzan borondatez egindako hobekuntzak.

Ekonomiako arrazoiak egongo dira egoera ekonomikoa, enpresaren emaitzak aintzat hartuta, negatiboa dela ondorioztatzen denean; esaterako, galerak daudenean edo egongo direla aurreikusten denean, edota sarrera arrunten edo salmenten maila etengabe jaisten denean.

Nolanahi ere, jaitsiera iraunkortzat hartuko da baldin eta, segidako bi hiru hilabeteren, hiru hilabeteren bakoitzeko diru-sarrera arrunten edo salmenten maila aurreko urteko hiru hilabeteren berekoa baino txikiagoa bada.

Teknikako arrazoiak tartean direla joko da baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, ekoizteko bitarteko edo tresnen alorrean. Antolaketako arrazoiak egongo dira baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, langileen lan-sisteman edo metodoetan, edota ekoizpena antolatzeko moduan. Eta ekoizpeneko arrazoiak egongo dira baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, enpresak merkatuan sartu nahi dituen produktuen edo zerbitzuen eskarian.

Kontsulta-prozeduran enpresa-zuzendaritzaren solaskide izatea 41.4 artikuluan aipatzen diren subjektuei dagokie, artikulua horretan bertan ezarritako hurrenkeraren eta baldintzen arabera.



41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro

Kontsultaldia amaitu eta akordioa lortu bada, presuntzioa izango da tartean izan direla bigarren errokadari aipatzen diren kausa justifikagarriak, eta akordioa lortzean iruzurra, doloa, hertsapena edo eskubide-abusua izan delako baizik ezingo da jo akordioaren aurka lan-arloko jurisdikzioaren aurrean.

Akordioak zehatz-mehatz jaso beharko ditu enpresan aplikatuko diren lan-baldintza berriak eta horien iraupena. Akordioa ezin izango da luzatu enpresa horretan hitzarmen berri bat aplikatzen den unetik aurrera.

Ez aplikatzeko akordioa egiten bada ere, bete egin beharko dira genero-arrazoiengatik diskriminazioak ezabatzeari buruz hitzarmenean zehaztutako betebeharrak edo, hala egokituz gero, enpresan aplikagarri den berdintasun-planeari aurreikusitakoak.

Akordio hori hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio.

Kontsultaldian desadostasunik sortzen bada, alderdietako edozeinek hitzarmenaren batzordera jo ahal izango du, auzia ebatz dezan; batzordeak gehienez ere zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

Batzordearen esku-hartzea eskatu ez bada edo batzordean ez bada adostasunik lortu, estatuaren edo autonomia-erkidegoaren eremuko lanbide arteko akordioetan ezarritako prozedurara jo beharko dute alderdiek —83. artikuluan ezarritakoetara, hain zuzen—, zenbaki honetan aipatzen den akordioei buruzko negoziazioetan sortutako desadostasunak ebazte aldera, are bat ez etortzeak arbitraje lotesle baten pean ezartzeko alde zuzeneko konpromisoa bera ere barne, eta arbitrajera joz gero, kontsultaldietako akordioen beren eraginkortasuna izango dute arbitrajeko laudoek, eta 91. artikuluan ezarritako prozedura eta kausen arabera baizik ezingo da errekurtsioa jarri haien aurka.

Kontsultaldia akordiorik gabe amaitzen bada, eta aurreko errokadari adierazitako prozedurak aplikatzerik ez badago, edota prozedurak aplikatu arren desadostasuna konpondu ez bada, alderdietako edozeinek Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren esku jarri ahal izango du auzia, lan-baldintzak ez aplikatzeak enpresak autonomia-erkidego batean baino gehiagotan dituen lantokiei eragiten badie, edota autonomia-erkidegoko dagokien organoen esku, gainerako kasuetan.

Organo horiek organokideen artean har dezakete erabakia, edota organokideek xede horretarako





designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos.

Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

4.

El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel.

En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

#### **Artículo 83. Unidades de negociación.**

1.

Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2.

Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley.

3.

Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas.

Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos.

izendatutako arbitro baten bidez, haren inpartzialtasuna bermatzeko beharrezkoak diren neurriak hartuta, eta, betiere, gatazka organo horien esku jarri denetik gehienez hogeita bost eguneko epean.

Erabaki horrek kontsultaldian iritsitako akordioen eraginkortasun berbera izango du, eta 91. artikuluan ezarritako prozeduraren eta kausen arabera baizik ezingo da errekurtoa jarri haren aurka.

Aurreko lerroketan adierazitako prozeduren ondorioz lan-baldintzak ez aplikatzea xedatu bada, erabaki hori lan-agintaritzari jakinarazi beharko zaio, gordailuan sartzeko.

4.

Aurreragoko beste hitzarmen kolektibo baten ondoren datorrenak lehengo hartan onartutako eskubideez ere erabaki dezake.

Kasu horretan, ordea, hitzarmen berrian araututakoa aplikatu behar da oso-osorik.

#### **83. artikulua. Negoziazio-unitateak.**

1.

Alderdien akordioz onartutako aplikazio-eremua edukiko dute hitzarmen kolektiboek.

2.

Ordezkaritza handieneko sindikatuen eta enpresaburuen erakundeek, Estatukoak zein autonomia-erkidegokoak izan, negoziazio kolektiboaren egiturari buruzko klausulak ezarri ahal izango dituzte lanbide arteko akordioen bidez, eta, hala badagokio, eremu ezberdinak hitzarmenen arteko konkurrentzia-gatazkak ebazteko arauak finkatuko dituzte.

Beharrezko den legitimazioa duten sindikatuek eta enpresaburuen elkarteek hitzarmen edo akordio kolektibo sektorialetan ere itundu ahal izango dituzte klausula horiek, betiere lege honetan xedatutakoarekin bat etorritik.

3.

Langileen eta enpresaburuen erakunde horiek, halaber, gai zehatz batzuei buruzko akordioak lor ditzakete.

Bai akordio horiek, eta bai artikulua honetako 2. zenbakian aipatutako lanbide arteko akordioek, lege honek hitzarmen kolektiboek emandako tratua bera izango dute.



## Artículo 84. Concurrencia.

1.

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

2.

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

3.

Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 podrán, en el ámbito de una comunidad autónoma, negociar acuerdos o

## 84. artikulua. Konkurrentzia.

1.

Hitzarmen kolektibo bat indarrean dagoen bitartean, bestelako eremuetan onetsitako hitzarmenen ondorioz ez du izango, kontrako ituna egin ezean — 83.2 artikuluan xedatutakoari jarraikiz negoziatua—, eta ondorengo kapituluan aurreikusitakoa bete ezean.

2.

Enpresa-hitzarmen batean ezarritako baldintzen arauketa —eremu handiagoko hitzarmen kolektiboen indarraldiaren edozein unetan negoziatia daitekeena— lehenasunez aplikatuko da estatuko, autonomia-erkidegoko edo eremu txikiagoko hitzarmen sektorialen aldean, honako gai hauetan:

a) Oinarrizko soldataren eta soldata-osagarrien zenbatekoa, enpresaren egoerarekin eta emaitzekin lotutakoak barne.

b) Aparteko orduen ordainketa edo konpentsazioa, eta txandakako lanaren berariazko ordainsaria.

c) Ordutegia eta lan-denboraren banaketa, txandakako lanaren araubidea, eta oporren urteko plangintza.

d) Langileen lanbide-sailkapeneko sistema enpresa-eremura egokitzea.

e) Lege honen bidez enpresa-hitzarmenei esleitutako kontratazio-modalitateen alderdiak egokitzea.

f) Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko neurriak.

g) 83.2 artikulua aipatzen dituen akordio eta hitzarmen kolektiboek xedatzen dituzten beste batzuk.

Gai horietan, lehenasun berbera izango dute enpresa-talde baterako edo enpresa-multzo baterako hitzarmen kolektiboek, antolaketa edo ekoizpeneko arazoientatik lotuta daudenean eta nominatiboki identifikatuta daudenean; 87.1 artikuluan daude aipatuta.

83.2 artikuluan aipatutako akordio eta hitzarmen kolektiboek ez dute zenbaki honetan aurreikusitako aplikazio-lehenasuna izango.

3.

83.2 artikulua araberako negoziatutako itunik ezean, lege honetako 87. eta 88. artikuluetan aipatutako legitimazio-betekizunak betetzen dituzten sindikatuek eta enpresaburuen elkarteek, autonomia-erkidego baten eremu batean, estatu-



convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

4.

En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

#### **Artículo 85. Contenido.**

1.

Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.

A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más

eremuko hitzarmenetan xedatutakoari eragiten dioten akordioak edo hitzarmenak egin ahal izango dituzte, baldin eta negoziazio-unitate bakoitzeko negoziazio-batzordea osatzeko eskatzen diren gehiengo oniritzia jasotzen badu erabaki horrek.

4.

