

Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo 1995. Aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

BOE, nº 75, de 29 marzo [pág. 9654]

La disposición final séptima de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre (RCL 1994, 3564 y RCL 1995, 515), de Medidas Fiscales, Administrativas, y de Orden Social, autoriza al Gobierno para elaborar, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la Ley, un texto refundido de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (RCL 1980, 607), del Estatuto de los Trabajadores, incorporando las modificaciones introducidas por la misma así como las efectuadas por las disposiciones legales que enumera.

Asimismo, la disposición final de la Ley 4/1995, de 23 de marzo (RCL 1995, 955), de Regulación del Permiso Parental y por Maternidad, ordena incluir en el texto refundido las modificaciones por ella producidas en el Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previo dictamen del Consejo Económico y Social e informe del Consejo General del Poder Judicial, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 24 de marzo de 1995, dispongo:

Artículo único.

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

DISPOSICION FINAL

Unica.

El presente Real Decreto Legislativo y el texto refundido que aprueba entrarán en vigor el día 1 de mayo de 1995.

ANEXO

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

TITULO I

De la relación individual de trabajo

CAPITULO I

Disposiciones generales

Sección 1ª.

AMBITO Y FUENTES

Artículo 1. Ambito de aplicación.

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

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

Langileen Estatutua.

1995eko martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua. Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartu du.

EAO, 75.zk., martxoaren 29koa, 9654. or.

Abenduaren 30eko 42/1994 Legeko zazpigarren azken xedapenean, neurri fiskalak, administrazio-neurriak eta lan-arlokoak arautzen baititu lege horrek, baimena ematen zaio gobernuari Langileen Estatutuaren martxoaren 10eko 8/1980 Legearen testu bategin bat idazteko, eta lehenengo lege hori indarrean jarri zenetik hiru hilabeteko epean egiteko hain zuzen ere. Legeak berak egindako aldaketak sartu behar dira berrian, baita bertan aipatutako beste lege-xedapenetan egindakoak ere.

Era berean, martxoaren 23ko 4/1995 Legearen azken xedapenak ere aita eta ama izateagatik langileari dagozkion baimenak arautzen ditu lege horrek-, Langileen Estatutuan berak eragindako aldaketak testu bateratuan sartzea agintzen du.

Horien indarrez, Lan eta Gizarte Segurantzako ministroak proposatuta, Kontseilu Ekonomiko eta Sozialaren ebazpena eta Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiaren txostena eduki ondoren, Estatuko Kontseiluarekin bat etorri eta Ministroen Kontseiluak 1995eko martxoaren 24an egindako bileran aztertu ondoren, hauxe xedatu du:

Artikulu bakarra.

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

AZKEN XEDAPENA

Bakarra.

Legegintzako Errege Dekretu hau, eta berak onartzen duen testu bategina, biok ere 1995eko maiatzaren 1ean sartuko dira indarrean.

ERANSKINA

LANGILEEN ESTATUTUAREN LEGEAREN TESTU BATEGINA

I. TITULUA

Norbanakoaren lan-harremanak

I. KAPITULUA

Xedapen orokorrak

1. atala.

EREMUA ETA ITURBURUAK

1. artikulua.- Aplikazio-eremua.

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

Lege honen ondorioetarako, aurreko paragrafoan aipatutako pertsonen zerbitzuak hartzen dituzten bai pertsona fisiko edo juridiko guztiak, zein ondasun-erkidego guztiak, enpresaburu izango dira; baita aldi

de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

Se excluyen del ámbito regulado por la presente ley:

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

b) Las prestaciones personales obligatorias.

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

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

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

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

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

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

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

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.

A efectos de esta Ley se considera centro de trabajo

baterako laneko enpresek enpresa baliatzaileei uzteko kontraturiko pertsonen zerbitzuak hartzen dituztenak ere.

Lege honek araututako eremutik kanpo uzten dira honako hauek:

a) Batetik, funtzionario publikoen zerbitzu-harremanak, Funtzio Publikoaren Estatutuaz arautuko dira eta. Bestetik, Estatuaren, toki-korporazioen eta erakunde publiko autonomoen zerbitzura dauden pertsonak, baldin eta harreman horiek, legeren baten babespean, administrazioko edo estatutuetako arauen bidez arautzen badira.

b) Norbanako bakoitzaren derrigorrezko zerbitzuak.

c) Sozietateen itxura juridikoa daukaten enpresetan administrazioko 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 arriskuzoriak bereganatuz, beren eragiketen amaiera onaren erantzukizuna beregain hartzen badute.

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

Ondorio horietarako, administrazioko baimenen babespean garraio-zerbitzuak betetzen dituzten pertsonen jarduera lan-eremutik kanpo dagoela ulertu behar da, 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 berberentzat egin behin eta berri.

Espainian 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 lituzketen eskubide ekonomikoak izango dituzte, gutxienez.

Lege honen ondorioetarako, antolamendu berezia

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.

Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

- a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3 c).
- b) La del servicio del hogar familiar.
- c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.
- d) La de los deportistas profesionales.
- e) La de los artistas en espectáculos públicos.
- f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.
- g) La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
- h) La de los estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas.
- i) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.

En todos los supuestos señalados en el apartado anterior la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución (RCL 1978, 2836).

Artículo 3. Fuentes de la relación laboral.

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.

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.

daukan ekoizpenguinari deituko zaio lantoki. Nolanahi ere, laneko agintarien aurrean alta emanda egon behar da, hartarako moduan.

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

2. artikulua.- Lan-harreman bereziak.

Lan-harreman berezizat hartzen dira hauek:

- a) Goiko 1.3.c) artikuluan sartzen ez diren goizuzendaritzako langileenak.
- b) Etxeko zerbitzukoak.
- c) Zigor-erakundeetan dauden zigortuenak.
- d) Kirolari profesionalenak.
- e) Ikuskizun publikoetan diharduten artistenak.
- f) Enpresaburu bat edo gehiagoren kontura merkataritzako eragiketetan parte hartzen duten pertsonenak, eragiketen arriskuzoriak bereganatzen ez badituzte.
- g) Enplegurako lantegi berezietan zerbitzuak betetzen dituzten langile elbarrienak.
- h) Estatuko sozietateen bidez portuetan zerbitzuak betetzen dituzten zamaketarienak, edo autonomia-erkidegoek kudeatutako portuetan sozietate horien eginkizun berberak betetzen dituzten pertsonenak.
- i) Legeren baten bidez berariaz lan-harreman berezizat aitortutako beste edozein lan-modu.

Aurreko paragrafoan aipatutako kasu guztietan, Konstituzioak onartutako oinarrizko eskubide guztiak errespetatu behar dira aipatutako lan-harremanak arautzen direnean.

3. artikulua.- Lan-harremanen iturburuak.

Lan-harremanen inguruko eskubideak eta betebeharrak honela arautzen dira:

- a) Estatuaren lege eta erregelamendu bidezko 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 lege xedapenen eta hitzarmen kolektiboen kontrako baldintzak eta ezta langilearentzat hobeak ez diren baldintzak ere.
- d) Tokian tokiko eta lanbideen araberako usadio eta ohiturez.

Lege eta erregelamendu bidezko xedapenak aplikatzeko, arau-hierarkiaren printzipioa bete behar da estu-estu.

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.

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.

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

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

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

Sección 2ª. DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS

Artículo 4. Derechos laborales.

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

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

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

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

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

- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza

Nahiz Estatuko mailakoak zein itunez lortutakoak izan, berdin dela, bi lan-arautegi edo gehiagoko aginduen artean gatazkarik sortzen bada, orokorrean ikusita, langilearentzat onuragarrien dena aplikatuz erabaki beharko dira gatazkek; eta zenbatzeko modukoak diren kontzeptuei dagokienez, urteko kalkulua erabili beharko da. Lan-arautegiok, bestalde, derrigorrezko zuzenbideko gutxienekoak errespetatu behar dituzte beti.

Lege-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.

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

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

2. atala. OINARRIZKO LAN-ESKUBIDE ETA - BETEBEHARRAK

4. artikulua.- Lan-eskubideak.

1.- Hauek dira langileek dituzten oinarrizko eskubideak, beti ere eskubide bakoitzaren berariazko arautegian 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 parte hartzeko eskubidea.

Lan-harremanetan, hauek dira langileen eskubideak:

- a) Lanean benetan jarduteko eskubidea.
- b) Lanean lanbide-sustapena eta lanbide-heziketa izateko eskubidea.
- c) Espainiako Estatu barruan, enplegurako bereizkeriarik ez jasateko eskubidea; eta, enplegatu ondoren, sexuagatik, egoera zibilagatik eta, lege honek zehaztutako mugen barruan, adinagatik bereizkeriarik ez jasateko eskubidea; berdin, gainera, arrazagatik, egoera sozialagatik, erlijioa edo politikako ideiangatik, sindikaturen batera afiliatuta egon edo ez egoteagatik, eta hizkuntzagatik bereizkeriarik ez jasateko eskubidea.

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

- d) Osotasun fisikorako eskubidea, eta segurtasun eta higienarako politika egokia izateko eskubidea.
- e) Intimitatea errespetatu eta pertsonaren duintasunari zor zaion tratua jasotzeko eskubidea; horren barruan sartzen dira sexuarekin zerikusia

sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual .

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.

Ap. 2 c) y ap. 2 e) modificados por art. 37 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Artículo 5. Deberes laborales.

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley.

e) Contribuir a la mejora de la productividad.

f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Sección 3ª.

ELEMENTOS Y EFICACIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 6. Trabajo de los menores.

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

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

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

La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

Artículo 7. Capacidad para contratar.

Podrán contratar la prestación de su trabajo:

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

dufen hitzeko edo bestelako eraso fisikoetatik babestea, edo arraza edo etnia dela, erlijioa edo sinismenak direla, ezintasunen bat, adina edo sexu-joera dela eta babestuta egotea.

f) Hitzartutako edo legez ezarritako soldata garaiz jasotzeko eskubidea.

g) Bakoitzaren lan-kontratutik eratorritako egintzak gauzatzeko eskubidea.

h) Lan-kontratutik berariaz eratorritako beste eskubide guztiak.

2 c) eta 2 e) paragrafoak abenduaren 30eko 62/2003 Legearen 37. artikulua aldatu zituen.

5. artikulua. Lan-betebeharrak.

Hauetk dira langileek dituzten oinarrizko betebeharrak:

a) Bakoitzaren lanpostuari dagozkion eginkizun zehatzak betetzea, fede ona eta zolitasuna arau direla.

b) Onartutako segurtasun eta higienerako neurriak betetzea.

c) Enpresaburuaren aginduak eta jarraibideak betetzea, zuzendaritzako eskumenak gauzatzeko ohikoak badira.

d) Enpresaren jarduerarekin lehian ez jarduteko betebeharra, lege honetan finkatutako moduan.

e) Produktibitatea hobetzen laguntzeko betebeharra.

f) Bakoitzaren lan-kontratutik sortutako beste betebeharrak guztiak.

3. atala.

LAN-KONTRATUEN OSAGIAK ETA ERAGINKORTASUNA

6. artikulua.- Adingabeen lana.

Debekatuta dago hamasei urtetik beherakoak lanerako hartzea.

Hamazortzi urtetik beherakoek ezin izango dute gaueko lanik egin, ez eta, Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioak proposatuta, eta ordezkariarik gehien duten sindikatuak entzun ondoren, gobernuak osasungaitz, nekagarri, kaltegarri edo arriskutsutzat aitortutako lanik ere, hala badira langilearen osasunerako, eta bere lanbide-heziketarako eta giza heziketarako.

Hamazortzi urtetik beherakoek debekatuta dute aparteko orduak egitea.

Laneko agintariak baino ezin izango dute eman hamasei urtetik beherakoek ikuskizun publikoetan parte hartzeko baimena; eta beti ere, salbuespeneko kasuetan; kasu horietan, ordea, ezin izango da arriskurik egon gazteon osasun fisikorako, ez eta beren lanbide-heziketarako eta giza heziketarako ere. Baimena idatziz eman beharko da, eta zenbait egintza zehaztuz.

7. artikulua.- Kontratuak egiteko gaitasuna.

Pertsona hauek egin ditzakete beren lan-zerbitzuak betetzeko kontratuak:

a) Kode Zibilean xedatutakoaren arabera, jarduteko gaitasun osoa daukatenean.

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

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

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

Artículo 8. Forma del contrato.

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

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

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los contratos de inserción, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

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

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

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

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo (RCL 1982, 1197) , pudiera afectar a la intimidad personal.

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

b) Hamazortzi urte baino gutxiago, eta hamasei baino gehiago edukita, independente bizi direnek, 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) Atzeritarrek ere egin ditzakete kontratuak, gai horren inguruko berariazko legeetan xedatutakoarekin bat etorritz.

8. artikulua.- Kontratuaren taxua.

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.

Lege-xedapenen batean hala eskatzen denean, idatziz jaso beharko dira lan-kontratuak. Nolanahi ere, praktikaldikoak eta prestakuntzarako lan-kontratuak, lanaldi partzialeko lan-kontratuak, lan-kontratu finko-etendunak eta txanda-kontratuak, etxean lan egiteko lan-kontratuak, lan edo zerbitzu jakineko kontratuak eta, atzerrian dauden Espainiako enpresen zerbitzurako, Espainian kontraturiko langileen lan-kontratuak, guztiok, idatziz jaso behar dira.

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

Eskakizun hori betetzen ez bada, kontratua jardunaldi 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.

3.a) Idatziz egin behar diren kontratu guztien oinarritzko kopia bat eman behar dio enpresaburuak langileen legezko ordezkariari. Goi-zuzendaritzako lanharreman 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 nazionaleko zenbakia, helbidea, egoera zibila eta, maiatzaren 5eko 1/1982 Lege Organikoarekin bat etorritz, bakoitzaren intimitateari eragin diezaiokeen beste edozein.

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

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.

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

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

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.

Ap. 3 a) modificado por art. 32.2 de Ley 14/2000, de 29 diciembre (RCL 2000, 3029). Ap. 2 modificado por art. 1.1 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Artículo 9. Validez del contrato.

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

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

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

Sección 4ª. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 10. Trabajo en común y contrato de grupo.

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

Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus

egiaztatzenko.

Ondoren, enplegubulegora bidali behar da oinarrizko kopia hori.

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

b) Administrazioako, sindikatueta eta enpresaburuaren elkartetako ordezkariak, erregelamendu bidez halako ahalmenak eman zaizkielako, erakundeetan parte hartzeko organo diren heinean kontratuen oinarrizko 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.

Edozein alderdik eska dezake kontratua idatziz gauzatzeko, lanharremanak indarrean dauden artean ere.

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 lankontratuan alderdi eta baldintza horiek agertzen ez badira.

3 a) paragrafoa abenduaren 29ko 14/2000 legeko 32.2 artikulua aldatu du (2000, 3029 lege-bilduma kronologikoa). 2. paragrafoa uztailaren 9ko 12/2001 legearen 1.1. artikulua aldatua.

9. artikulua.- Kontratuaren balioa.

Lan-kontratuaren alderdi bakar bat deuseztatuta gelditzen bada, gainerako guztiak balio osoa edukiko du, eta lege honetako 3. artikuluko 1. zenbakian 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 jurisdikzio eskudun berak hartu beharko du erabakia, aipatutako baldintza edo ordainketa horiek osorik edo zati batean gordetzen edo ezabatzen diren esateko.

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

4. atala.- LAN-KONTRATUAK: MODUAK

10. artikulua.- Lan komuna eta taldekako kontratua.

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

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

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.

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

Artículo 11. Contratos formativos.

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

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

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

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

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

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior.

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

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

betebeharrak taldeko kide bakoitzarekiko.

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

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

11. artikulua.- Heziketa-kontratuak.

Praktikaldiko lan-kontratuak egin, Unibertsitateko titulua daukatenean, erdi-mailako edo goi-mailako lanbide-heziketako titulua daukatenean, edo ofizialki baliokidetzat onartutako tituluak daukatenean egin daitezke, lanerako gaitasuna ematen duten heinean, ikasketok amaitu eta hurrengo lau urteetan, edo hurrengo sei urteetan, kontratua langile ezinduren batekin egiten bada. Hona bete behar diren arauak:

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

Arlo sektorialeko nahiz estatu mailako edo, halakorik ezean, lurralde-eremu txikiagorako hitzarmen kolektibo sektorialen bidez, kontratu hori zein lanpostu, talde, maila edo kategoría profesionaletan erabil daitekeen zehaztu ahal izango da.

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

c) Langile bat ere ezin da egon bi urte baino gehiago praktikaldiko kontratuaz enpresa berean edo beste batean, horretarako erabilitako titulua bat bera izanda.

d) Hitzarmen kolektiboetan bestelakorik xedatu ezik, probaldia ezin izango da izan hilabetetik gorakoa, erdi-mailako titulua daukaten langileekin egindako praktikaldiko kontratuen kasuan; ez eta bi hilabetetik gorakoa, goimailako titulua daukaten langileekin egindako praktikaldiko kontratuen kasuan.

e) Hitzarmen kolektiboan praktikaldiko langileentzako 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 100eko 60a edo 75a baino gutxiago, hurrenez hurren.

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

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

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

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

Minusválidos.

Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

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

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

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

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

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

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo

Prestakuntzarako kontratuak ondorengo helburua izango du: dena delako prestakuntza-maila eskatzen duen lanbide edo lanpostu batean behar bezala aritzeko beharrezkoa den prestakuntza teoriko edo praktikoa eskuratzea. Ondorengo arauak bete beharko ditu:

a) Hamasei urte baino gehiago eta hogeita bat baino gutxiagoko langileekin egin daiteke kontratu-modu hori, praktikaldiko kontratua egiteko behar den titulurik ez baldin badute.

Gehienezko adinari dagokion muga ez da bete beharko kontratua ondorengo taldeetakoren bateko langabetuekin egiten baldin bada:

Elbarriak.

Langile atzerritarrak, duten lan-baimena indarrean dagoen lehenbiziko bi urteetan, non eta ez duten lanpostua betetzeko beharrezkoak diren prestakuntza eta esperientzia badiuztela erakusten.

Lanik egin gabe hiru urte baino gehiago daramatzatenak.

Gizarteko bazterkeria jasaten dutenak.

Ikasle/langile gisa ondorengo programetan parte hartzen dutenak: lantegi-eskoletan, ikas-ekinezko prestakuntzako ikastegietan eta lana lortzeko lantegietan.

b) Arlo sektorialeko nahiz estatu mailako edo, halakorik ezean, lurralde-eremu apalagoko hitzarmen kolektibo sektorialen bidez, eta plantillan zenbat langile dauden kontuan izanda, kontratu-mota honen bidez gehienez zenbat kontratu egingo diren eta zein lanpostutarako baliatu ahal izango den zehaztuko da.

Era berean, enpresako hitzarmen kolektiboetan enpresako langile-kopuruaren arabera gehienez ere zenbat kontratu egin ahal izango diren zehazteko aukera izango dute, baldin eta enpresak prestakuntza-plan bat zehaztuta baldin badauka.

Baldin eta aurreko lerroaldeetan aipatutako hitzarmen kolektiboetan ez bada zehazten enpresak langile kopuruaren arabera zenbat kontratu egin ditzakeen, kopurua erregelamendu bidez zehaztutakoa izango da.

c) Kontratua gutxienez sei hilabetekoa izango da, eta gehienez ere bi urtekoa.

Estatu mailako arlo sektorialeko edo, halakorik ezean, lurralde-eremu apalagoko hitzarmen kolektibo sektorialen bidez, kontratuok beste iraupen batzuk izatea zehaztu ahal izango da, bete beharreko lanbideak edo lanpostuak zer nolako ezaugarriak dituen eta zer nolako prestakuntza eskatzen duen kontuan izanda; dena den, gutxieneko iraupenak ezin izango du sei hilabetetik beharrezkoa izan ez eta hiru urtetik gorakoa gehienekoak. Dena den, kontratua elbarri batekin egindakoa denean, lau urte artekoa ere izateko modua egongo da, beti ere elbarritasunaren zenbaterainokoa eta jaso beharreko prestakuntzaren ezaugarrien arabera.

d) Prestakuntzarako kontratuaren gehieneko iraupena amaitu eta gero, ez enpresa horrek ez

esta modalidad por la misma o distinta empresa.

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

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

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

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

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

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

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

g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario

beste batek ere ezin izango du kontratatu langile hori kontratumodu horrekin.

Ezin izango da prestakuntzarako kontraturik egin, baldin eta langileak, lehenagotik, hamabi hilabete baino denbora gehiagoan enpresa horretan bertan betetako lanposturako kualifikazioa lortzeko bada.

e) Prestakuntza teorikoa lortzeko erabiliko den denbora lanbidearen edo lanpostuaren ezaugarrien arabera izango da, eta baita lanbide edo lanpostu horri dagokion prestakuntza-moduluarentzat zehaztu den ordu kopuruaren arabera. Dena den, inoiz ere ezin izango du izan hitzarmen kolektiboan zehaztutako gehienezko lanaldiaren (edo halakorik ezean, legezko gehienezko lanaldiaren) %15 baino gutxiagokoa.

Gorago aipatutako muga errespetatuta, hitzarmen kolektiboetan prestakuntza teorikorako zenbat denbora eta nola banatuta erabiliko den zehaztu ahal izango da, eta beharrezkoa bada, lanean eman beharreko denborarekin nola txandakatuko den ere adieraziko da.

Prestakuntza jasotzeko kontratatutako langileak ez baldin badu derrigorrezko irakaskuntzako mailaren bat amaitu oraindik, prestakuntza teorikoaren lehenbiziko helburua heziketa-maila hori lortzea izango da.

Prestakuntza teorikoa bete dela esango da, bestalde, langileak, eskumenak dituen administrazio publikoaren ziurtagiriarekin, kontratatutako lanbideari edo lanpostuari egokitutako lanerako prestakuntza-ikastaroa egin duela egiaztatzen duenean.

Halako kasuetan, bada, prestakuntza teorikorako erabili gabeko denboraren heinean gehitu behar da langilearen soldata.

Prestakuntza jasotzeko kontratatutako langilea ezintasun psikikoren bat duen pertsona baldin bada, prestakuntza teorikoa eman ordez, aldi batez edo denbora osorako, errehabilitazio edo norbanakoaren egokitze edo egokitze sozialerako laguntza eskaini ahal izango da, aldez aurretik talde multiprofesionalek egoki irizten baldin badiote; hori guztia zentro psikosozial edo errehabilitazio soziolaboraleko zentro batean egingo da.

f) Kontratuaren xede den okupazio-mailaren, lanbidearen edo lanpostuaren zereginekin lotuta egon behar da langileak enpresan benetan egiten duen lana.

g) Kontratua amaitzen denean, enpresaburuak egiaztigiri bat eman beharko dio langileari, prestakuntza teorikoak zenbat irau duen eta eskuratutako prestakuntza praktikoa zenbatekoa izan den adierazteko.

Egin beharreko probak egin aurretik, langileak eskubidea izango du administrazio publikoari profesionaltasun-egiaztigiria eskatu ahal izateko.

h) Prestakuntza jasotzeko kontratatutako langilearen ordainsariak hitzarmen kolektiboan zehaztuko dira, baina halakorik zehazten ez bada ere, soldata horrek

mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

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

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

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

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

Modificado por art. 1.2 de Ley 63/1997, de 26 diciembre (RCL 1997, 3086).

Ap. 2 a) modificado por art. 1.2 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Ap. 2 e) párr. 5º añadido por disp. adic. 10 de Ley 45/2002, de 12 diciembre (RCL 2002, 2901).

Artículo 12.

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

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.

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.

ezin izango du izan lanbide arteko gutxieneko soldata baino gutxiagokoa, benetan lanean emandako denboraren proportzioaren arabera.

Prestakuntza jasotzeko kontratatutako langileari Gizarte Segurantzak eskainiko dion babesak ondorengo egoerak hartuko ditu bere baitan: babestekoak diren egoerak eta laguntza, laneko istripuak eta lanbideak eragindako gaixotasunak, ohiko gaixotasunetan eskaini beharreko osasun-laguntza, lanak eragindakoa ez den istripua eta amatasuna, ohiko arriskuek eragindako aldi baterako ezintasunari aurre egiteko laguntza ekonomikoak, eta pentsioak.

Horrekin batera, soldatak bermatzeko funtsa eskuratzeko eskubidea izango da.

h) Kontratu amaitu eta gero, langileak enpresan jarraitzen badu, artikuluko honetako 1. paragrafoko f) lerroaldean ezarritakoa bete beharko da.

k) Prestakuntzarako kontratu kontratu arrunta edo ohikoa dela pentsatuko da, baldin eta enpresaburuak prestakuntza teorikoaren arloan dituen betebeharrak ez baditu betetzen.

Negoiazio kolektiboaren bidez, heziketa-kontratuak lan-kontratu mugagabe bihurtzeko konpromisoak hartu ahal izango dira.

Abenduaren 26ko 63/1997 Legearen 1.2. artikuluko aldatua (1997, 3086 lege-bilduma kronologikoa).

2 a) paragrafoa uztailearen 9ko 12/2001 legearen 1.2. artikuluko aldatua.

2. paragrafoko 5. lerroaldea abenduaren 12ko 45/2002 Legearen 10. xedapen gehigarriak gehitu du.

12. artikulua.-

Lanaldi partzialeko lan-kontratuak eta txanda-kontratuak.

Lan-kontratu lanaldi partzialekoa dela joko 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 lanaldi osoko langile baliokideak duen lanaldikoa baino txikiagoa baldin bada.

Aurreko lerroaldean xedatutakoari dagokionez, ondorengoa joko da lanaldi osoko langile baliokidetzat: enpresa eta lantoki berean lanaldi osoa duen beste langile bat, lan-kontratu mota berekoa duena eta lan 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 gehienezko lanaldia.

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

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.

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

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca.

En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

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

b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida.

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

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

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

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

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

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo

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

Lanaldi partzialeko kontratuak ondorengo arauak bete behako ditu:

a) Lege honen 8. artikuluko 2. paragrafoan esaten denaz bat, kontratua, nahitaez, idatziz jaso beharko da, horretarako egingo den ereduaren arabera.

Kontratuan egunean, astean, hilean edo urtean zenbat ordu bete beharko diren zehaztu beharko da, eta baita horiek nola banatuta dauden ere.

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 eguneroko lanaldia jarraian edo etena eginda burutu ahal izango da.

Lanaldi partzialeko kontratuaren arabera egunean lanaldi osoko kontratua duten langileek baino ordu gutxiago bete behar badira, eta lanaldi hori etenda burutzen bada, eguneroko lanaldi horretan eten bakarra egin ahal izango da, non eta sektoreko hitzarmen kolektiboan edo, halakorik ezean, maila apalagoko beste hitzarmenen batean, besterik esaten ez den.

c) Lanaldi partzialeko langileek ezin izango dute aparteko ordurik sartu, 35. artikuluko 3. paragrafoan aipatzen diren egoeretan izan ezik. Ordu gehiago sartu behar baldin badira, artikuluko 5. paragrafoan xedatutakoa bete beharko da.

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

Eskubide horien nolakotasunen arabera, legez-xedapenetan, erregelamenduzko xedapenetan eta hitzarmen kolektiboetan jaso beharko dira, modu proportzionalean, lanean emandako denbora-tartearen arabera.

e) Lanaldi osoko lan bat lanaldi partzial bihurtzea edo alderantzizkoa beti langilearen borondatearen araberakoa izango da, eta ezin izango du aldeetako batek inposatu ez eta aldatu, 41. artikuluko 1. paragrafoa a) hizkian xedatzen dena oinarri hartu eta laneko baldintzen aldaketa nabarmena dela esanda. Langilea ezin izango dute kaleratu eta ez du inolako zigorrik edo ondorio kaltegarririk izango aldaketa horri uko egiteagatik; dena den, arrazoi ekonomiko, tekniko, antolakuntzazko edo produktiozkoak direla eta, lege honetako 51 eta 52 c) artikuluetan aipatzen diren neurriak hartu ahal izango dira.

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 alderantzizkoa egiteko aukera izan dezaten, egin

completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario.

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

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

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

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

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

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

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

beharreko eskabidea eginda. Era berean, lanaldi partzialeko langileen lanaldia handitzeko balio dezake horrek. Hori guztia egin ahal izateko, hitzarmen kolektibo sektorialetan edo, halakorik ezean, maila apalagoko beste hitzarmen batzuetan zehaztutakoa bete beharko da.

Lanaldi osoko kontratua izan eta beren borondatez eskatuta lanaldi partzialekoan diharduten langileek edo kontrakoa egin dutenek, hau da, partzialekotik osokora igaro hala nahi dutelako, aurreko lerroaldean aipatzen den informazioari esker lehenago zuten egoerara itzuli nahi dutela adierazten baldin badute, lehenatasuna izango dute ezaugarri bereko lanpostu huts batera itzultzeko (talde profesional berekoa edo kategoria baliokidekoa baldin bada), beti ere hitzarmen kolektibo sektorialetan edo, halakorik ezean, maila apalagoko beste hitzarmen batzuetan zehaztutakoa beteta.

Lehenetasun bera izango dute hasiera batean lanaldi partzialerako kontratatu baina era horretako zerbitzuak eskaintzen enpresan hiru urte baino gehiago daramaten langileek, enpresako talde profesional bereko edo kategoria baliokideko lanpostu hutsak betetzerakoan.

Orokorrean, aurreko lerroaldeetan 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 ea lanbidean lanpostuz aldatzeko aukera izan dezaten.

g) Hitzarmen kolektibo sektorialek eta, halakorik ezean, maila apalagokoek, egoki irizten badiote, baldintza eta espezialitateak zehaztu ahal izango dituzte lanaldi osoko kontratuak lanaldi partzialeko kontratu bihurtu ahal izateko, horren arrazoia bereziki familiarekin edo prestakuntzarekin zerikusia duena denean.

Ordu osagarritzat hartuko dira horiek betetzeko aukera akordioaren batean jasota dutenak kontratu partzialeko orduz gainera, beti ere paragrafo honetan zehaztutako araubide juridikoan eta hitzarmen kolektibo sektorialetan edo, halakorik ezean, maila apalagokoetan zehaztutakoaz bat.

Ordu osagarriak sartzeko, ondorengo arauak bete beharko dira:

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

Ordu osagarriei buruzko hitzarmen hori lanaldi partzialeko kontratua izenpetzeko orduan bertan eta aurrerago egin ahal izango da, baina kasu guztietan kontratuaren barruko hitzarmen espezifiko bat izango da.

El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

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

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

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas.

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

d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias.

Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

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

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

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

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

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

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

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos

Hitzarmen hori nahitaez idatziz egin beharko da, horretarako ofizialki ezarriko den ereduaren arabera.

b) Iraupen mugagabeko kontratu partzialen kasuan bakarrik egin ahal izango da ordu osagarrien hitzarmen bat.

c) Ordu osagarrien hitzarmenean jasota egon beharko da enpresaburuak zenbat ordu osagarri betetzeko eskatu ahal izango dion langileari.

Ordu osagarrien kopuruak ezin izango du izan lan-kontratuan zehaztutako ohiko ordu kopurua baino %15 gehiago.

Sektoreko hitzarmen kolektiboetan edo, halakorik ezean, maila apalagoetan, gehienezko beste ehuneko bat zehaztu ahal izango da, baina hori ezingo da inoiz ere izan kontratatutako ohiko orduen %60 baino gehiagokoa.

Dena den, ohiko orduak eta ordu osagarriak batu eta kopuru horrek ezin izango du gainditu artikuluko honetako 1. paragrafoan lanaldi partzialarentzako zehaztutako legezko ordu-muga.

d) Hitzartutako ordu osagarri horiek nola banatu eta beteko diren jakiteko, ezartzekoa den hitzarmen kolektiboan eta ordu osagarriei buruzko hitzarmenean esaten dena bete beharko da.