Aurreko zenbakian aurreikusitako kasuan, 83.2 artikulua arabera negoziatutako estatu-eremuko akordio edo hitzarmen kolektibo bidez ezarritako beste araubide bat aplikatu beharra badago izan ezik, autonomia-erkidego bateko eremuaren barruan negoziatu ezin diren gaitzat hartuko dira honako gai hauek: probaldia, kontratazio motak, lanbide-saillapena, urteko gehieneko lanaldia, diziplina-araubidea, laneko arriskuak prebenitzearen arloko gutxieneko arauak eta mugigarritasun geografikoa.

#### **85. artikulua. Edukia.**

1.

Legeak errespetatuta, ekonomiako, laneko eta sindikatueta gaiak arautu ahal izango dituzte hitzarmen kolektiboek, eta, orokorrean, enplegu-baldintzei eta langileek eta beren ordezkartzako erakundeek enpresaburuarekin eta enpresaburuen elkarteekin dituzten harremanei eragiten dieten beste gai guztiak, lege honetako 40., 41., 47. eta 51. artikuluetan aurreikusitako kontsultaldietan sortutako desadostasunak konpontzeko jardunbideak barne hartuta. Horretarako emandako arbitraje-laudoek kontsultaldiko akordioen pareko eraginkortasuna eta izapideak edukiko dituzte, eta aurkaratu egin ahal izango dira, hitzarmenak aplikatzerakoan sortutako eztabaidak konpontzeko emandako laudoen modu berean.

Alderdiek hitzarmen kolektiboaren edukia zehazteko duten askatasuna gorabehera, hitzarmen horien negoziatioan alderdiek nahitaez negoziatu beharko dituzte lan-esparruan emakumeen eta gizonen artean tratua eta aukera-berdintasuna sustatzeko neurriak edo, hala denean, berdintasun-planak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako Lege Organikoaren (martxoaren 22ko 3/2007) IV. tituluko III. kapituluaren ezarritako norainoko eta edukiarekin.

2.

Negoziatio kolektiboaren bidez, kaleratze objektibo berri eman eta horiei buruzko jarraipena egiteko moduak jarri ahal izango dira.

Era berean, alderdiei aitortutako kontratazio-askatasunari kalterik egin gabe, negoziatio kolektiboaren bidez berrehun eta berrogeita hamar langiletik gorako enpresetan berdintasun-planak



de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

- a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.
- b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

3.

Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

#### **Artículo 86. Vigencia.**

1.

Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión.

negoziatzeko eginbeharra ezarriko da, modu honetan:

- a) Enpresa-eremuko hitzarmen kolektiboetan, negoziatzeko eginbeharra gauzatuko da hitzarmen kolektibo horien negoziazio-esparruan.
- b) Enpresaz gaindiko hitzarmen kolektiboetan, negoziatzeko eginbeharra gauzatuko da enpresako negoziazio kolektiboaren bidez, negoziazio-eginbeharra betetzeko hitzarmen kolektibo horietan osagarritasun-erregela egokien bidez ezarritako baldintzetan.

3.

Aurreko zenbakietan aipaturako moduan, kontratatzeko askatasuna egon arren, gutxieneko eduki hauek jaso behar dira hitzarmen kolektiboetan:

- a) Hitzarmena ituntzen duten alderdiak zein diren.
- b) Hitzarmenaren eremuan sartzen diren pertsonak, egitekoak, lurraldea eta denbora.
- c) 82.3 artikuluan aipaturiko lan-baldintzak ez aplikatzearen inguruan sor daitezkeen desadostasunak eraginkortasunez konpontzeko prozedurak; hala badagokio, Estatuko edo autonomia-erkidegoko lanbide arteko akordioetan zehaztutako prozedurak artikuluko horretan xedatutakora egokitu beharko dira.
- d) Hitzarmena salatze modua eta baldintzak, bai eta hitzarmenaren indarraldia amaitu aurretik salatze gutxieneko epea ere.
- e) Negoziazioko alderdien ordezkariak bilduko dituen batzorde parekidea izendatzea, legean xedatutako gaiak eta esleitzen zaizkion gainerakoak azter ditzan. Batzorde horren prozedurak eta jarduteko epeak ere zehaztu beharko dira, baita haren barruan sor litezkeen desadostasunak bide ez-judizialen bidez ebazteko beharra ere, 83. artikuluan aurreikusitako Estatuko edo autonomia-erkidegoetako lanbide arteko akordioen bidez.

#### **86. artikulua. Indarraldia.**

1.

Negoizazioan diharduten alderdiei dagokie hitzarmenen iraupena ezartzea. Hitzarmen barruko gai bakoitzeko, edo talde homogéneo bat osatzen duten gaietarako, indarraldi desberdinak itundu ahal izango dituzte.

Hitzarmen kolektiboa indarrean den bitartean, 87. eta 88. artikuluetan aurreikusitako legitimizazio-betekizunak betetzen dituzten subjektuek



2.

Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3.

La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa.

Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo

hitzarmenaren berrikuspena negoziatu ahal izango dute.

2.

Kontrako itunik ez badago, urtetik urtera luzatuko dira hitzarmen kolektiboak, alderdiek berariazko salaketarik egiten ez badute.

3.

Hitzarmen kolektibo baten indarraldia, hitzarmen hori salatu eta itundutako iraupena amaitu eta gero, hitzarmenean bertan ezarritako moduan gauzatuko da.

Hitzarmen kolektiboa berritzeko negoziatioek dirauten bitartean, hitzarmenak indarrean jarraituko du, bestelakorik itundu ezean; edonola ere, hitzarmenaren indarraldian grebari uko egiteko klausulek indarra galduko dute, salaketa egiten denetik aurrera.

Alderdiek akordio partzialak egin ahal izango dituzte, luzatutako edukiak aldatzeko, itundutako indarraldia amaitzean sektoreko nahiz enpresako jarduera garatzeko baldintzetara egokitzearen.

Akordiook alderdiek zehaztutako indarraldia izango dute.

Estatuko edo autonomia-erkidegoko lanbide arteko akordioen bidez —83. artikuluan daude aurreikusita—, aplikazio orokorreko eta zuzeneko prozedurak ezarri beharko dira, hori izango baita modua konponbide egokiak hartzeko, negoziatio-prozesua akordiorik gabe amaitu ondoren bat ez etortzerik baldin badago, edo halakoak zuzen ebazteko, desadostasunak arbitrajera eramateko aurretiazko konpromisoa barne. Hala egin beharra gertatzen bada, arbitraje-laudoak hitzarmen kolektiboen eraginkortasun juridiko bera izango du, eta, errekurritzekotan, 91. artikuluan jasota datozen prozeduren arabera eta artikulua berean ezarritako motiboengatik errekurritu ahal izango da soilik.

Lanbide arteko akordiook arbitrajea garatzeko irizpideak eta prozedurak zehaztu beharko dituzte, eta negoziatio-batzordean akordiorik ezin bada lortu, alderdiek arbitraje-prozeduraren mende nahitaez edo borondatez jarri behar duten adierazi behar dute zehazki. Arbitraje-prozeduraren mende nahitaez edo borondatez jarri behar duten ez bada berariaz itundu, arbitrajea nahitaezkoa dela ulertuko da.

Hitzarmen kolektiboa salatu eta urtebetera ez bada beste hitzarmenik adostu edo arbitraje-laudorik eman, hitzarmenak utzi egingo dio indarrean egoteari, kontrakorik itundu ezean, eta aplikagarri





hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

4.

El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

## Sección 2.ª Legitimación

### Artículo 87. Legitimación.

1.

En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 para la negociación de los convenios sectoriales.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

2.

En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de

den goragoko hitzarmen kolektiboa aplikatuko da, egonez gero.

4.

Aurreko hitzarmen baten ondorengoak oso-osorik indargabetzen du aurrekoa, berariaz gordetzen diren alderdietan izan ezik.

## 2. atala. Legitimazioa

### 87. artikulua. Legitimazioa.

1.

Enpresako eta maila apalagoko hitzarmenetan langileen izenean negoziatzeko legitimazioa izango dute hauek: enpresa-batzordeak, langileen delegatuek, halakorik badago, edo sindikatu-atalek, baldin badago, betiere, orotara hartuta, batzordeko kideen gehiengo ordezkatzen badute.

Sindikatu-atalek esku hartuko dute negoziazioan, horiek hala adosten dutenean, eta, betiere, enpresa-batzordeko kideen gehiengo edo langileen ordezkarien gehiengo badute.

Hitzarmenak enpresa-talde batentzat direnean, edota antolaketa- edo ekoizpen-arrazoiengatik lotuta dagoen eta nominalki aplikazio-eremuan identifikatuta dagoen enpresa-multzo bati eragiten dioten hitzarmenetan, hitzarmen sektorialen negoziatioari dagokionez 2. zenbakian xedatutakoek izango dute langileen izenean negoziatzeko legitimazioa.

Berariazko lanbide-profila duten langileentzako hitzarmenetan, ordezkatu gehienek bozketa pertsonal, libre, zuzen eta sekretu bidez izendatutako sindikatu-atalek izango dute negoziatzeko zilegitasuna.

2.