Hitzarmenean besterik esaten ez bada, langileak zazpi egun lehenagotik jakin beharko du ordu osagarri horiek zein egunetan eta ordutan bete beharko dituen.

e) Ordu osagarriak egiterakoan, beti lege honetako ondorengo artikuluetan lanaldiari eta atsedenei buruz ezarritako mugak bete beharko dira: 34. artikuluko 3. eta 4. paragrafoetan ezarritakoak, 36. artikuluko 1. paragrafoan ezarritakoak, eta 37. artikuluko 1. paragrafoan ezarritakoak.

f) 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 ordainagirian agertu beharko dira, eta baita Gizarte Segurantzari kotizatutakoaren berri ematen duten agirietan ere.

g) Ordu osagarriei buruzko hitzarmena bertan behera utzi ahal izango du langileak, hamabost egun lehenago jakinarazten baldin badu, hitzarmen hori izenpetu zenetik urtebete igaro ostean, baldin eta ondorengo egoeretakoren bat gertatzen bada:

Lege honen 37.5. artikuluan aipatzen den familiako betebeharren bati aurre egin behar baldin badio.

Prestakuntzako premiak baldin baditu, erregelamendu bidez ezarritako moduan, baina ordutegiak bateraezinak direla frogatzen baldin bada.

Bateraezina baldin bada beste kontratu partzial batekiko.

h) Ordu osagarrien hitzarmenak eta orduok betetzeko baldintzek aurreko hizkietan zehaztutako baldintzak bete beharko dituzte, eta, hala behar

en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación.

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

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

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

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado.

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

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual.

En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo

duenean, ezartzekoak diren hitzarmen kolektiboetan zehaztutakoak.

Baldintza horiek eta araubide juridikoa betetzen ez badira, langileak ordu osagarriak betetzeari uko egitea (nahiz eta hitzartuta egon), ez da lan arloko zehapena eragiteko moduko gertakaria izango.

Era berean, iraupen partzialeko kontratutzat hartuko da langile batek enpresarekin hitzarmena egin eta, artikulua honetan zehaztutako baldintzetan, lanaldia eta soldata gutxienez %25 eta gehienez %80 murriztea hitzartzen badu, beti ere Gizarte Segurantzako ordaindutakoaren araberako pentsioa eskuratzeko eskubidea izateko behar diren baldintzak betetzen badira; dena den, adina salbuespena izango da, eskatzen dena baino bost urte gutxiagokoa izango baita gehienez. Era berean, aipatutako baldintza horiek bete eta gorago zehaztutako adina beteta duenean, iraupen partzialeko kontratua egiteko moduan egongo da.

Lanaldi partzialeko kontratu hori aurrera eramatea eta horri dagozkion ordainsariak bateragarriak izango dira Gizarte Segurantzak erretiro partziala dela eta langileari emandako pentsioarekin, eta lan-harremana amaitu egingo da erabateko erretiroa hartzen denean.

Oraindik ere erretiratzeko adinera iritsi ez diren langileekin kontratu-modu hori izenpetu ahal izateko, enpresak, aldi berean, langabezian dagoen beste langile batekin edo enpresarekin iraupen jakineko kontratua daukan beste langile batekin kontratua izenpetu beharko du, hain zuzen ere erretiro partziala hartuko duen langileak hutsik utziko duen lanaldia ordezkatzeko.

Kontratu-mota hori erretiratzeko adinera iritsi eta partzialki erretiratutako langileak ordezkatzeko ere erabili ahal izango da, eta txanda-kontratua deituko zaio; ondorengo ezaugarriak izango ditu:

a) Kontratuak iraupen mugagabea izango du, edo ordezkatzeko langileari paragrafo honetako lehen leerroaldean aipatzen den erretiro adinera iristeko falta zaion denboraren bestekoa.

Baldin eta adin horretara iritsi eta gero, partzialki erretiratutako langileak enpresan jarraitzen badu, iraupen jakin baterako izenpetutako txanda-kontratua luzatzeko modua egongo da, bi aldeak ados baldin badaude, urtebeteko tarterako; dena den, kontratua bertan behera geratuko da ordezkatzeko langileari behin betiko erretiroa hartzeko garaia iristen zaion urteko lanaldia amaitzean.

Erretiratzeko adinera iritsi eta partzialki erretiratutako langilearen kasuan, langile horrek hutsik utzitako lanaldia betetzeko enpresak egin ahal izango duen txanda-kontratuak iraupen mugagabea edo urtebetekoa izango du.

Bigarren kasu horretan, kontratua automatikoki luzatuko da beste urtebeterako, eta aurreko leerroaldean aipatzen den egoerara iristean amaituko

anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

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

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

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

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

Rúbrica modificada por art. 1.3 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Ap. 1, ap. 3, ap. 4 a), ap. 5 y ap. 6 modificados por art. 1 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Artículo 13. Contrato de trabajo a domicilio.

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

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

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

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

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

CAPITULO II

Contenido del contrato de trabajo

Sección 1ª.

DURACIÓN DEL CONTRATO

Artículo 14. Período de prueba.

da kontratu hori.

b) Txanda-kontratua lanaldi osokoa edo lanaldi partzialekoa izango da.

Kasu guztietan, lanaldiaren iraupena gutxienez ordezkaturako langilearekin hitzartutako murrizpenaren bestekoa izan beharko da.

Txanda-kontratuarekin sartutako langilearen ordutegiak ordezkaturako langilearen ordutegia osatuko du, edo aldi berean bete ahal izango da.

c) Txanda-kontratua duen langilearen lanpostua ordezkaturako langileak betetzen duen bera izango da, edo antzeko ezaugarriak dituen beste bat; antzekoa esatean, ondorengo ulertu beharko da: talde profesional bereko edo kategoria baliokideko eginkizunak betetzen dituen.

d) Negoziazio kolektiboan, txanda-kontratuak egitea bultzatuko duten neurriak ezarri ahal izango dira.

Rubrika uztailearen 9ko 12/2001 Legearen 1,3. artikulua aldatua.

1. paragrafoa, 3. paragrafoa, 4 a) paragrafoa, 5. paragrafoa eta 6. paragrafoa uztailearen 9ko 12/2001 Legearen 1. artikulua aldatu ditu.

13. artikulua.- Etxean lan egiteko lan-kontratua.

Etxean lan egiteko lan-kontratutzat hartuko da langilearen etxean edo langileak askatasunez aukeratutako tokian egiten den lan-jarduera, enpresaburuak zaindu gabe denean.

Kontratua idatziz egin behar da, eta enplegu-bulegoak ikus-onetsi behar du. Kontratuaren ale bat bulego horretan gelditu behar da. Lana zein tokitan egingo den agertu behar da kontratuan, higiene eta segurtasunerako beharrezkotzat zehaztuko diren neurriak betetzea eskatu ahal izateko.

Soldata finkatzeko modua edozein dela ere, dena delako sektore ekonomikoan antzerako lanbide-mailako beste langileenaren berdina izan behar da, gutxienez.

Etxetiko lana egiten duten langileak lanerako hartzen dituzten enpresaburuak, bestalde, langileek egiten duten lan-jarduera kontrolatzeko agiri bat jarri behar dute haien eskuetan, hain zuzen langilearen izena, lan-mota eta lan-kopurua, emandako lehengai-kopurua, soldata finkatzeko onartutako tarifak, egindako objektuak eman eta onartzeko agiria, eta, lan-harremanen ikuspegitik, bi alderdientzat interesgarri diren beste gorabehera guztiak jasotzeko.

Etxetiko langileek taldeordezkaritzako eskubideak erabil ditzakete, lege honetan aurreikusitakoarekin bat etorriz, eta familiartekoen talde bat denean izan ezik.

II. KAPITULUA

Lan-kontratuaren edukia

1. atala.

KONTRATUAREN IRAUPENA

14. artikulua.- Probaldia.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. Duración del contrato.

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

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

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

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

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

En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del

Probaldia itundu daitezke idatziz, beti ere hitzarmen kolektiboetan finkatutako iraupen-mugei lotuta, halakorik badago.

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

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

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

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

Langileak, probaldian, betetzen duen lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa balitz bezala. Salbuespena izango dira lan-harremanak desegitetik eratorriak, edozein alderdik eskatuta desegin baitaiteke probaldian.

Atzera egin gabe amaitzen bada probaldia, ondorio osoak izango ditu kontratuak, eta langileak enpresan duen antzintasunean zenbatuko da probaldiko zerbitzuak betetzen egindako denbora.

Langilea probaldian dela, aldi baterako ezgaitasun egoera sortzen bazaio, edo amatasun, adopzio edo harrera egoeran geratzen bada, eten egingo da probaldiko denbora hori, bi aldean adostasunez egiten bada.

15. artikulua.- Kontratuaren iraupena.

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.

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 gora-beheren 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 kontratuak gehienez ere, hamabi hilabeteko aldian, egoera horiek sortzen direnetik

momento en que se produzcan dichas causas.

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

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

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

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

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

d) Cuando se contrate a un trabajador desempleado, inscrito en la oficina de empleo, por parte de una Administración pública o entidad sin ánimo de lucro y el objeto de dicho contrato temporal de inserción, sea el de realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del desempleado participante, dentro del ámbito de los programas públicos que se determinen reglamentariamente.

Los trabajadores que sean parte en estos contratos no podrán repetir su participación hasta transcurridos tres años desde finalizar el anterior contrato de esta naturaleza, siempre y cuando el trabajador haya sido contratado bajo esta modalidad por un periodo superior a nueve meses en los últimos tres años.

Los servicios públicos de empleo competentes, financiarán a través de las partidas de gasto que correspondan, los costes salariales y de Seguridad Social de estas contrataciones subvencionando, a efectos salariales, la cuantía equivalente a la base mínima del grupo de cotización al que corresponda la categoría profesional desempeñada por el trabajador así como los complementos salariales de residencia reglamentariamente establecidos y, a efectos de Seguridad Social, las cuotas derivadas de dichos salarios.

Todo ello con independencia de la retribución que finalmente perciba el trabajador.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales informará con carácter trimestral a la Comisión Delegada del Gobierno sobre las subvenciones concedidas y

kontaktzen hasita.

Estatuko hitzarmen kolektibo sektorialen eta, halakorik ezean, maila apalagoko hitzarmen sektorialen bidez, kontratu-mota horien gehienezko iraupena mugatu eta zein sasoiatan egin ahal izango diren zehazteko modua egongo da, dena delako egoera gertatzeko garai batzuetan izaten den joera kontuan izanda.

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

Egindako kontratua legez ezarritako gehienezko muga edo konbentzioz ezarritako muga baino epe laburragokoa bada, bi aldeak ados jarrita luzatzeko modua egongo da, baina behin bakarrik. Dena den, kontratuak guztira ezin izango du gehienezko 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.

d) Langabezian egon eta enplegu-bulegoan izena emanda dagoen langilea kontratatzen duenean administrazio publiko batek edo irabazteko asmorik gabeko erakunde batek, baldin eta gizarteratzeko aldi baterako kontratu horren helburua interes orokorreko edo gizarte intereseko obra edo zerbitzu bat burutzea baldin bada, lan-esperientzia lortzeko lanean emandako denbora areagotzeko, beti ere horretarako erregelamendu bidez ezarritako programa publikoen barruan.

Kontratu mota horietan parte hartzen duten langileek ezin izango dute berriz ere parte hartu era horretako kontratua amaitu eta hiru urte igaro arte, beti ere langilea era horretako kontratuz bederlatzi hilabetean baino gehiagoan egon baldin bada kontratatuta azkeneko hiru urteetan.

Eskumena duten enplegu zerbitzu publikoek kontratazio-modu horiek eragindako soldata-gastuak eta Gizarte Segurantzari dagozkionak ordainduko dituzte, kasuan kasuko gastuen partidetatik. Lansariei dagokienez, langileak betetzen duen kategoria profesionalari dagokion kotizazio-taldeko gutxieneko oinarriaren baliokidea ordainduko dute; horrekin batera, baita erregelamendu bidez ezarritako egoitzagatik soldata osagarriak eta, Gizarte Segurantzari dagokionez, lansari horiei dagozkien kuotak.

Hori guztia azkenean langileak eskuratuko duen lansaria dena delakoa izanda egingo da.

Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioak, hiru hilean behin, tarte horretan emandako eta ordaindutako dirulaguntzen berri eman beharko dio Gobernuaren

satisfechas en dicho período así como sobre el seguimiento y control de las mismas .

La retribución de los trabajadores que se incorporen a estos programas será la que se acuerde entre las partes, sin que pueda ser inferior a la establecida, en su caso, para estos contratos de inserción en el convenio colectivo aplicable.

La incorporación de desempleados a esta modalidad contractual estará de acuerdo con las prioridades del Estado para cumplir las directrices de la estrategia europea por el empleo.

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

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

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.

Los convenios colectivos podrán establecer requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal.

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 y con el contrato de inserción.

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

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

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

Ordezko Batzordeari, eta baita horien gaineko jarraipen eta kontrol-lanen berri ere.

Programa horietan parte hartuko duten langileei ordaindu beharrekoa bi aldeen artean hitzartutakoa izango da; dena den, kopuruak ezin izango du izan ezartzekoa den hitzarmen kolektiboan era horretako kontratueterako finkatutako kopurua baino gutxiagokoa.

Langabetuak era horretako kontratuen bidez kontratatzeko orduan, bete egin beharko dira enpleguaren aldeko Europako jarraibideak betetzeko asmoz Estatuak dituen lehentasunak.

Langileak kontratatzeko modua edozelakoa izanda ere, langile finko bihurtuko dira legez probaldirako finkatu zitekeen epearen bestekoa igaro ondoren Gizarte Segurantzari alta eman gabe daudenak; salbuespen izango da, hala ere, kontrataturiko jardueren edo zerbitzuen izaerak berak zerbitzuok denbora baterako iraupena zutela argi erakusten badu; horrez gain, ez dute indarririk galduko zuzenbidez ezar daitezkeen gainerako erantzukizunek.

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

Artikulu honetan aurreikusitako moduan, denbora jakin baterako kontratumoduen arabera egindako kontratuen berri eman behar diete enpresaburuak enpresako langileen legezko ordezkariari, legearen arabera kontratuon oinarritzko kopia bat ematera derrigortuta ez daudenean.

Hitzarmen kolektiboetan baldintza batzuk zehaztu ahal izango dira, aldi baterako kontratazioa neurri kanpo erabiltzea saihesten saiatzeko.

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

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

Lege-xedapenetan, erregelamenduzkoetan edo hitzarmen kolektiboetan eskubide edo baldintza jakin batzuk aitortzen baldin bazaizkie langile batzuei langileak lortutako dena delako antzintasunaren inguruan, antzintasun hori zenbatzerakoan irizpide berak erabili beharko dira langile guztiek, kontratazioa dena delakoa izanda ere.

Lanposturen bat hutsik baldin badago enpresan, enpresaburuak horien berri eman beharko die iraupen jakineko edo aldi baterako kontratuak dituzten langileei, horien artean direla heziketa-kontratuak dituzten langileak ere, horrela, langile

puestos permanentes que los demás trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ap. 1 modificado por art. 1.4 de Ley 63/1997, de 26 diciembre (RCL 1997, 3086).

Ap. 1 b) modificado por art. 1.8 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Ap. 1 d) añadido por art. 1.9 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

La entrada en vigor de esta modificación será el 1 de enero de 2002.

Ap. 5 modificado por art. 1.10 de Ley 12/2001, de 9

horiek ere enpresako gainontzeko langileen eskubide berak izan ditzaten lanpostu iraunkorrek eskuratu ahal izateko.

Informazio hori emateko, iragarki publiko bat jarri beharko da enpresako edo lanlekuko 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 lanbide heziketa iraunkorra eskuratzeko aukera izan dezaten, daukaten kualifikazioa areagotu eta langileen progresioa eta mugikortasuna errazteko.

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

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

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

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.

Hitzarmen kolektibo sektorialetan, sektoreko dena delako jardueraren ezaugarri bereziek hala egitea zuritzen dutenean, iraupen partzialeko modalitateko aldizkako kontratu finkoak erabiltzea erabaki ahal izango da, eta aldi baterako kontratuak aldizkako kontratu finko bihurtzeko espezialitateak ere zehaztu ahal izango dira.

Artikulu honetan aurreikusitakoa erregelamendu bidez garatzeko baimena ematen zaio Gobernuari.

1. paragrafoa abenduaren 26ko 63/1997 Legearen 1,4. artikulua aldatu du.

1 b) paragrafoa uztailaren 9ko 12/2001 legearen 1,8. artikulua aldatu du.

1 d) paragrafoa uztailaren 9ko 12/2001 legearen 1.9. artikulua gehitu du.

Aldaketa hori 2002ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean.

5. paragrafoa uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 1.10.

julio (RCL 2001, 1674).

Ap. 6, ap. 7 y ap. 8 añadidos por art. 1.10 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Ap. 9 renumerado por art. 1.10 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Su anterior numeración era ap. 5.

1 d) párr. 2º modificado por art. 24 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Artículo 16. Ingreso al trabajo.

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

Se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos.

El servicio público de empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados.

Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Ap. 1 modificado por art. 32.1 de Ley 14/2000, de 29 diciembre (RCL 2000, 3029).

Ap. 2 modificado por art. 37.3 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Sección 2ª.

DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual,

artikuluak aldatu du.

6, 7 eta 8. paragrafoak uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 1.10. artikulua gehitu ditu.

9. paragrafoari uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 1.10. artikulua aldatu dio zenbakia.

Lehenago 5. paragrafoa zen.

1 d) paragrafoko 2. lerroaldea abenduaren 30eko 62/2003 Legearen 24. artikulua aldatu du.

16. artikulua.- Lanera nola sartu.

Enpresaburuek egiten dituzten lan-kontratuen berri edo luzatzen dituztenen berri eman beharko diote enplegurako bulego publikoari, eta berdin dio idatziz egindakoak edo bestelakoak izango diren. Horretarako, hamar eguneko epea izango dute kontratua egiten denetik, eta erregelamenduz ezarritako baldintzak bete beharko dituzte.

Debekatuta daude irabazteko asmoa daukaten kolokazioagentziak.

Enplegurako Zerbitzu Publikoak, kasu bakoitzerako lankidetzaz hitzarmenean zehaztutako baldintzetan, eta Enplegurako Institutu Nazionalako Kontseilu Nagusiaren irizpena jaso ondoren, irabazteko asmorik gabeko kolokazio-agentziak eratzeko baimena eman dezake, baldin eta, enpresaburuarengandik edo langilearengandik jasotako ordainsariak agentziok emandako zerbitzuen ondorioz sortutako gastuak parra egiteko baino ez badira.

Agentziok, bakoitzak bere eremuan, enplegua eskuratzeko berdintasunaren printzipioa bermatu beharko dute, eta ezin izango dute inolako bereizkeriarik egin, langileak kasuan kasuko lanpostua betetzeko gaitasuna baldin badauka, ondorengoengatik: jatorriaren eraginez (hor sartzen direlarik arraza edo etnia), sexua, adina, egoera zibila, erlijioa edo sinismenak, iritzi politikoa, sexu-joera, sindikatueta afiliatuta egotea, gizarteko egoera, estatu barruko hizkuntzak edo ezintasunen bat izatea.

1. paragrafoa abenduaren 29ko 14/2000 Legearen 32,1. artikulua aldatu du.

2. paragrafoa abenduaren 30eko 62/2003 Legearen 37,3. artikulua aldatu du.

2. atala.

KONTRATUTIK SORTUTAKO ESKUBIDEAK ETA BETEBEHARRAK.

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

Deuseztatu eta eraginik gabe geldituko dira bai erregelamendu bidezko aginduak bai hitzarmen kolektiboetako baldintzak, bai banakako itunak, zein enpresaburuaren bere kabuzko erabakiak, baldin eta, adina arrazoi dela, enplegurako kontrako bereizkeriarik egiten badute, edo kontrako nahiz aldeko bereizkeriarik egiten badute enpleguan eta ordainketetan, jardunaldian eta laneko gainerako baldintzetan, beti ere sexua, jatorria, egoera zibila, arraza, egoera soziala, iritzi politiko edo erlijioak, sindikatueta eta sindikatuen akordioetara atxikita

adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

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

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

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.

Ap. 3 modificado por art. 2 de Ley 63/1997, de 26 diciembre (RCL 1997, 3086).

Ap. 1 modificado por art. 37.4 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

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

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

Artículo 19. Seguridad e higiene.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

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

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

egon edo ez egotea aitzakia hartuta, edo enpresako beste langile batzuen ahaidetasuna eta hizkuntza oinarri direla, Estatu barruan.

Era berean, deusezak izango dira enpresaburuak hartutako erabakiak, baldin eta erabaki horiek langileentzat kaltegarriak baldin badira eta tratu-berdintasunaren eta bereizkeriarik ezaren printzipioa betetzeko enpresan egindako erreklamazio baten aurka edo aurrera eramandako ekintza judicial baten aurka hartutakoak.

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

Aurreko paragrafoan xedatutakoa hala izan arren, enplegurako neurriak arautu ahal izango ditu gobernuak, tentu, iraupen edo lehentasunekoak, enplegueskatzaile 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, aldeztu aurretik ordezkari zabalena duten sindikatu eta enpresaburuen elkarteekin hitz egin beharko du gobernuak.

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

3. paragrafoa abenduaren 26ko 63/1997 Legearen 2. artikulua aldatu du.

1. paragrafoa abenduaren 30eko 62/2003 Legearen 37,4. artikulua aldatu du.

18. artikulua.- Langilearen pertsona-eskubideen bortxazintasuna.

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.- Segurtasuna eta higieena.

Langileak, lan-zerbitzuak betetzen diharduenean, segurtasun eta higieena arloetan babes eraginkorra jasotzeko eskubidea du.

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

Enpresaburuak derrigorrez bete behar dituen neurri horiek ikuskatu eta kontrolatzen parte hartzeko eskubidea du langileak, lantokian dituen legezko

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.

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

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

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

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75 por 100 de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral.

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

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

ordezkarien bidez, baldin eta indarrean dagoen legeriaren arabera gai horietan espezialduta dagoen organorik edo zentrorik ez badaukate.

Prestakuntza praktikoa eta egokia eman behar die enpresaburuak langileei segurtasun eta higiene gaietan, kontratatzen dituztenean, lanpostua aldatzen dutenean, eta langilearentzat edo bere kideentzat edo beste batzuentzat arrisku larriak ekar ditzakeen teknika berriak aplikatu behar dituztenean. Prestakuntza horretarako, bertako zerbitzuak erabili ditzake enpresaburuak, edo zerbitzu ofizialen partaidetzaz baliatu.

Langileak derrigorrez hartu behar du parte irakaskuntza horietan, eta praktikak egin, bai lan-jardunaldian egiten badira zein beste ordu batzuetan egiten badira ere; dena den, lan-jardunalditik gutxiu behar dira praktiketan emandako beste orduak.

Segurtasun-gaietan aplikatzekoak diren legeak betetzen ez direlako, istripuren bat gertatzeko aukera handi eta larria ikusten badute segurtasungaietan enpresa barruan eskumenak dituzten organoek, eta, halakorik ezean, lantokian langileek dituzten legezko ordezkariak, arriskuegoera hori desagertarazteko neurri egokiak har ditzala eskatuko diote enpresaburuari idatziz; eskabide horri lau eguneko epean jaramonik egin ezik, eskumenak dituzten agintariengana joko dute; alegatutako gorabeherak egon badaudela onartzen badute agintariek, edo segurtasun-neurri egokiak hartzeko eskatuko diote enpresaburuari, arrazoietan oinarritutako erabaki baten bidez, edo inguruan edo lantokian bere jarduerak eteteko, edo material arriskutsua ez erabiltzeko.

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

Istripu-arriskua hurre-hurrekoa bada, segurtasungaietan enpresan eskumenak dituzten organoen erabakiz har daiteke jarduerak gelditzeko akordioa; edo, bestela, etenik gabeko prozesuak dauzkaten enpresetan, langileen ordezkarien %75 ados jarrita, edo ordezkari guztien adostasunez, etendun prozesuak dituzten enpresetan; akordio horren berri berehala eman behar zaie enpresaburu eta laneko agintariei, azken horiek, hogeita lau orduko epean, jarduerak gelditzeko akordioa deuseztatu edo sendets dezaten.

20. artikulua.- Lan-jardueraren zuzendaritza eta kontrola.

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

Langileak kontratuan lana egiteko bereganatu duen betebeharra betetzerakoan, lanerako arreta eta lankidetzaz zor dizkio enpresaburuari, hain zuzen lege-xedapenetan eta hitzarmen kolektiboetan agintzen den moduan, eta enpresaburuak zuzendaritzalanetan ohikoak dituen jardueretan emandako aginduetan edo jarraibideetan, eta,

y costumbres.

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

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

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

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

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

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.

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

- a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y
- b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

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.

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

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

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

Sección 3ª.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

halakorik ezean, usadio eta ohituretan agintzen den moduan.

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

Langileak laneko bere betebeharrak eginbeharrak betetzen dituela egiaztatzeko zaintza eta kontrolerako neurririk ustez egokienak har ditzake enpresaburuak, langilearen giza duintasunari zor zaion begirunea zainduz, bai neurriok hartzerakoan zein ezartzerakoan ere; langile urrituen kasuan, halakorik badago, bakoitzaren benetako gaitasuna hartu behar du kontuan.

Lanera ez joatea zuzituzeko, langileak alegatutako gaixotasun-egoerak edo istripu-arrazoiak egiazta ditzake enpresaburuak, medikuek egindako azterketen bidez.

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

21. artikulua.- Lehian ez jartzeko eta enpresan jarraitzeko ituna.

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

Lan-kontratua iraungi 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 baldintzak bete behar dira:

- a) Enpresaburuak bene-benetako interes industrial edo komertziala eduki behar du gai horretan; eta
- b) langileari kontentsazio ekonomiko egoki bat eman behar zaio.

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

Langileak, zenbait proiektu martxan jartzeko edo lan zehatzen bat egiteko, lanbide espezializazioaren 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

EN EL TRABAJO

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

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

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

El trabajador tendrá derecho:

- 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.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

En los Convenios Colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos.

Artículo 24. Ascensos.

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.

IGOTZEA

22. artikulua.- Lanbide-sailkapenerako sistema.

Negoiazio kolektiboen bidez, edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioen bidez, langileen lanbide-sailkapen edo sailkapen profesionalerako sistema bat finkatuta utz daiteke, lanbide-kategoriak edo lanbide-taldeak eginez.

Lanbide sailkapen edo sailkapen profesional deitutako horretan gaitasun profesionalak, titulazioak eta zerbitzuaren eduki orokorra biltzen dira, denak batera; eta lanbide-kategoria bat baino gehiago eta zenbait funtzio edo espezialitate profesional sar daitezke bertan.

Kategoria profesional bat beste baten baliokidea izango da, lehenengo kategoria profesionalak funtzioak egiteko beharrezkoa den gaitasun profesionalak bigarreneko oinarriko lan-zerbitzuak betetzeko bide ematen badu; aldez aurretik, beharrezkoa izanez gero, prestakuntza edo egokitzapen prozesu soil batzuk bete beharko dira.

Kategoria profesionalak eta lanbide-taldeak zehazteko irizpideak arau komunetara egokitu behar dira, bai sexu bateko zein besteko langileen kasuan.

Langilea eta enpresaburua ados jarrita finkatuko da lankontratuaren xede den lan-zerbitzuaren edukia, eta baita nolako kategoria, talde profesionala edo ordainketa-maila izango dituen ere, hitzarmen kolektiboan edo, halakorik ezean, enpresan aplikatzekoa den hitzarmenean aurreikusitako moduan, beti ere lan-zerbitzuari dagozkionak izan daitezten.

Funtzio bat baino gehiago egitea, edo kategoria, talde edo maila bi edo gehiagori dagozkien funtzioak egitea ituntzen bada, funtzio nagusien arabera egin behar da parekatzea.

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

Langileak eskubidea du:

- 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 txandetakoa bada.
- Laneko ohiko jardunaldia egokitzeko, lanbide-heziketako ikastaroetara joateko bada, edo, lanpostua gordez, heziketarako edo lanbide-prestakuntzarako behar duen baimena eman dakion.

Hitzarmen kolektiboetan itundu behar dira eskubide horiek gauzatzeko moduak.

24. artikulua.- Maila-igoerak.

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

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

Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 25. Promoción económica.

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

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

Sección 4ª.

SALARIOS Y GARANTÍAS SALARIALES

Artículo 26. Del salario.

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

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

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.

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

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.

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

Enpresa barruan maila-igoerak erabakitzeke irizpideak arau komunetara egokitu behar dira, bai sexu bateko zein besteko langileen kasuan.

25. artikulua.- Sustapen ekonomikoa.

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

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

4. atala.

SOLDATAK ETA SOLDATA-BERMEAK

26. artikulua.- Soldatak.

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

Jenerotan jasotako soldata inola ere ezin da izan langilearen soldata-hartzekoen 100eko 30etik gorakoa.

Ez dira soldatatzat hartzen langileak bere lan-jarduera dela-eta egindako gastuen kalte-ordainez edo gehikin moduan jasotako kopuruak, ez eta Gizarte Segurantzaren prestazio eta kalte-ordainak, ez lekualdaketen, etenaldien edo irazpenen ondoriozko kalte-ordainak ere.

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

Era berean, soldataosagarriak 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.

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

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

Artículo 27. Salario mínimo interprofesional.

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

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

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

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

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.

Modificado por art. único de Ley 33/2002, de 5 julio (RCL 2002, 1723).

Artículo 29. Liquidación y pago.

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

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

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

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

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

La liquidación de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el apartado 2 del artículo 49.

27. artikulua.- Lanbide arteko gutxieneko soldata.

Gobernuak finkatuko du urtero lanbide arteko gutxieneko soldata, ordezkariarik gehien duten sindikatuen eta enpresaburuaren elkarrean 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 indizearako aurreikuspenak betetzen ez badira, berriro aztertu beharko da sei hilabetera.

Lanbide arteko gutxieneko soldata berriro aztertzeko denean, horrek ez die eraginik sortuko lanbide-soldaten egiturari eta zenbatekoari, batera hartuta eta urtekoa kontuan dela, hura baino handiagoak badira.

Lanbide arteko gutxieneko soldataren kopurua enbargaezina da.

28. artikulua.- Gizon eta emakumeei berdin ordaintzea.

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.

Uztailaren 5eko 33/2002 Legearen artikulua bakarrik aldatua.

29. artikulua.- Likidazioa eta ordainketa.

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

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

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

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

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

Kontratu finko-etendunetako lan-zerbitzuak egiten dituztenen soldaten likidazioa egin behar denean, jardueraren aldi bakoitza amaitzen denean, 49. artikuluko 2. paragrafoan ezarritako izapideen eta bermeen arabera egin behar da.

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

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

El interés por mora en el pago del salario será el 10 por 100 de lo adeudado.

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

Artículo 30. Imposibilidad de la prestación.

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

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

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.

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

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.

Los créditos por salarios no protegidos en los apartados anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días del salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que éstos, con arreglo a la Ley, sean preferentes.

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

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

Langileak eta legezko bere ordezkariak edonoiz eska ditzakete sortzapen horiei dagozkien liburueta berrien jakinarazpenak.

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

Soldata ordaintzeko eta Gizarte Segurantzako prestazioengatik ordezko ordainketa egiteko, legezko erabilerako moneta edo taloia erabil ditzake enpresaburuak, edo, banketxeen bidez, antzerako beste ordainketamoduren bat, enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari horren berri eman eta gero.

30. artikulua.- Lanik egin ezina.