Hitzarmen sektorialetan langileen izenean negoziatzeko legitimazioa hauek izango dute:

a) Estatuan ordezkari-talde handienekotzat jotako sindikatuek; bakoitza bere eremuan, lehen aipatutako sindikatuei afiliatu, federatu edo konfederatutako sindikatu-atalek.

b) Autonomia-erkidegoan ordezkari-talde handienekotzat jotako sindikatuek, lurralde-eremu horretatik goragorako ez diren hitzarmenetan; eta, bakoitza bere eremuan, lehen aipatutako sindikatuei afiliatu, federatu edo konfederatutako sindikatu-atalek.

c) Gutxienez enpresa-batzordeko kideen edo langileen ordezkarien ehuneko hamarra daukaten



empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3.

En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:

a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.

b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.

c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores.

4.

Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de comunidad autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la comunidad autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de la presente ley.

5.

Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

#### **Artículo 88. Comisión negociadora.**

1.

El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al

sindicatuek, hitzarmenak hartzen duen eremu geografikoan eta funtzionalean daudenen artean.

3.

Enpresaburuen izenean negoziatzeko legitimazioa hauek izango dute:

a) Enpresako edo eremu txikiagoko hitzarmenetan, enpresaburuak berak.

b) Enpresa-taldeko hitzarmenetan eta antolaketa-edo ekoizpen-arrazoiengatik lotuta dagoen eta nominalki aplikazio-eremuan identifikatuta dagoen enpresa-multzo bati eragiten dioten hitzarmenetan, aipatutako enpresa horien ordezkariak.

c) Hitzarmen kolektibo sektorialetan, hitzarmenaren eremu geografiko eta funtzionalean gutxienez enpresaburuen ehuneko hamarra daukaten elkarteek, 1.2 artikuluari jarraikiz eta betiere eragindako langileen ehuneko bera okupatzen badute horrelakoek, bai eta okupazio-eremu horretan eragindako langileen ehuneko hamabosta okupatzen duten enpresaburu-elkarteek ere.

Ordezkaritasun nahikorik duen enpresaburu-elkarterik ez dagoen sektoreetan, aurreko lerrokadan aurreikusitakoari jarraikiz, sektoreko hitzarmen kolektiboak negoziatzeko legitimazioa izango dute estatu-eremuko enpresen edo langileen ehuneko hamarra edo gehiago dituzten estatu-eremuko enpresaburu-elkarteek, bai eta enpresen edo langileen ehuneko hamabosta gutxienez duten autonomia-erkidegoko enpresaburu-elkarteek ere.

4.

Estatu-eremuko hitzarmenetan legitimazioa izango dute, halaber, Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoaren (abuztuaren 2ko 11/1985) 7.1 artikuluan aurreikusitakoarekin bat etorritzat jotzen diren autonomia-erkidegoko sindikatuek, bai eta lege honetako seigarren xedapen gehigarrian aipatutako betekizunak betetzen dituzten autonomia-erkidegoko enpresaburuen elkarteek ere.

5.

Legitimazioa duten sindikatu, edo sindikatuen federazio edo konfederazio guztiek, eta enpresaburuen elkarte guztiek izango dute negoziazio-batzordean parte hartzeko eskubidea.

#### **88. artikulua. Negoziatio-batzordea.**

1.

Negoziatio-batzordean hitza eta botoa dituzten kideak banatzean aurreko artikulua arabera



derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad.

2.

La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3.c).

En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

3.

La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto.

4.

En los convenios sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de quince.

En el resto de los convenios no se superará el número de trece.

5.

Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las

legitimazioa duten guztien eskubidea errespetatuko da, betiere haien ordezkariaren arabera.

2.

Baliozki eratuta geldituko da negoziazio-batzordea, baldin eta, aurreko artikuluan aipatutako sindikatu, federazio edo konfederazioek, alde batetik, eta enpresaburuen elkarteek, bestetik, gutxienez, eta hurrenez hurren, enpresa-batzordeetako kideen eta langileen ordezkarien gehiengo osoa ordezkatzeko badute, eta hitzarmenak hartzen dituen langileen gehiengoa okupatzen duten enpresaburuak badira.

Langileak ordezkatzeko organorik ez duten sektoreetan, negoziazio-batzordea baliozki eratuta dagoela joko da, baldin eta Estatuko edo autonomia-erkidegoko eremuan ordezkariak handieneko sindikatu-erakundeek osatuta badago negoziazio-batzordea.

Baldin eta sektore batean enpresaburuen elkarteek ez badute ordezkagarritasun nahikorik, negoziazio-batzordea baliozki eratuta dagoela joko da 87.3.c) artikulua bigarren lerrokadan aipatutako Estatuko edo autonomia-erkidegoko enpresaburuen elkarteek osatuta badago.

Aurreko bi lerroketan aipatutako kasuetan, erakunde sindikalek edo enpresaburu-elkarteek negoziazioaren lurralde-eremuan zer ordezkagarritasun duten kontuan hartuta egingo da negoziazio-batzordeko kideen banaketa.

3.

Negoiazioan parte hartzen duten alderdiei dagokie batzordeko kideak izendatzea; horiek ere, ados jarrita, lehendakari bat izendatu ahal izango dute, eta aholkulariak eduki ditzakete eztabaidetan ari direnean; aholkulariek, lehendakariaren modura, hitza izango dute, baina botorik ez.

4.

Hitzarmen sektorialetan alderdi bakoitzaren ordezkariak gehienez hamabost izango dira.

Gainontzeko hitzarmenetan gehienez hamahiru izango dira.

5.

Negoiazio-batzordeak lehendakaririk ez aukeratzea erabakitzen badu, batzordea eratzeko bilkurako aktan agertu behar dute alderdiek zein izango den bilkurak zuzentzeko erabiliko duten prozedura, eta



mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

alderdi bakoitzaren ordezkari batek bilkuretako aktak sinatu beharko ditu, idazkariarekin batera.

## CAPÍTULO II Procedimiento

## II. KAPITULUA Prozedura

### Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación

### 1. atala. Izapideak, aplikazioa eta interpretazioa

#### Artículo 89. Tramitación.

#### 89. artikulua. Izapideak.

1.

1.

La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación.

Negoiazioa sustatzen duen ordezkartzak, dela langileena, dela enpresaburuena, beste alderdiari jakinaraziko dio; jakinarazpenean, idatziz egina, zehatz-mehatz adierazi behar dira, bai aurreko artikuluen arabera ordezkartzak duen legitimazioa, bai hitzarmenaren eremuak zein diren, eta bai negoziazioari izango diren arloak.

En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia.

Baldin eta sustapena indarrean dagoen hitzarmen kolektibo baten salaketaren emaitza bada, salaketaren egintzarekin batera egin beharko da jakinarazpena.

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

Jakinarazpen horren kopia bat lan-agintaritzari bidali behar zaio, hitzarmenak hartzen duen lurralde eremuaren arabera dagokion agintaritzari alegia, erregistroan jaso dezaten.

La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

83. eta 84. artikuluetan ezarritakoa bete beharko bada ere, jakinarazpena jasotzen duen alderdiak ezin izango dio ezetzik eman negoziazioak hasteari, honako kasuren bat dagoenean izan ezik: edo legezko arrazoiren bat edo itunez onartutako arrazoiren bat dago, edo negoziazioa ez da amaitutako hitzarmenaren bat aztertzeke. Nolanahi ere, idatziz eta arrazoiak eman ez erantzun behar da.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

Fede onez negoziatu behar dute bi alderdiek.

En los supuestos de que se produjera violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquella.

Indarkeria gertatzen bada, bai pertsonen eta bai ondasunen kontra, eta bi alderdiek ikusten badute hala dela, eten egingo da, berehala, hasitako negoziazioa, harik eta indarkeria desagertu arte.

2.

2.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Jakinarazpena jasotzen denetik hilabeteko epean gehienez ere, negoziazio-mahaia eratuko da. Jakinarazpena jaso duen alderdiak erantzun egin behar dio negoziazio-proposamenari, eta bi alderdiek, ondoren, egutegi bat edo negoziazio-plan bat finkatuko dute.

3.

3.

Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Batzordearen erabakiek balio izateko, edozelan ere, bi ordezkartzetako bakoitzaren gehiengoaren aldeko botoa behar da.





4.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

#### **Artículo 90. Validez.**

1.

Los convenios colectivos a que se refiere esta ley han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2.

Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.

Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.

3.

En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio.

4.

El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

5.

Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial.

Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio

4.

Alderdiek eztabaidetan dihardutela, edozein unetan erabaki dezakete bitartekari batek bertan parte hartzea, alderdiok izendatuta.

#### **90. artikulua. Balioa.**

1.

Lege honetan aipatutako hitzarmen kolektiboak idatziz egin behar dira, deuseztasun-zehapena jaso baitezakete bestela.

2.

Eskumenak dituen lan-agintaritzari aurkeztu behar zaizkio hitzarmenak, erregistroan jasotzeko, negoziazioan parte hartu duten alderdiek izenpetzen dituztenetik hamabost eguneko epean.

Erregistratutakoan, hitzarmena eskumena duen organo publikoari igorriko zaio, gordailuan sar dezan.

3.

Hitzarmena erregistroan aurkezten denetik gehienez ere hogeit hamar eguneko epean, hitzarmena nahitaez eta doan argitara dezatela xedatuko du lan-agintaritzak, Estatuko Aldizkari Ofizialean edota, hitzarmenaren lurralde-eremuaren arabera, dagokion autonomia-erkidegoko aldirikari ofizialean edo probintziako aldirikari ofizialean.

4.

Alderdiek erabakitako egunean jarriko da indarrean hitzarmena.

5.

Lan-agintaritzak uste badu hitzarmenen bat indarreko legezkotasunaren aurkakoa dela edo hirugarrenen interesari kalte larria egiten diola, ofizioz joko du lan-arloko jurisdikziora. Azken horrek egon litezkeen gabeziei buruz ebatziko du, alderdiei entzunaldia egin ondoren, eta Lan Arloko Jurisdikzioa Arautzen duen Legean (urriaren 10eko 36/2011) ezarritakoaren arabera.

6.

Aurreko zenbakian ezarritakoa gorabehera, sexuaren ondorioz zuzeneko edo zeharkako bereizkeriak jaso ditzaketen hitzarmen kolektiboetan berdintasun-printzipioa errespetatzen dela zainduko du lan-agintaritzak.

Ondore horietarako, lan-agintaritzak Emakumearen eta Aukera Berdintasunerako Institutuaren aholkuak eskatu ahal izango ditu, edo autonomia-erkidegoetako berdintasun-erakundeak, lurralde-eremuaren arabera zer dagokion.

Lan-agintaritzak hitzarmenak bereizkeriazko klausulak dituela irizita lan-arloko jurisdikziora jotzen





colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

#### **Artículo 91. Aplicación e interpretación del convenio colectivo.**

1.

Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.

2.

No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos.

Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

3.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

duenean, horren berri emango dio Emakumearen eta Aukera Berdintasunerako Institutuari, edo autonomia-erkidegoetako berdintasun-erakundeei, lurralde-esparruaren arabera, Lan Arloko Jurisdikzioa Arautzen duen Legearen (urriaren 10eko 36/2011) 95.3 artikuluan ezarritakoa alde batera utzi gabe.

#### **91. artikulua. Hitzarmen kolektiboaren aplikazioa eta interpretazioa.**

1.

Hitzarmen kolektiboaren aplikazio eta interpretazioaren ondoriozko kontuak aztertu eta ebaztea horien batzorde paritarioaren esku egongo da, lan-arloko jurisdikzioari legez esleitutako eskumenak baztertu gabe.

2.

Aurreko zenbakian xedatutakoa gorabehera, lege honetako 83. artikulua 2. eta 3. zenbakietan aipatutako hitzarmen kolektiboetan eta akordioetan beste prozedura batzuk ezar daitezke, hala nola bitartekaritza eta arbitrajea, hain zuzen, hitzarmen kolektiboak aplikatu eta interpretatzerakoan sortutako gatazka kolektiboak konpontzeko.

Bitartekaritza eta arbitrajeko laudoz lortutako akordioak, bestalde, lege honetan araututako hitzarmen kolektiboaren eraginkortasun juridiko eta izapide berak edukiko ditu, baldin eta akordioa lortu edo arbitraje-konpromisoa onartu dutenek, 87., 88. eta 89. artikuluetan aurreikusitakoarekin bat etorritik, gatazkaren barruan hitzarmen kolektiboak onartzeko zilegatasuna badaukate.

Akordio eta laudo horiek aurkaratu egin ahal izango dira, hitzarmen kolektiboetarako aurreikusitako arrazoiengatik, eta aurreikusitako prozeduren arabera.

Zehazki esanda, errekurtsioa aurkez daiteke arbitrajeko laudoaren aurka, baldin eta arbitrajeko jarduerarako ezarritako betekizunak eta formak bete ez badira, edo arbitrajearen erabakipean jarri ez diren puntuak gainean erabaki badu laudoak.

3.

Hitzarmenaren interpretazioari edo aplikazioari buruzko gatazka kolektiboak daudenean, horren batzorde paritarioak esku hartu behar du aurreko zenbakian aipatutako prozedura ez-judizialen eremuan edo eskumena duen organo judizialaren aurrean gatazka formalki aurkeztu baino lehen.



4.

Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley.

5.

Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

## Sección 2.<sup>a</sup> Adhesión y extensión

### Artículo 92. Adhesión y extensión.

1.

En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

2.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o el órgano correspondiente de las comunidades autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3.

4.

Batzorde paritarioak hitzarmenaren interpretazio edo aplikazioaz emandako ebazpenek lege honetan araututako hitzarmen kolektiboen eraginkortasun juridiko eta izapide berak edukiko dituzte.

5.

Artikulu honetan aipatutako gatazkak konpontzeko prozedurak, halaber, norbanakoen arteko eztabaidetan ere erabil daitezke, alderdiok berariaz jartzen badira prozeduron mende.

## 2. atala. Atxikitzea eta hedatzea

### 92. artikulua. Atxikitzea eta hedatzea.

1.

Negoiazio-unitate bakoitzean, negoziatzeko legitimazioa duten alderdiak, ados jarrita, indarrean dagoen hitzarmen kolektibo oso bati atxiki dakiokete, beste baten eraginpean ez badaude; eskumena duen lan-agintaritzari jakinarazi behar diote erregistroan sartzeko.

2.

Enpleguko eta Gizarte Segurantzako Ministerioak, edo autonomia-erkidegoetan arlo honetako eskumenak dituzten organoak indarrean dagoen hitzarmen kolektibo baten xedapenak, hainbat enpresatan nahiz sektore jakin batean edo azpisektore batean, indarrean jarri edo hainbat langilerengan eragitea erabaki ahal izango dute, eta 82.3 artikuluan aurreikusitako ondorioak izango ditu horrek. Hori guztia honengatik egin ahal izango dute: dena delako arloan III. tituluan aipatzen dena bezalako hitzarmen kolektibo bat sinatzerik ez baldin badago, horretarako legitimazioa duen alderdirik ez dagoelako, eta, berez, hortik sortzen diren kalteei aurre egiteko.

Hitzarmen kolektiboa hedatzeko erabakia beti alderdietako batek eskatuta hartu beharko da, eta prozedura erregelamendu bidez ezarritako moduaren arabera eramango da aurrera; dena den, prozedura horrek ezin izango du hiru hilabete baino gehiago iraun, eta eskariaren inguruan berariaz erabakirik ez baldin bada hartzen horretarako ezarritako epean, eskaria ezetsi egin dela ulertu beharko da.

Hauek izango dira hitzarmena heda dadila eskatzeko prozedurari hasiera emateko gaitasuna dutenak: kasuan kasuko esparruan negoziazio kolektiboa sustatzeko legitimazioa dutenak, 87. artikulua 2. eta 3. zenbakietan xedatutakoaren arabera.



### **Disposición adicional primera. Trabajo por cuenta propia.**

El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente.

### **Disposición adicional segunda. Contratos para la formación y el aprendizaje.**

1.

El límite de edad y de duración para los contratos para la formación y el aprendizaje establecidos en las letras a) y b) del artículo 11.2 no será de aplicación cuando se suscriban en el marco de los programas públicos de empleo y formación contemplados en el texto refundido de la Ley de Empleo.

Asimismo, en estos contratos las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad no interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

2.

La acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de trabajadores contratados bajo esta modalidad, tal y como establecen el artículo 11.2.h) y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a excepción del desempleo.

### **Disposición adicional tercera. Negociación colectiva y contrato fijo de obra.**

Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) y 5 y en el artículo 49.1.c) se entiende sin perjuicio de lo que se establece o pueda establecerse sobre la regulación del contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

### **Disposición adicional cuarta. Conceptos retributivos.**

Las modificaciones introducidas por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en la regulación legal del salario no afectarán

### **Lehenengo xedapen gehigarria. Norbere konturako lana.**

Norbere kontura egindako lana ez da laneko legediaren mende jarriko, legez berariaz horrela esaten den alderdietan izan ezik.

### **Bigarren xedapen gehigarria. Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak.**

1.

Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuarentzako adin- eta iraupen-mugak, 11.2 artikuluan a) eta b) letretan zehaztutakoak, ez dira aplikatuko Enpleguari buruzko Legearen testu bateginean jasotako enpleguari eta prestakuntzari buruzko programa publikoen esparruan sinatzen direnean.

Halaber, horrelakoetan kontratuaren iraupenaren zenbaketa ez da eten egingo aldi baterako ezintasuna, haurdunaldiko arriskua, amatasuna, adopzioa, adopzio aurreko zaintza edo harrera, edoskitzarako arriskua edota aitatasuna gertatzean.

2.

Lantegi-eskola, lanbide-etxe eta enplegu-lantegien programetan prestakuntzarako eta ikaskuntzarako langile-ikasleekin sinatutako kontratuetan, Gizarte Segurantzaren babesa berdin-berdina izango da modalitate horretan kontratatutako gainerako langileen aldean, kontingentzietan, babestu beharreko egoerei eta prestazioei dagokionez; halaxe agintzen baitute 11.2.h) artikulua eta Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginak (langabezia babes horretatik kanpo geratzen da, halere).