Enpresaburuari, eta ez langileari, egotz dakizkiokeen eragozpenengatik enpresaburu 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 ordainsariak.

Langileak urtean bi aparteko ordainsari 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, ordainsari horien zenbatekoa.

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

32. artikulua.- Soldataren bermeak.

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.

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

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

Kaleratzeagatik kalte-ordainei ere tratu berdina emango zaie, gutxieneko soldataren hirukoitza gaintzen ez duen oinarriaren gainean kalkulaturako

triple del salario mínimo.

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.

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

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

Modificado por disp. final 14.1 de Ley 22/2003, de 9 julio (RCL 2003, 1748).

Téngase en cuenta que esta modificación entra en vigor el 1 de septiembre de 2004.

Artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial.

El Fondo de Garantía Salarial, Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios.

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 duplo de salario mínimo interprofesional diario por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días.

El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia 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 c) de esta Ley, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del duplo del salario mínimo interprofesional.

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 veinticinco días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.

En los procedimientos concursales, desde el

legezko gutxienari dagokion zenbatekoan.

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

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

Konkurtsoaren kasuan, Konkurtsoari buruzko Legean maileguen sailkapenari buruz eta betearazpen eta premiamenduei buruz jasotako xedapenak izango dira ezartzekoak.

Uztailaren 9ko 22/2003 Legearen 14,1. artikulua aldatu du.

Kontuan izan behar da aldaketa hau 2004ko irailaren 1ean sartuko dela indarrean.

33. artikulua.- Soldatak Bermatzeko Funtz edo Fondoa.

Soldatak Bermatzeko Funtza Lan eta Gizarte Segurantza Ministerioaren menpeko erakunde autonomoa da, eta bere helburuak betetzeko nortasun juridikoa eta jarduteko gaitasuna du. Berak ordainduko die langileei ordaintzeke dauden soldaten zenbatekoa, enpresaburuaren kaudimengabezia, ordainketa-etendura edo porrota gertatzen direnean, edo hartzekodunen bateratzea dagoenean.

Adiskidetze-ekitaldian edo epai-ebazpenean onartutako kopurua hartuko da soldatatzen aurreko ondorioetarako, bai 26.1. artikuluan aipatutako kontzeptu guztiak, bai izapideketa-soldata moduan, eskumenak dituen jurisdikzioak kasu horretarako onartutako kalte-ordain osagarriak barne hartuta. Funtz edo fondoak, ordea, kontzeptu bata edo besteagatik, batera edo banan hartuta, ezin izango du zenbateko honetatik gora ordaindu: lanbide arteko gutxieneko eguneko soldataren bikoitza eta ordaintzeke dauden soldata-egunen kopurua biderkatuz ateratzen dena baino gehiago; nolana ere, ehun eta hogeitaz gora gehiena.

Lege honetako 50 eta 51. artikuluen arabera kaleratzeak eta kontratuamaitzeak arrazoi direla, administrazioak langileen alde emandako epai edo ebazpenaren ondorioz onartutako kalte-ordainak ordainduko ditu Soldatak Bermatzeko Funtzak, aurreko paragrafo kasuetan. Urtebeteko soldata izango da gehieneko muga, baina kalkulurako oinarri hartzen den eguneko soldata lanbide arteko gutxieneko soldataren bikoitzetik gorakoa izan gabe.

Lege honetako 50. artikuluen arabera kaleratzeen kasuan edo kontratuamaitzeen kasuan, Soldatak Bermatzeko Funtzak egin behar dituen ordainketen ondorioetarako, zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeita bost eguneko oinarria hartuta kalkulatu da kalte-ordainaren zenbatekoa, baina aurreko lerroaldean finkatutako mugaren barruan.

Hartzekodunak bateratzeko jardunbideetan, lan-

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

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

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

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

Si dichos créditos 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.

El Fondo de Garantía Salarial se financiará con las aportaciones efectuadas por todos los empresarios a que se refiere el apartado 2 del artículo 1 de esta Ley, tanto si son públicos como privados.

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

A los efectos de este artículo se entiende que existe insolvencia del empresario cuando, instada la ejecución en la forma establecida por la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1990, 922 y 1049), 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.

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 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.

En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 de esta Ley o por la causa prevista en el párrafo c) del artículo 52.

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 paragrafoetan 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.

Aurreko zenbakietan zehaztutako betebeharrak bidezkoak direnents egiaztatzeko espedienteazabaldu eta gero bereganatuko ditu Funtsak betebeharrak.

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

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

Lege honetako 1. artikuluko 2. paragrafoan aipatutako enpresaburu publiko eta pribatu guztiek egindako ekarpenekin finantzatu da Soldatak Bermatzeko Funtsa.

Kotizazio-tipoa gobernuak finkatuko du, laneko istripuetatik, lanbideeritasunetatik eta langabeziatik sortutako arriskuei erantzuteko kotizazioa kalkulatzeko, Gizarte Segurantzaren Sistemanoinari diren soldaten gainean.

Artikulu honen ondorioetarako, enpresaburuaren kaudimengabezia dagoela ulertu behar da, Lan-jardunbidearen Legeak ezarritako moduan ordainketa betearazteko jardunbideari ekinga, lan-kredituak kitzatzea lortzen ez denean.

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

Aurreko paragrafoen ondoriozko prestazioak ordain ditzala Soldata Bermearen Fondoari eskatzeko eskubideak urtebetera preskribatuko du, soldaten zorra onartu edo kalte-ordainak finkatuko dituen adiskidetzeeitaldiaren, epaiaren edo ebazpenaren egunetik kontatzen hasita.

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

Lege honetako 51. artikulua aplikatuz hasitako espedientearen ondorioz, edo 52. artikuluko c) lerroaldean aurreikusitako arrazoia dela-eta, lan-harremana iraungi zaien langileei dagokien legezko kalte-ordainaren 100eko 40a ordainduko du Soldata Bermearen Fondoak, hogeita bost langiletik beherako enpresetan.

El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo.

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.

Ap. 2 modificado por art. único de Ley 60/1997, de 19 diciembre (RCL 1997, 3031).

Ap. 1 modificado por art. 2.1 de Ley 45/2002, de 12 diciembre (RCL 2002, 2901).

Sección 5ª.

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 34. Jornada.

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.

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

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.

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.

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

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

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

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.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar

Artikulu honetako 2. paragrafoan aurreikusitako mugetara egokitutako kalte-ordainen arabera egingo da ordainketa honen zenbatekoaren kalkulua.

Soldata Bermearen Fonda alderdi izango da tartekaritza-jardunbideetan, artikulu honetan aurreikusitako betebeharrak bereganatu behar baditu.

2. paragrafoa abenduaren 19ko 60/1997 Legearen artikulu bakarrak aldatu du.

1. paragrafoa abenduaren 12ko 45/2002 Legearen 2.1. artikulua aldatu du.

5. atala

LANEKO DENBORA

34. artikulua.- Lanaldia.

Lanaldiak hitzarmen kolektiboetan edo lan-kontratuetan itundutakoa iraungo du.

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

Hitzarmen kolektiboz edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioz, irregular banatu ahal izango da lanaldia urtean zehar.

Dena den, banaketa horrek lege honetan aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsedenaldiak errespetatu beharko ditu.

Lanaldi bat amaitzen denetik eta hurrengo hasten den 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 atsedenaldira errespetatuz.

Hamazortzi 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.

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

Atsedenaldira hori benetan lan egindako denbora moduan hartu behar da, hitzarmen kolektiboan edo lankontratuan horrela ezarrita badago edo ezartzen bada.

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

Bai eguneroko lanaldiaren hasieran eta bai azkenean langilea bere lanpostuan dagoela kontatuko da laneko denbora.

Enpresak urtero egin behar du lan-egutegia, eta ondo ikusteko lekuan jarri behar du halako ale bat,

del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

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.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo.

Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

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.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al

agerian, lantoki bakoitzean.

Lan eta Gizarte Segurantzaren ministroaren proposamenez, eta ordezkariarik handiena duten sindikatu eta enpresaburuen antolakundeek entzun ondoren, lanaldiaren eta atsedendarien antolamendua eta iraupena mugatu edo zabaldu ahal izango ditu Gobernuak, berezitasunak dituzten sektore eta lanetarako.

35. artikulua.- Aparteko orduak.

Aurreko artikulua araberako finkatutako lanaldi normalaren gehieneko iraupenaren gainera egindako lan-orduak aparteko ordutzat hartu behar dira.

Hitzarmen kolektiboz, edo, halakorik ez, banakako kontratuz aukeratu behar da, edo aparteko orduak ordaindu, beti ere finkatutako zenbatekoarekin, baina inola ere ez ordu normalaren balioaren azpitik, edo ordaindutako atsedendaldi berdintsuekin kitatu.

Puntu horretan itunik egon ezik, aparteko orduak egin eta hurrengo lau hilabeteetan atsedendaldi hartuz kitatu behar direla ulertu behar da.

Aparteko orduen kopurua ezin da lauogeitik gorakoa izan urtean, artikuluko honetako 3. paragrafoan aurreikusitakoa salbuespen dela.

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 lehenaldian xedatutakoaren ondorioetarako, ez dira zenbatuko aparteko ordu gisa ordu horiek sartu eta hurrengo lau hilabeteetan atsedendaldi hartuz kitatutakoak.

Gobernuak kendu egin ditzake aparteko orduak, edo aparteko orduen gehieneko kopurua gutxitu, denbora jakin baterako, edo orokorrean, edo zenbait jardura edo lurralde-eremutarako, derrigorrezko langabezian dauden langileek lanpostua aurkitzeko aukera gehiago izan dezaten.

Ezbeharrak eta ohiz kanpoko eta presazko beste kalte batzuk aurrezaintzeko edo konpontzeko egindako aparteko orduak ez dira kontuan hartuko lanaldi normalaren gehieneko iraupena zehazteko, ez eta onartutako aparteko orduen gehieneko kopurua zenbatzeko ere, nahiz eta aparteko ordu legez ordaindu behar diren.

Aparteko lanorduetan lan egitea borondatezkoa izango da, hitzarmen kolektiboz edo banakako lan-kontratuz halako orduak egitea itundu ez bada behintzat; beti ere artikuluko honetako 2. paragrafoko mugen barruan.

Aparteko orduak zenbatzeko, egunegun egin behar da langile bakoitzaren lanaldiaren erregistroa, eta soldatak ordaintzeko finkatutako aldiaren metatutako diru guztiak; soldataren agiriarekin batera eman

trabajador en el recibo correspondiente.

Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.

A los efectos de lo dispuesto en la presente Ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días.

Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Resultará de aplicación a lo establecido en el párrafo segundo lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 de esta Ley.

Igualmente, el Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales a las previstas en el presente artículo para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.

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.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad

behar zaió langileari laburpenaren kopia bat.

36. artikulua.- Gaueko lana, txandakako lana, eta lan-erritmoa.

Gaueko hamarretatik goizeko seiak arte egindako lana gaueko lantzat hartzen da, lege honetan xedatutakoaren ondorioetarako.

Enpresaburu batek ohikoa badu gaueko lanaz baliatzea, laneko agintariei eman behar die 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 lerroaldean xedatutakoa aplikatzeko, ordea, gaueko langiletzat hartzen da bere eguneroko lanaldiaren zati bat, hiru ordutik beherakoa ez den zatia alegia, normalean gaueko aldiaren duena; baita, ustez, urteko lanaldiaren herena baino txikiagoa ez den zatia gaueko aldiaren egingo duen langilea ere.

Lege honetako 34. artikuluko 7. paragrafoan xedatutakoa aplikatuko zaió bigarren lerroaldean ezarritakoari.

Artikulu honetan aurreikusitako mugapen eta bermeei beste osagarri batzuk ere ezar diezazkieke Gobernuak, gaueko lanaz ari garela, zenbait jardueraren kasuan edo zenbait langile-kategoriatarako, hain zuzen osasunerako eta segurtasunerako izan ditzaketan arriskuen arabera.

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 atsedendiekin kitzatzeko akordioa hartu bada.

Txandakako lantzat hartu behar dira taldeka antolatutako lan-modu guztiak, langileek lanpostu berberak betetzen badituzte elkarren jarraian, erritmo jakin baten arabera, etena edo etenik gabea izanda ere. Langileak, ondorioz, ordu diferenteetan bete behar ditu bere zerbitzuak, egun edo aste batzuetan zehaztutako aldietan.

Eguneko hogeita lau orduetan etenik gabeko produkzio-prozesuak dituzten enpresetan, txandakako lana antolatzen denean txandakatu egin behar dira txandak, eta langile bat ere ez da egongo gaueko txandan bi aste baino gehiago, jarraian, bere borondatez ez bada.

Jardueraren izaera den modukoa delako, igande eta jaiegunak barne hartuta, txandakako lan-araubidea daukaten enpresek, edo lan-jarduera aste osoka betetzen duten langile-taldeekin egin dezakete lana, edo, beharrezkoak diren taldeak osatzeko, astean egunen baterako edo gehiagorako langileak kontratatuz.

Gaueko langileek eta txandakako lan egiten dutenek une oro eduki behar dute beren lanaren izaerari egokitutako babes-maila, osasunari eta

adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia.

Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.

El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente Ley.

El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

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

segurtasunari dagokienetan, babes eta aurrezaintzarako zerbitzu egokiak barne, beti ere enpresako beste langileen parekoak.

Gaueko lanera atxiki aurretik, doan osasun-azterketa bat egingo zaiela bermatu behar die enpresaburuak berak dauzkan gaueko langileei; ondoren, aldiro egingo zaie osasun-azterketa, gai horren gaineko arau berezietan ezarriko den moduan.

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.

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, batez ere, lanaldiaren barruko atsedenaldira zehazteko hartu behar dira kontuan.

37. artikulua.- Asteko atsedenaldira, jaiak eta baimenak.

Langileek astean etenik gabe gutxienez egun eta erdiko atsedenaldira baterako eskubidea izango dute: larunbat arratsaldea eta igande osoa, edo, bestela, igande osoa eta astelehena goiza; hala ere, hamalau eguneko aldietan metatu ahal izango da atsedenaldira.

Hamazortzi urtetik beherako asteko atsedenaldira gutxienez bi egunekoak izango dira, etenik gabe.

34. artikuluko 7. paragrafoan xedatutakoa aplikatu ahal izango zaio asteko atsedenaldira, zabaldu eta gutxitzeari dagokienez, baita zenbait jarduera zehazterako aukerako beste atsedena-arabide batzuk finkatzeko ere.

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 lehenaldian 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

fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes.

Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna Comunidad Autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

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 o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización 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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

jaiegunen muga barruan; Estatu osokoak izan eta erregelamendu bidez zehaztutako jaien ordeztatu ahal izango dituzte, baita astelehenetara aldatutako ordeztatu ere, halakorik bada.

Era berean, aurreko lerroaldean 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 errekerperatzekoa izango da.

Aurrez jakinarazi eta zurutu ondoren, langilea lanera joan gabe gera daiteke, eta soldata jasotzeko eskubideari eutsi, jarraian azaldutako arrazoiaren bat badauka, eta bertan esandako denborarako:

- a) Hamabost egun natural, ezkontzen bada.
- b) Bi egun, seme-alabaren bat izan badu, edo odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren gradura arteko senitartekoren bat hil, istripua izan, gaixotasun larria jasan edo ospitalera eraman baldin badute.

Hori dela eta, langileak leku batetik bestera joan behar badu, lau eguneko izango du epea.

- c) Egun bat, ohiko etxebizitza aldatzeko bada.
- d) Behar duen beste denbora, desenkusaezineko betebeharrak publiko eta pertsonalen bat betetzeko denean, botoa ematea barne hartuta.

Legezko edo hitzarmenezko arauen batean aldi zehatzen bat aipatzen denean, bertan xedatutakoa bete beharko da lanera joan gabeko denboraren iraupenari dagokionez, eta horren kalte-ordain ekonomikoari dagokienez.