### **Hirugarren xedapen gehigarria. Negoziazio kolektiboa eta obra-kontratu finkoa.**

15. artikuluan 1. zenbakiko a) letran eta 5. zenbakian eta 49. artikuluan 1. zenbakiko c) letran xedatutakoak ez du inola ere baztertzeko obra-kontratu finkoa, lana uzteagatik kalte-ordaina barne, arautzeari buruz negoziazio kolektiboan ezartzen dena edo ezar daitekeena, betiere Eraikuntzaren Sektoreko Azpikontratazioa Arautzen duen Legearen (urriaren 18ko 32/2006) hirugarren xedapen gehigarriarekin bat etorritz.

### **Laugarren xedapen gehigarria. Ordainsari-kontzeptuak.**

Maiatzaren 19ko 11/1994 Legeak (Langileen Estatutuan, Lan Arloko Prozeduraren Legearen testu artikulatuan eta Lan Arloko Arau Hausteei eta Zehapenei buruzko Legearen artikulua jakin batzuk aldatzen dituena) soldataren legezko erregulazioan sartutako aldatetarik ez dute eragingo langileek



a los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores hasta el 12 de junio de 1994, que se mantendrán en los mismos términos que rigieran en ese momento hasta que por convenio colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de dichos conceptos.

#### **Disposición adicional quinta. Personal de alta dirección.**

Las retribuciones del personal de alta dirección gozarán de las garantías del salario establecidas en los artículos 27.2, 29, 32 y 33.

#### **Disposición adicional sexta. Representación institucional de los empresarios.**

A efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.

Asimismo, podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de los empresarios y trabajadores.

No estarán comprendidas en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

Las organizaciones empresariales que tengan la condición de más representativas con arreglo a esta disposición adicional gozarán de capacidad para obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

#### **Disposición adicional séptima. Regulación de condiciones por rama de actividad.**

La regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo podrá realizarse por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 92, que será siempre procedimiento prioritario.

#### **Disposición adicional octava. Código de Trabajo.**

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, recogerá en un texto único denominado Código de Trabajo, las distintas leyes orgánicas y ordinarias que, junto con la presente, regulan las materias laborales, ordenándolas en

1994ko ekainaren 12an aitortuta zituzten ordainsari-kontzeptuei, orduan zituzten baldintzei eutsiko baitiete horiek, harik eta hitzarmen kolektibo bidez aipatutako kontzeptu horiek desagertzea edo aldatzea dakarren soldata-araubidea ezartzen den arte.

#### **Bosgarren xedapen gehigarria. Goi-zuzendaritzako kideak.**

Goi-zuzendaritzako kideen ordainsariak 27.2, 29., 32. eta 33. artikuluetan ezarritako soldata-bermeak izango dituzte.

#### **Seigarren xedapen gehigarria. Enpresaburuek erakundeetan izango duten ordezkariak.**

Administrazio publikoen aurrean eta Estatuko edo autonomia-erkidegoetako beste erakunde edo organoen aurrean enpresaburuen interes orokorrak zaintzea xede dela, erakundeetan ordezkariak edukitzeko, estatu mailan, enpresen eta langileen ehuneko hamarrekoa baino ordezkariak zabalagoa daukaten enpresaburuen elkarteak izan behar dira.

Era berean, autonomia-erkidegoan enpresaburuen eta langileen ehuneko hamabosta gutxienez daukaten enpresaburuen erakundeek ere ordezkariak izan dezakete.

Ez dira kasu horretan sartzen estatu mailako federazio edo konfederazioetan biltzen diren enpresaburuen elkarteak.

Xedapen gehigarri honen arabera ordezkariak handienekotzat jotzen diren enpresaburuen antolakundeek ondare publikoko higiezinak erabiltzeko aldi baterako emakidak lor ditzakete, legez ezarritako moduan.

#### **Zazpigarren xedapen gehigarria. Lan-baldintzak arautzea, jarduera kontuan hartuta.**

Hitzarmen kolektiborik ez daukaten produktibo sektore ekonomikoentzat eta lurralde-eremuentzat, jarduera-arloa kontuan hartuta, Gobernuak arautu ahal izango ditu lan-baldintzak, Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioak proposatuta, enpresaburuen elkarteei eta sindikatuak egoki irizitako kontsultak egin ondoren, eta 92. artikuluan xedatutakoa baztertu gabe, prozedura horrek izango baitu lehentasuna.

#### **Zortzigarren xedapen gehigarria. Laneko Kodea.**

Gobernuak, Enplegu eta Gizarte Segurantzako Ministerioak proposatuta, Laneko Kodea izeneko testu bakar batean bilduko ditu laneko gaiak arautzen dituzten lege organiko eta arrunt guztiak, lege hau ere barne dela; lege bakoitzarekin aparteko titulu bat



títulos separados, uno por ley, con numeración correlativa, respetando íntegramente su texto literal.

Asimismo se incorporarán sucesiva y periódicamente a dicho Código de Trabajo todas las disposiciones generales laborales mediante el procedimiento que se fije por el Gobierno en cuanto a la técnica de incorporación, según el rango de las normas incorporadas.

### **Disposición adicional novena. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.**

1.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como órgano colegiado, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, tendrá las siguientes funciones:

a) El asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa, así como la consulta en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el artículo 92.

b) El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.

c) La intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 82.3.

2.

Reglamentariamente se establecerá la composición y organización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como sus procedimientos de actuación.

3.

El funcionamiento y las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y a la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

4.

Para el desarrollo de las funciones establecidas en esta ley, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será reforzada en sus actuaciones por la Dirección General de Empleo de acuerdo con las medidas de apoyo que se

irekiko du, hurrenkerako zenbakiak jarrita, eta hitzez hitz errespetatuko ditu testuak.

Laneko Kode horri, elkarren jarraian eta aldiro, laneko xedapen orokor guztiak gehituko zaizkio, gehitzeko teknikari dagokionez Gobernuak finkatutako prozeduraren arabera, eta erantsitako arauen mailaren arabera.

### **Bederatzigarren xedapen gehigarria. Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionala.**

1.

Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionala kide anitzeko organoa da, Enpleguko Zuzendaritza Nagusiaren bitartez Enpleguko eta Gizarte Segurantzako Ministerioari atxikita dagoena; hiru alderdikoa eta parekidea da, eta Estatuko Administrazio Orokorraren ordezkariak eta ordezkaritza handieneko enpresaburu-erakundeen nahiz sindikatuen ordezkariak osatzen dute. Honako eginkizun hauek izango ditu:

a) Aholkuak ematea eta kontsultagune izatea, hitzarmen kolektiboaren eremu funtzionalari buruz eta enpresa bati aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboari buruz; eta kontsultagune izatea, 92. artikuluan araututako hitzarmen kolektibo bat luzatzen denean.

b) Negoziazio kolektiboari buruzko dokumentazioa aztertzea, informatzea eta prestatzea, bai eta hori zabaltzea ere, Negoziazio Kolektiboaren Behatokiaren bitartez.

c) Desadostasunak konpontzeko prozeduretan esku hartzea, desadostasunak kontsultaldian sortu direnean, hitzarmen kolektiboetan zehaztutako lan-baldintzak ez aplikatzearen inguruan, 82.3 artikuluari jarraikiz.

2.

Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren osaera eta antolaketa erregelamenduz ezarriko dira, baita jarduteko haren prozedurak ere.

3.

Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren funtzionamenduak eta erabakiek ez diete kalterik egingo lan-arloko jurisdikzioak eta lan-agintaritzak legeen arabera esleituta dauzkaten eginkizunei.

4.

Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalak Enpleguko Zuzendaritza Nagusiaren laguntza izango du lege honetan ezarritako funtzioak garatzeko, erregelamenduz garatzeko arauak ezarritakoarekin bat, eta, betiere, ordezkaritza





establezcan en las normas de desarrollo reglamentario, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

5.

Si alguna comunidad autónoma no tuviera constituido y en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ni mantuviera convenio de colaboración en vigor con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión en el ámbito territorial de esa comunidad, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podrá, subsidiariamente y en tanto en cuanto no se constituyan y estén en funcionamiento dichos órganos tripartitos equivalentes, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de dicha comunidad autónoma.

#### **Disposición adicional décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.**

Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.

#### **Disposición adicional undécima. Acreditación de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales.**

A los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales en el ámbito estatal prevista en el artículo 75.7, las comunidades autónomas deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la oficina pública estatal.

#### **Disposición adicional duodécima. Preavisos.**

El Gobierno podrá reducir el plazo mínimo de preaviso de un mes previsto en el párrafo segundo del artículo 67.1, en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, previa consulta con las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostenten, al menos, el diez por ciento de los representantes de los trabajadores, y con las asociaciones empresariales que cuenten con el diez por ciento de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional.

handieneko sindikatuekin eta enpresaburu-erakundeekin kontsultatu ondoren.