Lehen aipatutako betebeharrak hori betetzeagatik, hiru hilabeteko epean, laneko orduetatik %20a baino gehiago bada langileak egin ezinik uzten duen egin beharreko lana, lege honetako 46. artikuluko 1. paragrafoan araututako eszedentzia egoerara eraman dezake enpresak langile hori.

Langileak, bestalde, betebeharrak edo kargu hori betetzeagatik kalte-ordainak bat jasotzen badu, enpresaren eskubidekoa duen soldatetik kenduko zaio kalte-ordain horren zenbatekoa.

- e) Sindikatuaren edo langileen ordezkartzako egitekoak betetzeko behar duen denbora, legez edo hitzarmenez ezarritakoaren arabera.
- f) Haurdunaldian zehar egin beharrekoak diren azterketak egiteko eta haurra izateko unerako prest egoteko teknikak lantzeko beharrezkoa den denbora, lanaldiaren ordutegiaren barruan egin behar direnean.

Emakumeak diren langileek, bederatzi hilabetetik beherako haurrari bularra emateko, lanetik ordubete alde egiteko eskubidea izango dute, eta bi zatitan banatu ahal izango dute denbora hori.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4.bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

Ap. 3 f) añadido por disp. adic. 11 de Ley 31/1995, de 8 noviembre (RCL 1995, 3053).

Emakumeek, beren borondatez, eskubide horren ordez ordu erdi gutxitu dezakete lanaldi normala helburu berberarekin.

Baimen hori, ordea, nahiz amak nahiz aitak har dezake, biok lan egiten badute.

4. bis Haurra garaia baino lehen jaio baldin bada edo, edozein arrazoi dela eta, ospitalean egon behar baldin badute jaio eta gero, aitak edo amak lanetik ordubetez irteteko aukera izango dute.

Horrekin batera, lanaldia gehienez ere egunean bi orduz murrizteko eskubidea izango dute, eta hala eginez gero, soldata ere hein berean murriztuko zaie.

Baimen horretaz baliatu ahal izateko, artikulua honetako 6. paragrafoan esaten dena bete beharko da.

Legezko zaintza dela eta, sei urtetik beherako umeren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen gutxitu fisiko edo psikikoren bat zuzenean zaindu behar dutenek lanaldia gutxitzeko eskubidea izango dute, soldata ere hein berean gutxituta; lanaldiaren heren bat izango da gutxienez, eta erdia gehienez.

Gauza bera egiteko eskubidea izango du senitartekoren bat zuzenean zaindu beharra duenak, odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko bigarren gradura arteko senitartekoa bada, eta adina dela, istripuren bat dela, edo gaixotasunen baten eraginez ez bada gauza bera bakarrik moldatzeko; beti ere ordaindutako lanik egiten ez badu.

Paragrafo honetan aipatzen den lanaldiaren murrizketa langile guztien eskubidea da, gizon zein emakume.

Dena dela, enpresa bereko bi langile edo gehiagok pertsona berak eraginda eskubide honetaz baliatzeko eskubidea izango balute, enpresaburuak eskubideaz aldi berean baliatzeko aukera mugatzeko gaitasuna izango luke, enpresaren funtzionamenduarekin lotutako arazoiek hala egitea zuzitzen badute.

Bularra emateko baimena eta lanaldia murrizteko zein ordutan eta egunetan hartuko den (artikulu honetako 4. eta 5. paragrafoetan aipatzen dena) langileak berak erabakiko du, bere ohiko lanaldia erreferentziatzat hartuta.

Langileak hamabost egun lehenago gutxienez jakinarazi beharko dio enpresaburuari zein egunetan ekingo dion berriz ere ohiko lanaldiarekin lanean.

Enpresaburu eta langileen artean eztabaidaren bat sortzen baldin bada artikulu honetako 4. eta 5. paragrafoetan aipatzen diren orduak hartzeko edo lanaldia murrizteko eskubidearen inguruan, horren gaineko erabakia eskumena duen jurisdikzioak hartuko du, Lan Prozedurako Legearen 138 bis artikuluan ezarritako prozeduraren arabera.

3 f) paragrafoa azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 11. xedapen gehigarriaren bidez gehitu da.

Ap. 3 b) modificado por art. 1 de Ley 39/1999, de 5 noviembre (RCL 1999, 2800).

Ap. 4 y ap. 5 modificados por art. 2 de Ley 39/1999, de 5 noviembre (RCL 1999, 2800).

Ap. 6 añadido por art. 2.3 de Ley 39/1999, de 5 noviembre (RCL 1999, 2800).

Ap. 4 bis añadido por disp. adic. 8.ap. 1 a) de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Artículo 38. Vacaciones anuales.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual.

En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

El procedimiento será sumario y preferente.

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.

CAPITULO III

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Sección 1ª.

MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 39. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo

3 b) paragrafoa uztailearen 5eko 39/1999 Legearen 1. artikulua aldatu du.

4. eta 5. paragrafoa uztailearen 5eko 39/1999 Legearen 2. artikulua aldatu ditu.

6. paragrafoa uztailearen 5eko 39/1999 Legearen 2.3. artikulua gehitu du.

4 bis paragrafoa uztailearen 9ko 12/2001 Legearen 8. xedapen gehigarriko 1 a) paragrafoak gehitu du.

38. artikulua.- Urteko oporrak.

Urteko oporraldia ordaindutakoa da, ezin da kalteordain ekonomiko ordezkatu, eta hitzarmen kolektiboan edo banakako kontratuetan itundutako iraupena izango du.

Inola ere ez da hogeita hamar egun natural baino gutxiagokoa izango.

Oporrak hartzeko aldia edo aldiak enpresaburuak eta langileak finkatuko dituzte ados jarrita, urteko oporren planifikazioari buruz hitzarmen kolektiboetan ezarritakoarekin bat etorritik.

Alderdien artean adostasunik lortu ezean, eskumenak dituen jurisdikzioak finkatuko ditu oporrak hartzeko egunak; horren erabakia ezin izango da errekurritu.

Lehentasunezko jardunbide laburra erabiliko da.

Enpresa bakoitzean finkatuko da bertako oporregutegia.

Oporrak hartu baino bi hilabete lehenago gutxienez jakingo du langileak noiz diren bere oporegunak.

III. KAPITULUA

Lan-kontratua aldatu, eten eta iraungitzea

1. atala.

MUGIGARRITASUN FUNTZIONALA ETA GEOGRAFIKOA

39. artikulua.- Mugigarritasun funtzionala.

Mugigarritasun funtzionalak enpresaren barruan edukiko dituen mugak ondorengoak baino ez dira izango: lan-zerbitzuak betetzeko behar diren titulazio akademiko edo profesionalak edukitzea eta talde profesionalen batekoa izatea.

Talde profesionalak zehaztu gabe badaude, kategoria profesional baliokideen artean egin ahal izango da mugigarritasun funtzionala.

Mugigarritasuna frogatzen duten arrazoi teknikoak edo antolamenduzkoak badaude baino ez da posible izango talde profesionalari edo kategoria baliokideei ez dagozkien funtzioak egiteko mugigarritasun funtzionala; eta horiei erantzuteko ezinbestekoa den denborarako.

Funtzio apalagoak aginduz gero, produkzio-jarduerarako luzaezineko edo ezusteko premiekin frogatu behar da.

Langileen ordezkariari eman behar die egoera horren berri enpresaburuak.

Langilearen duintasuna kaltetu gabe, eta bere

de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Estas acciones serán acumulables.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

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.

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador

lanbiderako prestakuntzaren eta sustapenaren kontra joan gabe gauzatu behar da mugigarritasun funtzionala; eta benetan egindako funtzioei dagokien ordainketa jasotzeko eskubidea izango du langileak, funtzio apalagoak agintzen zaizkionean izan ezik, kasu horretan jatorrizko ordainketei eutsiko baitie.

Mugigarritasun funtzionalen ondorioz ohikoak barik beste funtzio batzuk egin behar direnean, ezin izango da esan mugigarritasunaren ondoriozko ezgaitasun sortuberria edo egokitzapenik eza duela dena delako langileak, nahiz eta berez kaleratze objektiborako arrazoia izan.

Mugigarritasunaren ondorioz talde profesionalari edo kategoría baliokideei dagozkien funtzioak baino goragokoak egiten badira sei hilabete baino gehiagoz, urtebete barruan, edo zortzi hilabete baino gehiagoz, bi urteko tartean, langileak lanpostu-igoera eska dezake, hitzarmen kolektiboan xedatutakoa horren kontrakoa ez bada, edo, bestela, berak egindako funtzioei dagokien lanpostu hutsa berak betetzea eskatu, enpresan halako igoerarako aplikagarriak diren arauak betez, eta soldaten arteko aldeak beretzat eskatuz.

Egintza horiek metatu egin daitezke.

Enpresak ezezkoa emanaz gero, eta batzordearen edo langileen ordezkarien irizpena jaso ondoren, langileak erreklamazioa egin diezaiolke eskumenak dituen jurisdikzioari.

Artikulu honetan adierazitako aldiak barik beste batzuk ezarri ahal izango dira hitzarmen kolektiboan, lanpostu hutsak betetzeko erreklamazioak egiteko.

Alderdien arteko akordioa beharko da artikulu 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 hitzarmen kolektiboan horretarako ezarritako arauen menpe.

40. artikulua.- Mugigarritasun geografikoa.

Lantoki mugikor edo ibiltariak dituzten enpresetan zerbitzuak betetzeko berariaz kontratatu gabeko langileak enpresa bereko beste lantokiren batera aldatzeko, baldin eta langileen egoitza aldatu behar bada, aldaketa hori zuzitzeko arrazoiak egon behar dira, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak alegia, edo enpresaren jarduerari dagozkion kontratazioak eduki beharko dira.

Artikulu honetan aipatutako arrazoiak egon badaudela ulertuko da proposatutako neurriak hartuta enpresaren egoera hobetzen bada, bere baliabideak egokiago antolatuz merkatuan lehiakorragoa bilakatu delako, edo merkatuaren eskaerari hobeto erantzuten diolako.

Lantokiz aldatzeko erabakia enpresaburuak jakinarazi behar die langileari eta langileen legeko ordezkariari, aldaketa gertatu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez.

Lantokiz aldatzeko erabakia jakinarazi ondoren,

tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

langileak, edo gastuen kalte-ordainak jasota lantokiz aldatzeko aukera egiteko eskubidea izango du, edo kontratua iraungitzeko eskubidea, zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeituz hamar eguneko kalte-ordaina jasoz; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, eta gehienez ere hamabi hilabeteri dagokiona eskuratuko da 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 mugen azpitik.

Lantokiz aldatuz berrira joateko aipatutako epea betearazlea den arren, kontratua iraungitzeko aukera egin ez duen langileak, enpresaren erabakiarekin bat ez badator, aurkatu egin dezake erabakia eskumenak dituen jurisdikzioan.

Epaiak erabakiko du lantokiz aldatzea bidezkoa den, edo bidegabekeria den; azken kasu horretan, jatorrizko lantokira itzultzeko eskubidea onartuko zaio langileari.

Lantoki-aldaketak egiten baditu enpresak, artikuluko honetako hurrengo paragrafoan 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 ondorioz gabeak direla deklaratuko da.

Aurreko paragrafoan aipatutako lantoki-aldaketa egin aurretik, enpresak langileen legezko ordezkariekin hitz egin beharko du gai horri buruz, hamabost egun baino gutxiagokoa ez den aldi batean, bost langile baino gehiagoko lantoki osoari eragiten dionean; edo, lantoki osoari eragin ez arren, laurogeita hamar eguneko aldiaren jarraian aipatzen diren langileei eragiten badie gutxienez:

- a) Ehun langiletik beherako enpresetan, hamar langileri.
- b) Enpresako langileen ehuneko hamarrari, ehun eta hirurehun langile arteko enpresak badira.
- c) Hirurehun langile edo gehiagoko enpresetan, hogeita hamar langileri.

Enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira kontsultaldi horretan, baita ondorioak saihestu edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak biguntzeko beharrezko neurriak zeintzuk diren.

Laneko agintariei jakinarazi behar zaizkie bai kontsultaldia hasi dela, bai haren amaieran alderdiek dituzten jarrerak ere, guztiaren berri izan dezaten.

Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se registrará a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere al apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo.

La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo 4 del apartado 1 de este artículo.

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.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, ordezkari-tza sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, baina guztien artean gehiengoa ordezkatu beharko dute.

Kontsultaldia amaitu eta gero, lantoki-aldaketari buruzko erabakia jakinarazi behar die enpresaburuak langileei; artikuluko honetako 1. paragrafoan xedatutakoa izango da arau lantoki-aldaketaren ondorio guztietarako.

Aurreko erroaldean aipatutakoa hala izanda ere, laneko agintariek, alderdien jarrerak ikusita, eta erabaki horren ondorio ekonomikoek edo giza ondorioek bidezko egiten badute, artikuluko honetako 1. paragrafoan aipatutako epea luzatzeko agindua eman dezakete, lantoki berrira joateko, eta, ondorioz, lantokialdaketa eraginkortasuna eten; baina epe luzatze hori inola ere ez da sei hilabetetik gorakoa izango.

Paragrafo honetan aipatutako erabakien kontra gatazka kolektiboa eragin daiteke, eta artikuluko honetako 1. paragrafoan aurreikusitako moduko egintzak ere gauza ditzake bakoitzak bere aldetik.

Gatazka kolektiboa sortzen denean, gelditu egingo dira bakarka hasitako egintzen izapideak, harik eta hura erabaki arte.

Kontsultaldian langileen legezko ordezkariak lortutako akordioak ez dio kalterik ekarriko gaiak eragindako langileek duten eskubideari, hain zuzen artikuluko honetako 1. paragrafoko laugarren erroaldean aurreikusitako aukeraz baliatzeko.

Lantoki-aldaketa dela eta, ezkontideren batek egoitza aldatzen badu, besteak ere, enpresa bereko langile bada, toki horretara aldatzeko eskubidea izango du, lanposturik badago.

Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arazoak direla eta, edo enpresaren jarduerari buruzko kontratazioak egonez gero, enpresak aldi baterako desplazatu ditzake langileak; eta langileoi, beren ohiko egoitzatik kanpoko beste herriren batean bizi behar badute, soldatez gainera, bidai-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 irauan 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 bidai-gastuak enpresaburuaren kontura izango dira.

Desplazamendurako aginduaren kontra, betearaztekoa izan arren, errekurtsioa jar dezake langileak, artikuluko honetako 1. paragrafoan lantoki-aldaketei buruz aurreikusitako moduari jarraituz.

Hiru urteko aldi hamabi hilabetetik gorakoa bada desplazamenduen iraupena, lege honetan lantoki-aldaketetarako aurreikusitako tratamendua izango dute desplazamenduek, ondorio guztietarako.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen

Langileen legezko ordezkariak lehentasuna edukiko dute artikulua honetan aipatutako lanpostuetan jarraitzeko.

41. artikulua.- Lan-baldintzen funtsezko aldaketak.

Frogatutako arrazoiak daudenean ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpenaren aldetik, lan-baldintzen funtsezko aldaketak egitea erabaki dezake enpresako zuzendaritzak.

Lan-baldintzen funtsezko aldaketatzat hartuko dira, besteak beste, gai hauetan eragina daukatena:

- a) Lanaldian.
- b) Ordu egian.
- c) Txandakako lan-araubidean.
- d) Ordaintzeko sistemari.
- e) Lan-sisteman eta errendimenduan.
- f) Funtzioetan, lege honetako 39. artikuluan mugigarritasun funtzionalerako aurreikusitako mugaz kanpokoak direnean.

Artikulu honetan aipatutako arrazoiak egon badaudela ulertu behar da, ordea, proposatutako neurriak hartuta enpresaren egoera hobetzen bada, bere baliabideak egokiago antolatuz merkatuan lehiakorragoa bilakatu delako, edo merkatuaren eskaerari hobeto erantzuten diolako.

Lan-baldintzen funtsezko aldaketak banakakoak edo kolektiboak izan daitezke.

Langileek banaka dituzten lan-baldintzak aldatzen badira, banakako aldaketa dela ulertu behar da.

Hitzarmen edo itun kolektiboz langileei onartutako lan-baldintzak aldatzen direnean, edo, ondorio kolektiboak sortuz, enpresaburuak bere kabuz hartutako erabakiz langileen gozamenerako diren lan-baldintzak aldatzen direnean, aldaketa kolektibo dela ulertu behar da.

Lege honetako III. tituluan araututako hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzak aldatu, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioz baino ezin izango da aldatu, eta aurreko paragrafoko b), c), d) eta e) lerroaldeetan aipatutako gaiei dagokienez gainera.

Aurreko lerroaldean ezarritakoa hala izan arren, artikulua honetako 4. paragrafoan xedatutako ondorioetarako ez da kasu bakar batean ere kolektibo izango, ondoren aipatutako langile-kopuruei baino gutxiagori eragingo dieten funtzioak eta ordutegia aldatzea laurogeita hamar eguneko epean:

- a) Ehun langiletik beherako enpresetan, hamar langileri.
- b) Enpresako langileen ehuneko hamarrari, ehun eta hirurehun langile arteko enpresak badira.
- c) Hogeita hamar langileri, hirurehun langile edo

trescientos o más trabajadores.

La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1 a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de

gehiago dituzten enpresak badira.

Dagokion langileari eta langilearen legezko ordezkariari jakinarazi behar die enpresaburuak banakako lan-baldintzetan funtsezko aldaketak egiteko erabakia, erabakia indarrean sartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez.

Artikulu honetako 1. paragrafoko a), b) eta c) lerroaldeetan aurreikusitako kasuetan, eta 50. artikuluko 1.a) paragrafoan xedatutakoaren kontra joan gabe, funtsezko aldaketaren ondorioz langilea kaltetuta gelditzen bada, kontratua eteteko eskubidea izango du, eta zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeitazko eguneko kalte-ordaina jasotzeko; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, eta bederatziz hilabetekoa izango da gehienez ere eskuratu ahal izango den kalte-ordaina.

Goian aipatutako eraginkortasun-epea betearazlea den arren lanbaldintzak aldatzeko, kontratua desegiteko aukera egin ez duen langileak, enpresaren erabakiarekin bat ez badator, aurkatu egin dezake erabakia eskumenak dituen jurisdikzioan.

Epaiak erabakiko du lan-baldintzen aldaketa bidezkoa den, edo bidegabekeria den; azken kasu horretan, aurreko baldintzetara itzultzeko eskubidea onartuko zaio langileari.

Artikulu honetako hurrengo paragrafoan jasotako aurreikuspenak saihesteko, 2. paragrafoko azken lerroaldean adierazitako mailaren azpitik bata bestearen jarraian laurogeita hamar eguneko aldietan lan-baldintzen funtsezko aldaketak egiten baditu enpresak, portaera hori onartzeko arrazoi berririk egon gabe, lan-baldintzen aldaketa berri horiek legeari iruzurra eginez gauzatu direla ulertuko da, eta deusezak eta ondorioz gabeak direla deklaratu da.

Lan-baldintza kolektiboetan funtsezko aldaketa bat egiteko erabakia hartu aurretik, enpresak langileen legezko ordezkariarekin hitz egin beharko du gai horri buruz, hamabost egun baino gutxiagokoa ez den aldi batean.

Enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira kontsultaldi horretan, baita ondorioak saihestu edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak biguntzeko beharrezko neurriak zeintzuk diren.

Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko.

Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengo ordezkatzeko badute.

Kontsultaldia amaitu eta gero, lan-baldintzen aldaketari buruzko erabakia jakinarazi behar die enpresaburuak langileei; eta artikulu honetako 3. paragrafoan aipatutako epea igarota sortuko ditu

este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo.

La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.

Sección 2ª.

GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO

Artículo 42. Subcontratación de obras y servicios.

Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento.

Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.

ondorioak.

Paragrafo honetan aipatutako erabakien kontra gatazka kolektiboa eragin daiteke, eta artikulua honetako 3. paragrafoan aurreikusitako moduko egintzak ere gauza ditzake bakoitzak bere aldetik.

Gatazka kolektiboa jartzen denean, gelditu egingo dira bakarka hasitako egintzen izapideak, harik eta hura erabaki arte.

Kontsultaldian langileen legezko ordezkariak lortutako akordioak ez dio kalterik ekarriko gaiak eragindako langileek duten eskubideari, hain zuzen artikulua honetako 3. paragrafoko bigarren leerroaldean aurreikusitako aukeraz baliatzeko.

Lantokiz aldatzeari dagokionez, lege honetako 40. artikuluan ezarritako berariazko arauetan xedatutakoari lotu behar zaio.

2. atala.

BERMEAK, ENPRESABURUA ALDATZEAGATIK

42. artikulua.- Obra eta zerbitzuak azpikontratzea.

Norberaren enpresako jarduerari dagozkion zenbait lan edo zerbitzu egiteko beste enpresaburu batzuekin kontratuak edo azpikontratuak egiten dituzten enpresaburuek egiaztatu egin behar dute ea kontratista horiek Gizarte Segurantzako kuotak egunean dituzten.

Horretarako, dagokion enpresaren identifikazioa emanda, idatziz eskatu behar diote Gizarte Segurantzako 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.

Enpresaburu nagusiak, Gizarte Segurantzari dagokionez gorago aipatutako epea amaitu denean izan ezik, berak egindako enkargua amaitu eta hurrengo urte osoan zehar, erantzukizun solidarioa izango du kontratista eta azpikontratatuek langileekin eta Gizarte Segurantzarekin dituzten betebeharrak, beti ere kontrata indarrean egon den aldiari dagokionez.

Ez da kontratistaren egintzak direla-eta erantzukizunik egongo, familiako buruak bere etxebizitza egin edo konpontzeko baino ez diren jarduerak kontratatzen dituztenean, ez eta obraren edo industriaren jabeak enpresako jarduerak ez direnak kontratatzen dituztenean ere.

Kontratista edo azpikontratatuentzat lan egiten duten langileei idatziz jakinarazi beharko die beren enpresaburuak une bakoitzean zein enpresa nagusientzat ari diren zerbitzuak eskaintzen.

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.

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.

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64.1.1º de esta Ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

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.

Modificado por art. 2.1 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Artículo 43. Cesión de trabajadores.

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en el apartado anterior 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.

Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria.

Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

Artículo 44. La sucesión de empresa.

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

Era berean, kontratista edo azpikontratatistak enpresa nagusia zein den jakinarazi beharko dio Gizarte Segurantzako Diruzaintza Nagusiari, erregelamendu bidez horretarako ezarritako moduan.

Azpikontratazioaren inguruan dauden aurreikuspenen ganean eman beharreko informazioa dena delakoa izanik ere (lege honetako 64.1.1. artikuluan zehazten da kontu hori), enpresak obra edo zerbitzuak eskaintzeko beste enpresa kontratista edo azpikontratista batekin kontratu bat hitzartzen badu, langileen legezko ordezkarietara ondorengo berri eman beharko die:

- a) Enpresa kontratista edo azpikontratatistaren izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko zenbakia.
- b) Kontrataren helburua eta iraupena.
- c) Kontrata burutuko den lekua.
- d) Enpresa nagusiaren lanlekuan kontrata edo azpikontratako langileek jardun behar badute, langile horien kopurua.
- e) Laneko arriskuei aurre hartzeko jarduerak koordinatzeko aurreikusitako neurriak.

Esandakoaren ildotik, enpresa kontratatistak edo azpikontratatistak, kontrata betearazten hasi aurretik, bere langileen legezko ordezkarietara jakinarazi beharko die aurreko 3. paragrafoan eta 4. paragrafoko b) hizkitik e)ra artekoetan esaten diren kontuak.

Uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 2,1. artikulua aldatu du.

43. artikulua. Langileak lagatzea.

Aldi baterako laneko enpresek bakarrik kontratatu ahal izango dituzte langileak beste enpresaren bati aldi baterako lagatzeko, eta legez ezarritako den moduan onartuta badaude.

Aurreko paragrafoan aipatutakoa hausten duten enpresaburuek, bai lagatzaileek eta bai lagapendunek, langileekin eta Gizarte Segurantzarekin lotutako betebeharren erantzukizun solidarioa edukiko dute, eta baita, egintza horiengatik izan ditzaketen beste erantzukizunak ere, penalak barne direla.

Debekatutako trafikoaren eraginpean dauden langileek finko bihurtzeko eskubidea izango dute, aukeran, lagatzailearen edo lagapendunaren enpresan.

Lagapendunaren enpresan langileak izango dituen eskubideak eta betebeharrak, jakina, lanpostu berean edo antzerako lanposturen batean zerbitzuak betetzen dituen beste edozein langileren baldintza normalei dagozkienak izango dira; gainera, legez kanpoko lagapena hasi zenetik zenbatuko da antzintasuna.

44. artikulua.- Enpresaren ondorengotza.

Enpresa baten, lanleku baten edo produkzio-unitate autonomo baten titulartasuna aldatuta ere, horrek, besterik gabe, ez du ekarriko bertako langileekiko

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.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos «intervivos», responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

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.

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:

- Fecha prevista de la transmisión;
- Motivos de la transmisión;
- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión, y
- Medidas previstas respecto de los trabajadores.

lan-harremana iraungitzea; izan ere, enpresaburu berriak aurrekoak lan arloa eta Gizarte Segurantz zela 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.

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.

Gizarte Segurantzaren arloko legerian esaten dena dena delakoa izanik ere, «intervivos» 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 betebeharreraz ere solidario erantzun behar dute lagatzaileak eta lagapendunak, lagapena delitua izan dela deklaratzeko bada.

Kontrako hitzarmenik egiten ez bada, lagatzaileak eta langileen ordezkariak lortutako akordioaren bidez ondorengotza burutu ostean, ondorengotzak eragiten dien langileen lan-harremanak transmisioaren unean enpresan, lanlekuan 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 sartu arte, baldin eta berri hori transmititutako erakunde ekonomikoan ezartzeko modukoa baldin bada.

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 ordezkariaren aginpidea amaitzea. Izan ere, ordezkari horiek beren eginkizunetan jarraituko dute, titulartasuna aldatu aurreko baldintza eta egoera berean.

Lagatzaileak eta lagapendunak ondorengoaren berri eman beharko diete titulartasuna aldatzeak eragin dien bi enpresetako langileen ordezkariak:

- Transmisioa egiteko aurreikusitako eguna.
- Transmisioa egiteko arrazoiak.
- Transmisioak langileengan izango dituen ondorio juridiko, ekonomiko eta sozialak.
- Langileengan ondorioa izango duten

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.

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.

El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores.

Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Quando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 de la presente Ley.

Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos.

Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

Modificado por art. 2.2 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Sección 3ª.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

aurreikusitako neurriak.

Langileen legezko ordezkariak izan ezean, aurreko paragrafoan aipatutako informazioa transmisioak eragin diezaiekeen langileei zuzenean eman beharko diete lagatzaileak eta lagapendunak.

Aurreko paragrafoetan 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 lagatzaileak eta lagapendunak.

Transmisioa dela eta lagatzaile edo lagapendunen batek langileei eragingo dieten lan arloko neurriak hartzea aurreikusita baldin badauka, langileen legezko ordezkariak hitz egiten hasteko epe bat zehaztu beharko du, aurreikusitako neurriak zeintzuk diren aztertu eta langileengan zer nolako ondorioak izango dituzten ikusteko.

Hitz egiten garaiz hasi beharko da, neurriak gauzatzen hasi aurretik behintzat.

Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko.

Aurreikusitako neurrien artean langileak lanlekuz aldatzea edo langileen lan-baldintzetan aldaketa nabarmenak egitea ageri bada, aurreko lerroaldean aipatzen den hitz egin beharra lege honetako 40.2 eta 41.4. artikuluetan zehaztutako moduan burutuko da.

Artikulu honetan informazioa eman eta hitz egin 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.

Baldin eta lagatzaile edo lagapendunak erabakia hartu duen enpresak ez diela beharrezkoa zuten informaziorik eman esanez, zurigarriak aurkezten badituzte, arrazoi horrek ez du inolako baliorik izango.

Uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 2.2. artikulua aldatu du.

3. atala.

KONTRATUA ETETEA

45. artikulua.- Eteteko arrazoiak eta etetearen ondorioak.

Hauek dira lan-kontratua eteteko arrazoiak:

- a) Mutuo acuerdo de la partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.
- e) Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Ap. 1 d) modificado por art. 3 de Ley 39/1999, de 5 noviembre (RCL 1999, 2800).

Artículo 46. Excedencias.

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.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, 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

- a) Alderdien arteko akordioa.
- b) Kontratuan baliozkotzat jasotakoak.
- c) Langileen aldi baterako ezgaitasuna.
- d) Amatasuna, emakumeak haurdunaldian zehar arriskuren bat izatea, eta adopzioa edo 6 urtetik beherako haurren harrera; harrera modu hori adopzio aurrekoa edo iraunkorra izan daiteke.
- e) Soldadutza edo ordezeko gizarte zerbitzua egitea.
- f) Ordezkaritzako kargu publikoa betetzea.
- g) Langilea askatasunik gabeko egoeran egotea, kondena-epairik ez duen bitartean.
- h) Diziiplina arazoak direla-eta, langileak soldata eta enplegua etenda izatea.
- i) Derrigorrak aldi baterako hori eragitea.
- j) Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak.
- k) Nahitaezko eszedentzia.
- l) Huelga-eskubideaz baliatzea.
- m) Enpresa legez ixtea.

Kontratua eteteak lana egiteko eta lana ordaintzeko betebeharretatik libre uzten ditu langilea eta enpresaburua.

1 d) paragrafoa uztailaren 5eko 39/1999 Legearen 3. artikulua aldatu du.

46. artikulua.- Eszedentziak.

Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke.

Nahitaezkoak lanpostua gordetzeko eskubidea ematen du, eta aldi horretako antzintasuna kontuan hartzeko. Lanera joatea ezinezko bihurtzen duen kargu publikoren baterako izendatu edo hautatu denean emango da nahitaezkoa.

Eta kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetean eskatu behar da lanpostura itzultzea.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duen langileak eskubidea dauka borondatezko eszedentzia onar dakion: ez bi urtetik beherakoa, ez bost urtetik gorakoa.

Langile bera eskubide horretaz berriro baliatzeko, lau urte igaro behar dira aurreko eszedentziaren amaieratik.

Langileek eskubidea izango dute seme-alaba bakoitza zaintzeko hiru urtera arteko eszedentziaz baliatzeko, baita adopzioz hartutako seme edo alaba izan edo harrerakoa izanik ere (iraunkor zein adopzio aurrekoa). Epea zenbatzen haurra jaiotzen denetik edo, gainontzeko kasuetan, ebazpen judicial edo administratiboa eman denetik hasiko da.

Era berean, urtebetera arteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, negozioazio kolektiboan epe luzeagoa zehazten ez bada behintzat, senitartekoren bat zaindu behar duten langileek, senitarteko hori odolkidetasun edo ahaidetasuneko bigarren gradura artekoa bada, eta adina dela, istripuren bat dela, edo gaixotasunen baten eraginez ez bada gauza bera

valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Ap. 3 modificado por art. 4 de Ley 39/1999, de 5 noviembre (RCL 1999, 2800).

Ap. 3 párr. 2º modificado por disp. adic. 1 de Ley 51/2003, de 2 diciembre (RCL 2003, 2818).

Ap. 3 párr. 6º añadido por disp. adic. 1.3 de Ley 40/2003, de 18 noviembre (RCL 2003, 2694).

Artículo 47. Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

El contrato de trabajo podrá ser suspendido, a

bakarrik moldatzeko; beti ere ordaindutako lanik egiten ez badu.

Paragrafo honetan aipatzen den lanaldiaren murrizketa langile guztien eskubidea da, gizon zein emakume.