5.

Autonomia-erkidegoren batek ez badu eratu eta abiarazi Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalaren pareko hiruko organoren bat, edo ez badu Enpleguko eta Gizarte Segurantzako Ministerioarekin lankidetzeta-hitzarmenik indarrean, batzordeak erkidego horren lurralde-eremuan jardun dezan, Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalak, subsidiarioki eta hiruko organo baliokide horiek eratu eta jardueran aritu bitartean, enpresek eta langileen legezko ordezkariak aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan jasotako lan-baldintzak ez aplikatzearen gainean sortutako desadostasunak konpontzeko aurkeztutako eskaeren gainean ebatzi ahal izango du, baldin eta ez-aplikatze horrek autonomia-erkidego bateko lurraldean dauden enpresa baten lantokietan eragiten badu.

#### **Hamargarren xedapen gehigarria. Hitzarmen kolektiboetan ohiko erretiro-adina bete beharraz ari diren klausulak.**

Langileak Gizarte Segurantzaren araudian finkatutako erretiro-adin arrunta betetzeagatik lan-kontratua amaitzea ahalbidetzen duten hitzarmen kolektiboetako klausulak deusezak eta ondorioz gabeak izango dira, klausula horien irismena edozein dela ere.

#### **Hamaikagarren xedapen gehigarria. Erakunde sindikalen ordezkariak gaitasuna egiaztatzea.**

Sindikatu-erakundeek estatu-eremuan duten ordezkatzeko gaitasunaren egiaztariak emateko (75.7 artikuluan aurreikusita), autonomia-erkidegoek erregistratutako hauteskunde-akten kopia bat igorri beharko dute hileroko Estatuko bulego publikora.

#### **Hamabigarren xedapen gehigarria. Aurreabisuak.**

Gobernuak gutxitu egin dezake 67.1 artikuluko bigarren letrakadan aurreikusitako hilabeteko gutxieneko aurreabisua, langileek mugigarritasun handia daukaten jarduera-alorretan, eremu horretan langileen ordezkariak ehuneko hamar gutxienez daukaten sindikatuekin eta eremu horretako enpresaburuen eta langileen ehuneko hamar gutxienez daukaten enpresaburuen elkarteekin kontsulta egin ondoren.



### **Disposición adicional decimotercera. Solución no judicial de conflictos.**

En el supuesto de que, aun no habiéndose pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los periodos de consultas, se hubieran establecido, conforme al artículo 83, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos periodos de consultas podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos.

### **Disposición adicional decimocuarta. Consideración de víctimas del terrorismo a efectos laborales.**

Se consideran incluidas a efectos de lo dispuesto en los artículos 37.8 y 40.4 las personas a las que se refieren los artículos 5 y 33 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo.

### **Disposición adicional decimoquinta. Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas.**

1.

Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos surtirán efectos en el ámbito de las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

En cumplimiento de esta previsión, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a un empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo.

2.

No obstante lo previsto en el apartado anterior, lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados no será de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a

### **Hamahirugarren xedapen gehigarria. Gatazkak epaitegietatik kanpo konpontzea.**

Nahiz eta aplikagarri den hitzarmen kolektiboan kontsultaldietako desadostasunak erabakitzekeko prozedurarik itundu ez, 83. artikulua arabera, eta gatazkak konpontzeko, epaitegietatik kanpoko organoak edo prozedurak ezarri badira bakoitzaren lurralde-eremuan, kontsultaldi horietan parte direnek, elkarrekin ados jarrita, organo horien eskuetan utz dezakete auzia.

### **Hamalauugarren xedapen gehigarria. Lanondorioetarako, terrorismoaren biktima direnak.**

37.8 eta 40.4 artikuluetan xedatutakoaren ondorioetarako, barne hartuko dira Terrorismoaren Biktimak Aitortu eta Osorik Babesteko Legearen (irailaren 22ko 29/2011) 5. eta 33. artikuluetan aipatzen diren pertsonak.

### **Hamabosgarren xedapen gehigarria. Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratuaren iraupenaren mugak aplikatzea, eta administrazio publikoetako kontratuak bata bestearen atzetik egitearen mugak.**

1.

Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratuen gehieneko iraupenaz 15.1.a) artikulua xedatzen duenak, eta kontratuak kateatzearen mugaz 15.5 artikulua xedatzen duenak, hain zuzen ere, administrazio publikoetan eta beren erakunde publiko atxikietan edo mendekoetan izango du eragina; nolana, horrez aparte aplikatzekeoak izango dira, halaber, berdintasun-, merezimendu- eta enplegu publikora sartzeko gaitasun-printzipio konstituzionalak. Hori dela eta, xedatutakoa ez da oztopo izango dena delako lanpostuak ohiko prozeduren bidez betetzeko obligaziorako, aplikatzekeoa den araudiaren arabera.

Aurreikuspen hori bete beharrez, ordura arte betetzen zuen lanpostua betetzen jarraituko du langileak harik eta lanpostua lehen esandako prozeduren bitartez betetzen den arte. Une horretan, azkendu egingo da lan-harremana, non eta aipatutako langilea ez den hasten enplegu publikoan, horretarako hautaketa-prozesua gainditu ondoren.

2.

Aurreko zenbakian esandakoa hala izanik ere, obra edo zerbitzu jakin baterako kontratuen gehieneko iraupenaz lege honetako 15.1.a) artikulua xedatzen duena ez zaie aplikatuko administrazio publikoek edo beren organismo atxikiek edo mendekoek egindako kontratuei, ezta Unibertsitatei buruzko Lege



las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.

3.

Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5, solo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas.

En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5 no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley.

**Disposición adicional decimosexta. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.**

El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de la presente ley y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiéndose como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.

En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación

Organikoan (abenduaren 21eko 6/2001) sartutako lan-kontratuen modalitate bereziei, edo lege-maila daukaten beste arauetan sartutakoei ere, hiru urtetik gorako ikerketa- edo inbertsio- proiektu bereziren bati lotuta baldin badaude.

3.

Administrazio publiko bakoitzaren eremuan egindako kontratuak baino ez dira kontuan hartuko 15.5 artikuluan aurreikusitako kontratuak kateatzeko muga aplikatzeko orduan; hartarako, bestalde, ez dira horien parte izango administrazio publikoei lotutako edo horien mendeko organismo publikoak, agentziak zein nortasun juridikoa duten zuzenbide publikoko gainerako erakundeak.

Nolanahi ere, 15.5 artikulua horretan xedatutakoa ez zaie aplikatuko Unibertsitatei buruzko Lege Organikoan (abenduaren 21eko 6/2001) edo lege-mailako beste edozein arautan jasotako lan-kontratu mota bereziei.

**Hamaseigarren xedapen gehigarria. Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiengatikoa kaleratzea sektore publikoan aplikatzea.**

Sektore Publikoko Kontratuen Legearen (azaroaren 14ko 3/2011 Legegintzako Errege Dekretuak onartuta) testu bateginaren 3.1 artikulua arabera, sektore publikoa osatzen duten erakunde, organismo eta entitateetan diharduten lan-kontratudun langileak kaleratzeko, ekonomia, teknika, antolaketa eta ekoizpeneko arrazoiak direla eta, lege honen 51. eta 52.c) artikuluetan eta garatzeko arauetan xedatutakoa jarraitu beharko da, administrazio publikoen aurrekontu-egonkortasunerako eta finantza-iraunkortasunerako araudian zehaztutako prebentzio eta zuzentze-mekanismoen esparruan.

Administrazio publikoetan —halakotzat Sektore Publikoko Kontratuen Legearen testu bateginaren 3.2 artikulua aipatzen dituen erakunde, organismo eta entitateak hartuta— kaleratzeak egon ahal izateko arrazoiei dagokienez, arrazoi ekonomikoak egongo dira administrazio publiko horietan dagozkien zerbitzu publikoak finantzatzeko aurrekontu-eskasia sortu denean, eta egoera hori iraunkorra denean.

Dena den, aurrekontu-eskasia iraunkorra dela joko da elkarren segidako hiru hiru hilero gertatzen bada.

Teknikako arrazoiak tartean direla joko da baldin eta aldaketak gertatzen badira, besteak beste, zerbitzu publikoak emateko bitarteko edo tresnen alorrean.



del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior.

#### **Disposición adicional decimoséptima. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada en las Administraciones Públicas.**

Lo previsto en el artículo 47 no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

#### **Disposición adicional decimoctava. Discrepancias en materia de conciliación.**

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

#### **Disposición adicional decimonovena. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.**

1.

En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2.

Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el tercer párrafo del artículo 48.6 y en el cuarto párrafo del artículo 48.7.

#### **Disposición adicional vigésima. Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad.**

Antolaketako arrazoiak egongo dira, berriz, aldatetak gertatzen direnean, besteak beste, zerbitzu publikoari atxikitako langileen lan-sistemen eta -metodoen alorrean.

Lan-kontratu finkoa daukaten langileek lantokian gelditzeko lehentasuna izango dute, finkotasun hori berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioen arabera hautaketa-prozedura baten bidez lortu badute, eta aurreko lerrokadan aipatutako erakunde, organismo eta entitateek hala zehazten badute.

#### **Hamazazpigarren xedapen gehigarria. Lan-kontrata etetea eta lanaldia murriztea administrazio publikoetan.**

Lege honen 47. artikuluan aurreikusitakoa ez zaie aplikatuko administrazio publikoei, eta zuzenbide publikoko erakundeei, administrazio publiko bati edo batzuei lotuta edo haien edo beste organismo publiko batzuen mende daudenean; aplikatuko zaie, ordea, nagusiki merkatuan egindako eragiketen truke lortutako sarrerekin finantzatzeko direnei.

#### **Hemezortzigarren xedapen gehigarria. Desdostasunak norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteari dagokionez.**

Enpresaburuen eta langileen artean sortutako eztabaidak, norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko eskubideak, legean zein hitzarmen kolektiboan aitortutakoak, egikaritzeari dagokionez, lan-arloko jurisdikzioak ebatziko ditu, Lan Arloko Jurisdikzioa arautzen duen Legearen (urriaren 10eko 36/2011) 139. artikuluan ezarritako prozeduraren bidez.

#### **Hemeretzigarren xedapen gehigarria. Kalte-ordainak kalkulatzeko, lanaldi murriztuaren zenbait kasutan.**

1.

Lege honen 37. artikularen 5., 6. eta 8. zenbakietan jasotako lanaldi murriztuetan, lege honetako kalte-ordainak kalkulatzeko kontuan hartu beharreko soldata izango da langileak izango lukeena, gauzatutako lanaldi-murrizketa kontuan hartu gabe, baldin eta murrizketa horretarako legeak ezarritako gehieneko epea igaro ez bada.

2.

Orobat, aurreko zenbakian xedatutakoa aplikatuko da eskubideak lanaldi partzialean egikaritzen direnean 48.6 artikularen hirugarren lerrokadan eta 48.7 artikularen laugarren lerrokadan ezarritakoari jarraikiz.

#### **Hogeigarren xedapen gehigarria. Desgaitasuna duten langileekin egindako heziketa-kontratuak.**



1.

Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.

2.

Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del cincuenta por ciento en las cuotas empresariales de la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación y el aprendizaje.

3.

Continuarán siendo de aplicación a los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

#### **Disposición adicional vigesimoprimera. Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.**

Los contratos de interinidad que se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores, para sustituir a trabajadores que estén en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3, darán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación:

- a) Noventa y cinco por ciento durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- b) Sesenta por ciento durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- c) Cincuenta por ciento durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

1.

Desgaitasuna duten langileekin praktikaldiko kontratuak egiten dituzten enpresek ehuneko berrogeita hamarreko murriztapena izango dute Gizarte Segurantzari ordaindu behar dioten kuotan, kontratuok dirauten denboran, kontingentzia arruntei dagokienez.

2.

Desgaitasuna duten langileekin prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak egiten dituzten enpresek Gizarte Segurantzari ordaindu behar dioten enpresa-kuotaren ehuneko berrogeita hamarreko murriztapena izango dute, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuei dagokienez.

3.

Enplegurako lantegi berezietan ari diren desgaitasuna duten langileekin egiten diren prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuei uztailaren 17ko 1368/1985 Errege Dekretuko (Enplegurako lantegi berezietan lan egiten duten elbarriekin izango den lan-harreman berezia arautzekoa) 7. artikuluan aurreikusten diren ezaugarri bereziak aplikatuko zaizkie aurrerantzean ere.

#### **Hogeita batgarren xedapen gehigarria. Familiakoren bat zaintzeko eszedentzian dauden langileen ordezkapena.**

Baldin eta 46.3 artikuluan aipatutako eszedentzian dauden langileak ordezteko bitarteko-kontratuak egiten badituzte langabeziako prestazioen onuradunekin (prestazio horiek ordaindutakoaren arabera zein laguntzakoak izan), eta horiek urtebetetik gora badaramate egoera horretan, kontratu horiek Gizarte Segurantzarako kontingentzia arrunten enpresa-kotizazioak murrizteko eskubidea sortuko dute; murrizketa horrek honako zenbateko hauek izango ditu zehazki:

- a) Ehuneko laurogeita hamabost, ordezkaturako langilearen eszedentziako lehenengo urtean.
- b) Ehuneko hirurogei, ordezkaturako langilearen eszedentziako bigarren urtean.
- c) Ehuneko berrogeita hamar, ordezkaturako langilearen eszedentziako hirugarren urtean.

Aipatutako onura horiek ezin izango zaizkie aplikatu ez enpresaburuaren ezkontidearekin, gurasoekin eta ondorengoekin, edo bigarren mailara arteko odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko senideekin egindako kontratazioei, ez eta zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateen forma juridikoa duten enpresetako administrazio-organotako kideen senideekin egindakoei ere, ez azkeneko aipatutako horiekin egindakoei.





Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta disposición se regirán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) de esta ley y sus normas de desarrollo.

#### **Disposición transitoria primera. Contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley.**

Continuarán siendo de aplicación a los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley las normas específicas aplicables a cada una de las modalidades contractuales que estuvieran vigentes en el momento en que dichos contratos se concertaron, salvo que otra cosa se hubiera establecido legalmente.

#### **Disposición transitoria segunda. Contratos para la formación y el aprendizaje.**

1.

Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del quince por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de treinta años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a).

2.

Las referencias realizadas en las disposiciones legales, reglamentarias o en los convenios colectivos al contrato para la formación deberán entenderse realizadas, a partir del 31 de agosto de 2011, al contrato para la formación y el aprendizaje a que se refiere el artículo 11.2 en la medida en que no se opongan o contradigan lo establecido en el mismo.

#### **Disposición transitoria tercera. Contratos a tiempo parcial por jubilación parcial y de relevo y edad de jubilación.**

A efectos de lo establecido los artículos 12.6 y 7, se tendrán en cuenta las edades previstas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

#### **Disposición transitoria cuarta. Negociación colectiva y modalidades contractuales**

Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato se entiende sin perjuicio de lo que estuviera establecido en los convenios colectivos sectoriales vigentes a 19 de septiembre de 2010 sobre la duración máxima del contrato por obra o servicio determinados.

Lege honetako 15.1.c) artikuluan eta lege hori garatuko duten arauetan xedatutakoarekin bat etorriz arautuko dira xedapen honetan ezarritakoaren arabera egindako kontratuak.

#### **Lehenengo xedapen iragankorra. Lege hau indarrean jarri aurretik egindako kontratuak.**

Lege hau indarrean jarri aurretik egindako kontratuei oraindik aplikatuko zaizkie kontratu horiek egin zituztenean indarrean zegoen kontratu mota bakoitzari aplikatu beharreko berariazko arauak, legez bestelakorik xedatu ezean.

#### **Bigarren xedapen iragankorra. Prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak.**

1.

Harik eta gure herrialdeko langabezia-tasa ehuneko hamabostetik jaisten den arte, prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuak egin ahal izango dira hogeita hamar urtetik beherako langileekin, 11.2.a) artikulua lehenengo lerrokadan ezarritako gehieneko adin-muga aplikatu beharrik izan gabe.

2.

Legezko zein erregelamenduzko xedapenetan edo hitzarmen kontratuetan prestakuntzarako kontratuei egindako erreferentziak 11.2 artikuluan aipatutako prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontratuari egindakotzat joko dira —2011ko abuztuaren 31tik aurrera—, betiere horretan xedatutakoaren aurkakoak edo horrekin kontraesankorrak ez badira.

#### **Hirugarren xedapen iragankorra. Erretiro partzialagatiko lanaldi partzialeko kontratuak eta txanda-kontratuak, eta erretiro-adina.**

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginean aurreikusitako adinak hartuko dira kontuan 12. artikulua 6. eta 7. zenbakietan ezarritakoaren ondorioetarako.

#### **Laugarren xedapen iragankorra. Negoziazio kolektiboa eta kontratu motak.**

2010eko irailaren 19an indarrean zeuden hitzarmen kolektibo sektorialek lan edo zerbitzu jakineko kontratuaren gehieneko iraupenari buruz xedatutakoa baztertu gabe ulertuko da kontratuaren gehieneko iraupenaren arloan 15.1.a) artikuluan xedatutakoa.





adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

De conformidad con la disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, dicho permiso tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiriera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o menor a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

#### **Disposición transitoria octava. Indemnización por finalización de contrato temporal.**

1.

La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1.c) se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:

Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011.

Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2012.

Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2013.

Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2014.

Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

2.

La indemnización por finalización del contrato a la que se refiere el citado artículo 49.1.c) no será de aplicación a las extinciones de contratos celebrados con anterioridad al 4 de marzo de 2001, cualquiera que sea la fecha de su extinción.

aurrera, erditze, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera anizkoitza dagoenean.

2009rako Estatuko Aurrekontu Orokorren Legearen (abenduarien 23ko 2/2008) seigarren xedapen gehigarriarekin bat etorritik, baimen horrek hogeieguneko iraupena izango du, baldin eta jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera berria familia ugari batean gertatzen bada, familia ugari bihurtzen bada jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera berriarekin edo familian desgaitasuna duen pertsonaren bat badago.

Adierazitako iraupena egun bitan luzatuko da erditze, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera anizkoitzaren kasuan, bigarrenetik aurrerako haur bakoitzeko, edo haietako batek desgaitasuna badauka.

#### **Zortzigarren xedapen iragankorra. Kalte-ordaina aldi baterako kontratua amaitzeagatik.**

1.

Aldi baterako kontratuaren amaieran eman beharreko kalte-ordaina (Lege honen 49.1.c) artikuluan zehaztutakoa) apurka aplikatuko da, egutegi honen arabera:

Zortzi soldata-egun zerbitzuan emandako urte bakoitzeko, 2011ko abenduaren 31ra arte egindako aldi baterako kontratuen kasuan.

Bederatzi soldata-egun zerbitzuan emandako urte bakoitzeko, 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera egindako aldi baterako kontratuen kasuan.

Hamar soldata-egun zerbitzuan emandako urte bakoitzeko, 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera egindako aldi baterako kontratuen kasuan.

Hamaika soldata-egun zerbitzuan emandako urte bakoitzeko, 2014ko urtarrilaren 1etik aurrera egindako aldi baterako kontratuen kasuan.

Hamabi soldata-egun zerbitzuan emandako urte bakoitzeko, 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera egindako aldi baterako kontratuen kasuan.

2.

Aipatutako 49.1.c) artikuluan jasotako kontratua amaitzeagatik kalte-ordaina ez zaie aplikagarri izango 2001eko martxoaren 4a baino lehenago egindako kontratuen azkentzei, horrelakoak azkentzeko data edozein izanik ere.



**Disposición transitoria novena. Normas transitorias en relación con las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.**

1.

Lo establecido en la disposición adicional décima se aplicará a los convenios colectivos suscritos a partir del 8 de julio de 2012.

2.

La citada disposición adicional décima se aplicará a los convenios colectivos suscritos con anterioridad al 8 de julio de 2012 en los siguientes términos:

a) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se produzca después del 8 de julio de 2012, la aplicación se producirá a partir de la fecha de la citada finalización.

b) Cuando la finalización de la vigencia inicial pactada de dichos convenios se hubiera producido antes del 8 de julio de 2012, la aplicación se producirá a partir de esta última fecha.

**Disposición transitoria décima. Régimen aplicable a expedientes de regulación de empleo iniciados conforme a la normativa anterior**

1.

Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

2.

Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

**Disposición transitoria undécima. Indemnizaciones por despido improcedente.**

1.

La indemnización por despido prevista en el artículo 56.1 será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012.

2.

La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de treinta y tres días de

**Bederatzigarren xedapen iragankorra. Hitzarmen kolektiboetan erretiroa hartzeko adin arrunta betetzeari buruz jasotako klausulei buruzko arau iragankorrak.**

1.

Hamargarren xedapen gehigarrian ezarritakoa 2012ko uztailaren 8tik aurrera sinatutako hitzarmen kolektiboek aplikatuko zaie.

2.

Aipatutako hamargarren xedapen gehigarri hori 2012ko uztailaren 8a baino lehen sinatutako hitzarmen kolektiboek era honetan aplikatuko zaie:

a) Aipatutako hitzarmenatarako finkatu den hasierako indarraldia 2012ko uztailaren 8aren ostean amaitzen bada, amaiera horren ondoren aplikatuko da.

b) Aipatutako hitzarmenatarako finkatu den hasierako indarraldia 2012ko uztailaren 8a baino lehen amaitu bada, egun horretatik aurrera aplikatuko da.

**Hamargarren xedapen iragankorra. Aurreko araudiaren arabera hasitako enplegu-erregulazioko espedienteak.**

1.

Baldin eta lan-kontratuak azkentzeko edo eteteko, edota lanaldia murrizteko enplegu-erregulazioko espedienteen izapideak 2012ko otsailaren 12an hasita bazeuden, espediente horiei ekiteko unean indarrean zegoen araudia jarraituko dute.

2.

Lan-kontratuak amaitzeko edo eteteko, edota lanaldia murrizteko enplegu-erregulazioko espedienteek, lan-agintaritzak ebatzitakoek, 2012ko otsailaren 12an indarrean baziren, espedienteak ebatzi zenean indarrean zen araudia jarraituko dute.

**Hamaikagarren xedapen iragankorra. Bidegabeko kaleratzeagatiko kalte-ordaina.**

1.

56.1 artikuluan aurreikusitako kaleratzeagatiko kalte-ordaina 2012ko otsailaren 12tik aurrera sinatutako lan-kontratuei aplikatuko zaie.

2.

2012ko otsailaren 12a baino lehen formalizatutako kontratuetako bidegabeko kaleratzeagatiko kalte-ordaina honela kalkulatu da: berrogeita bost soldata-egun data hori baino lehen zerbitzuan emandako urte bakoitzeko, urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuta, eta hogeita hamahiru soldata-egun data horretatik aurrera lanean



salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a setecientos veinte días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a cuarenta y dos mensualidades, en ningún caso.

3.

A efectos de indemnización por extinción por causas objetivas, los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

En caso de despido disciplinario, la indemnización por despido improcedente se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado 2.

#### **Disposición transitoria duodécima. Salarios de tramitación.**

Lo dispuesto en el artículo 56.5 será de aplicación a los expedientes de reclamación al Estado de salarios de tramitación en los que no hubiera recaído sentencia firme de despido el 15 de julio de 2012.

#### **Disposición final primera. Título competencial.**

Esta ley se dicta de acuerdo con lo establecido en el artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

#### **Disposición final segunda. Desarrollo reglamentario.**

1.

El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de esta ley.

2.

El Gobierno, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, dictará las normas necesarias para la aplicación del título II en aquellas empresas pertenecientes a sectores de actividad en las que sea relevante el número de trabajadores no fijos o el de trabajadores menores de dieciocho años, así como a los colectivos en los que, por la naturaleza de sus actividades, se ocasione una movilidad permanente, una acusada dispersión o unos desplazamientos de localidad, ligados al ejercicio normal de sus actividades, y en los que

emandako urte bakoitzeko, urtebetetik beherako aldiak era berean hileka hainbanatuta.

Kalte-ordainaren zenbatekoa gehienez zazpiehun eta hoge soldata-egunekoa izango da; nolana ere, 2012ko otsailaren 12a baino lehenagoko aldiari dagokion kalte-ordaina kalkulatzeko egun gehiago ateratzen badira, horixe izango da kalte-ordainaren gehieneko zenbatekoa, 42 hileko gehienez ere betiere.

3.

Arrazoi objektiboak direla-eta azkentzeagatiko kalte-ordainaren ondorioetarako, egindako unean zegoen araudia jarraituko dute oraindik kontratazio mugagabea sustatzeko 2012ko otsailaren 12a baino lehen egindako kontratuek.

Diziplinazko kaleratzeen kasuan, bidegabeko kaleratzeagatiko kalte-ordaina 2. zenbakian xedatutakoaren arabera kalkulatu da.

#### **Hamabigarren xedapen iragankorra. Izapide-aldiko soldatak.**

Izapide-aldiko soldatak Estatuari erreklamatzeko espedientei aplikatuko zaie 56.5 artikuluan xedatutakoa, betiere horietan epai irmorik ez badute eman 2012ko uztailaren 15ean.

#### **Azken xedapenetatik lehena. Eskumen-titulua.**

Agindu hau Espainiako Konstituzioaren 149.1.7 artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik egin da. Artikulu horrek lan-legeriaren arloko eskumen eskusiboa esleitzen dio Estatuari, autonomia-erkidegoetako organoek gauzatzea baztertu gabe.

#### **Azken xedapenetatik bigarrena. Erregelamendu bidezko garapena.**

1.

Lege hau garatzeko beharrezkoak diren xedapenak emango ditu Gobernuak.

2.

Bidezko diren kontsultak enpresaburuen elkarteei eta sindikatuari egin ondoren, jarraian aipatutako enpresetan lege honetako II. titulua aplikatzeko beharrezko diren arauak emango ditu Gobernuak: batetik, finko ez diren langileen kopurua, edo hemezortzi urtetik beherako langileen kopurua garrantzi handikoa den jarduera-arloko enpresetan; bestetik, jarduerak diren modukoak direlako, eta jarduerarekin lotuta, mugigarritasuna etengabea denean, sakabanaketa handia denean, edo herri batetik bestera ibili behar denean; eta azkenik, beste gorabehera batzuen eraginez, aipatutako II.





concurrán otras circunstancias que hagan aconsejable su inclusión en el ámbito de aplicación del título II citado. En todo caso, dichas normas respetarán el contenido básico de esos procedimientos de representación en la empresa.

tituluaren aplikazio-eremuan sartzea komeniko litzatekeen enpresetan. Kasu guztietan, ordea, enpresako ordezkarietarako jardunbideen oinarriko edukia bete behar dute arau horiek.