Dena dela, enpresa bereko bi langile edo gehiagok pertsona berak eraginda eskubide honetaz baliatzeko eskubidea izango balute, enpresaburuak eskubideaz aldi berean baliatzeko aukera mugatzeko gaitasuna izango luke, enpresaren funtzionamenduarekin lotutako arrazoiak hala egitea zurrizten badute.

Beste pertsona baten egoera bertsuak beste eszedentzia-aldi bat hartzeko eskubidea sortuko balu, egoera berri hori hasten denean amaitu egingo litzateke aurreko eszedentzia-aldia.

Artikulu honetan ezarritakoarekin bat etorritik eszedentzian dagoen langilearen kasuan, antzinatasunerako zenbatuko da aldi hori, eta lanbideprestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du langileak; enpresaburuak dei egin behar dio prestakuntzan parte hartzeko, batez ere berriro lanera itzultzen denean.

Lehenengo urtean bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du.

Epe hori amaitu eta gero, lanpostu bat gordetzeko eskubidea izango du, edo bere talde profesionalako bat edo bere kategoriaren baliokide bat.

Dena den, langilea ofizialki familia ugarizat jotako familia bateko kidea baldin bada, lanpostua gordeta izateko eskubidea 15 hilabetez izango du, kategoria orokorreko familia ugarikoa bada, eta 18 hilabetez gordeta izateko eskubidea, kategoria bereziko bada.

Enpresa barruan eszedentziara pasatzea eska dezakete probintzia mailako edo goragoko eginkizun sindikalak betetzen dituzten langileak, ordezkarietako kargu hori betetzen diharduten denborarako.

Eszedentzian dagoen langileak lehentasunezko eskubide bat baino ez dauka, enpresan bere lanpostuaren kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetara sartzeko, halakorik egon edo gertatzen bada.

Hitzarmen kolektiboan beste eszedentzia-kasu batzuk ere onar daitezke, bertan aurreikusitako araubide eta ondorioekin.

3. paragrafoa uztailaren 5eko 39/1999 Legearen 4. artikulua aldatu du.

3. paragrafoa 2. lerroaldea abenduaren 2ko 51/2003 Legearen 1. xedapen gehigarriak aldatu du.

3. paragrafoa 6. lerroaldea azaroaren 18ko 40/2003 Legearen 1.3. xedapen gehigarriak gehitu du.

47. artikulua.- Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiak bitarteko, edo ezinbesteko arrazoiak medio, kontratua etetea.

Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko

iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.

La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

En este supuesto, el plazo a que se refiere el apartado 4 del artículo 51 de esta Ley, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 excepto en los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

arrazoiak bitarteko, enpresaburuaren ekimenez, eten egin daiteke lan-kontratua, lege honetako 51. artikuluan eta horren garapenerako arauetan ezarritako jardunbidearen arabera; ez, ordea, kalte-ordainei dagokienez, ez baitira bidezko.

Neurri hori onartzea bidezkoa izango da, baldin eta, espedienteko agiriak aztertuta, aldi baterako neurri hori, arrazoietan oinarriturik, enpresaren jardueraren egoera jakin bat gainditzeko nahitaezkoa ikusten bada.

Halako kasuetan, erdira ekarriko da lege honetako 51. artikuluko 4. paragrafoan aipatutako epea, kontsultak egiteko iraupenari dagokiona, eta frogagiriak, aldiz, erregelamendu bidez zehaztutako moduan ezinbestean beharrezkoak direnak baino ez dira izango.

Ezinbesteko arrazoiak direla medio ere, eten egin daiteke lankontratua, lege honetako 51.12. artikuluan eta hori garatzeko erregelamenduzko arauetan ezarritako jardunbidearen arabera.

48. artikulua. Lanpostua gordez etendako kontratuak.

Etetea eragin duten legezko arrazoiak amaitzen direnean, gordetako lanpostura bihurtzeko eskubidea izango du langileak, 45. artikuluko 1. paragrafoan aipatutako kasu guztietan, artikulua eta paragrafo bereko a) eta b) lerroaldeetan adierazitakoa salbuespen dela, itundutakoa bete beharko baita halakoetan.

Langilearen aldi baterako ezgaitasun kasuetan, bai ohiko lanerako ezgaitasun iraunkor totala aitortu diotelako, bai edozein lanerako ezgaitasun iraunkor absolutu edo baliaezintasun handia aitortu diotelako, langileari baliaezintasun iraunkorra aitortuta aldi-baterako ezgaitasun-egoera iraungitzen zaionean, lan-harremanak etenda jarraituko du, eta bi urtez gordeko zaio lanpostua, baliaezintasun iraunkorra aitortzen duen erabakiaren egunetik kontatzen hasita, baldin eta, kalifikazioa egin duen organoaren iritiz, langilearen ezgaitasun-egoera berriro aztertu beharko bada, bere egoera hobetuz agian bere lanpostura bihurtzeko moduan izango delako.

Soldadutza edo ordezkari zerbitzua egiteko denboran, ordezkari 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 kontatzen hasita.

Haurra izanez gero, kontratua hamasei astez egongo da etenda, eta jarraian hartu beharko dira hamasei asteok. Dena den, bi haur edo gehiago izan badira aldi berean, beste bi aste gehiago hartu ahal izango dira haur bakoitzeko.

Kontratua eteteko aldia zein izango den emakume interesatuak erabakiko du, baina kontuan izanda sei aste haurra izan eta jarraian hartutakoak izan beharko direla.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los

Ama hil egiten bada, aitak etenaldi osoa edo etenalditik geratzen zen zatia hartzeko eskubidea izango du.

Gorago esandakoa hala izanik ere, eta amak haurra izan eta hurrengo sei asteetan derrigorrez lanean atsedena hartu beharko badu ere, aitak eta amak biek lan egiten baldin badute, amatasunagatiko atsedenaldea hartzen hasten denean, aitak ere hartu ahal izango du baja horren zati bat, etenik egin gabe, amarekin batera edo ondoren, non eta ama lanera itzultzeak ez duen arriskurik sortzen amaren osasunarentzat.

Garaia baino lehen jaiotako haurren kasuan eta, beste edozein arrazoi dela eta, jaio eta gero ere jaioberriak ospitalean egon behar duen kasuetan, amak edo, hala behar duenean, aitak eskatzen baldin badu, ospitalean alta hartu eta gero hasiko da zenbatzen etenaldia.

Zenbatze modu horretatik kanpo egongo dira haurra izan osteko hurrengo sei asteak, horietan derrigorrez egongo baita etenda amaren kontratua.

Sei urtera arteko haurren adopzio eta harreraren kasuetan (azken hori adopzio aurrekoa edo iraunkorra dela ere), etenaldi hori jarraian hartuko diren hamasei astetako izango da. Dena den, adopzioan edo harrera eskaintzeko haur bat baino gehiago hartu baldin badira, beste bi aste gehiago hartu ahal izango dira haur bakoitzeko, bigarrenetik hasita. Langileak erabakiko du noiz hasiko den epea zenbatzen, harrerari buruz administrazioak edo epaitegiek hartutako erabakiaren ostean edo adopzioari buruz ebazpen judizialaren ostean.

Etenaldiak ondoren zehazten diren kasuetan ere hamasei aste iraungo du: adoptatutako edo harrera egin zaion adingabea sei urtetik gorakoa izan baina ezintasun edo elbarritasunen bat baldin badu, edo adingabe horrek izandako egoera edo bizipen bereziengatik nahiz atzeritik datorrena izateagatik gizarteratzeko edo familia berrian ohitzeko arazo bereziak dituen kasuetan; hori guztia eskumena duten gizarte zerbitzuek egiaztatuta egin beharko da.

Amak eta aitak biek lan egiten baldin badute, etenaldia interesatuek nahi duten moduan banatuko da, eta biek aldi berean edo batak bestearen ostean baliatu ahal izango dute, beti ere aldiak elkarren artean etenik gabekoak baldin badira eta ezarritako mugen barruan hartutakoak.

Atsedenaldea biek batera hartzen baldin badute, biek ala biek hartutako denbora batuta ezin izango da hamasei aste muga edo haur bat baino gehiagoko kasuetarako jarritako muga gainditu, aurreko paragrafoetan zehaztutako moduan.

Artikulu honetan aipatzen diren aldiak lanaldi osoa harturik edo lanaldiaren zati batez baliatuz erabili ahal izango dira, aldez aurretik enpresaburua eta langilea ados jarrita eta beti ere erregelamendu bidez zehaztutako moduan.

Atzerriko haur bat adoptatu behar den kasuetan, eta beharrezkoa baldin bada aldez aurretik gurasoak

padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Ap. 4 modificado por art. 5 de Ley 39/1999, de 5 noviembre (RCL 1999, 2800).

Ap. 5 añadido por art. 6 de Ley 39/1999, de 5 noviembre (RCL 1999, 2800).

Ap. 4 párr. 3º añadido por disp. adic. 8.ap. 1 b) de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Ap. 4 párr. 4º, ap. 4 párr. 5º y ap. 4 párr. 6º reenumerados por disp. adic. 8.1 b) de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Su anterior numeración era ap. 4 párr. 3º, ap. 4 párr. 4º y ap. 4 párr. 5º.

Ap. 4 párr. 7º reenumerado por disp. adic. 8.1 b) de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Su anterior numeración era ap. 4 párr. 6º.

Sección 4ª.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 49. Extinción del contrato.

El contrato de trabajo se extinguirá:

- Por mutuo acuerdo de las partes.
- Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- 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, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia

adoptatu nahi duten hauraren jaioterrira joatea, artikuluko honetan hipzide den etenaldia adopzioari buruzko ebazpena eman baino lau aste lehenagotik ere hasi ahal izango da.

Haurdunaldian zehar arriskuren bat sumatzen baldin bada, Laneko Arriskuei Aurre Hartzeko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluko 2. eta 3. paragrafoetan aurreikusitako egoeraren bat dela-eta, ondorengo unean amaituko da kontratuaren etenaldia: amatasun biologikoa dela eta kontratua etetea hasten denean, edo langileak aurreko lanpostuan edo bere egoerarekin bateragarria den beste batean hasteko ezina amaitzen denean.

4. paragrafoa azaroaren 5eko 39/1999 Legearen 5. artikulua aldatu du.

5. paragrafoa azaroaren 5eko 39/1999 Legearen 6. artikulua gehitu du.

4. paragrafoko 3. lerroaldea uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 8. xedapen gehigarriko 1 b) paragrafoa gehitu du.

4. paragrafoko 4., 5. eta 6. lerroaldeak uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 8. xedapen gehigarriko 1 b) paragrafoak aldatu ditu zenbakiz.

Lehenago zeuzkaten zenbakiak hauek ziren: 4. paragrafoko 3., 4. eta 5. paragrafoak.

4. paragrafoko 7. lerroaldea uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 8. xedapen gehigarriko 1 b) paragrafoak aldatu du zenbakiz.

Lehenago 4. paragrafoko 6. lerroaldea zen.

4. atala.

LAN-KONTRATUAREN AMAIERA

49. artikulua.- Kontratua amaitzea.

Lan-kontratua honelakoetan amaituko da:

- Alderdien arteko adostasunez.
- Kontratuan balioz jasotako arrazoiengatik, enpresaburuaren aldetik gehiegikeria nabariak agertzen ez badira arrazoiengan.
- Hitzartutako denbora amaitu delako, edo kontratuaren xedeko lana edo zerbitzua burutu delako.

Kontratua amaitzen denean, bitarteko langileen kontratuen, gizarteratzeko kontratuen eta heziketa-kontratuen kasuan izan ezik, langileek kalte-ordaina eskuratzeko eskubidea izango dute, eta horren kopurua honela zenbatuko da: zerbitzuan emandako urte bakoitzeko 8 egun dagokiona, edo proportzio horren araberako kalkulua eginda dagokiona; ezartzekoa den araudi berezian besterik esaten bada, hori bete beharko da.

Gehieneko epea ezarrita daukaten iraupen mugatuko kontratuak, eta legez ezarritako gehieneko iraupena baino epe laburrakorako hitzartutako praktikaldiko kontratuak eta ikaskuntza-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

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 invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.

f) Por jubilación del trabajador.

g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 de esta Ley.

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 de esta Ley.

i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.

j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

k) Por despido del trabajador.

l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

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

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 aldeak hamabost egun lehenago gutxienez jakinarazi behar dio kontratuaren amaiera beste aldeari.

d) Langileak dimitituta; hitzarmen kolektiboetan edo tokian tokiko ohituren arabera aipatutako aurreabisua eman behar da.

e) Langilea hil, edo baliaezintasun handia edo baliaezintasun iraunkor totala 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 amaitzeagatik.

Enpresaburua hil, erretiratu edo ezgaitasunean aurkitzen bada, langileak hilabeteko soldataren pareko zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango du.

Kontratatzailearen nortasun juridikoa amaitzen bada, lege honetako 51. artikuluko izapideak bete behar dira.

h) Lana egitea behin betiko eragozten duen derrigorra sortzen denean, baldin eta, lege honetako 51. artikuluko 12. paragrafoan xedatutakoarekin bat etorritik, egoera hori behar bezala egiaztatuta bada.

i) Ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arazoietan oinarri hartuta kaleratze kolektiboa egiten denean, baldin eta lege honetan xedatutakoarekin bat etorritik behar bezala horretarako baimena eman bada.

j) Langilearen borondatez, enpresaburuak ez duela kontratua bete oinarri hartuta.

k) Langilea kaleratuta.

l) Legez bidezkoak diren arrazoi objektiboak bitarteko direla.

Enpresaburuak, kontratua amaitu egiten dela eta, langileei kontratuaren amaieraren berri iragartzen dienean, edo, bestela, amaitzearen aurreabisua ematen dienean, zordundutako kopuruak kitzatzeko 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

trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Ap. 1 c) modificado por art. 3.1 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Artículo 51. Despido colectivo.

A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este

dezaque gertaera hori langileak, izan ditzakeen ondorioetarako.

1 c) paragrafoa uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 3.1. artikulua aldatu du.

50. artikulua.- Langilearen borondatez kontratua amaitzea.

Hona hemen langileak kontratua amai dadila eskatzeko bidezko arrazoiak:

a) Langilearen lan-baldintzetan egindako funtsezko aldaketak, hori bere lanbide-prestakuntzaren kaltetan izan edo bere duintasuna gutxitzea dakarrena bada.

b) Itundutako soldata ordaintzeko orduan, ordainketarik egin ez, edo behin eta berriz atzeratzea.

c) Enpresaburuak bere betebeharrak larri bete gabe uztea, derrigorrezko kasuetan izan ezik; baita lege honetako 40 eta 41. artikuluetan aurreikusitako kasuetan aurreko lan-baldintzetan langilea berriro lanera bihurtzeari enpresaburuak ezetza esatea, epai batek balio gabekotzat aitortu baditu kasu horiek.

Bidegabeko kaleratzeetarako aipatutako kalte-ordainak jasotzeko eskubidea izango du langileak, halako kasuetan.

51. artikulua.- Kaleratze kolektiboa.

Lege honetan xedatutakoaren ondorioetarako, kaleratze kolektibo esango zaio ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoietan oinarrituta kontratuak amaitzeari, laurogeita hamar eguneko epean amaitzeak honako hauengan badu eragina:

a) Ehun langiletik beherako enpresetan, hamar langilerengan.

b) Ehun eta hirurehun langile arteko enpresetan, langileen 100eko 10engan.

c) Hirurehun langile edo gehiagoko enpresetan, hogeita hamar langilerengan.

Artikulu honetan aipatutako arrazoiak egon badaudela ulertu behar da, baldin eta, aurkeztutako arrazoiak ekonomikoak izanik, proposatutako neurriek enpresaren egoera ekonomiko negatiboa gainditzen laguntzen badute, edo, teknikoak, antolaketa edo ekoizpenekoak izanik arrazoiak, baliabideak hobeto antolatuz, enpresaren geroko bideragarritasuna eta bertako enplegua bermatzen badute.

Enpresako plantilla osoari eragiten dioten lan-kontratuak amaituz gero, kaleratze kolektibo lege hartu behar da, kontuak eragiten dien langileak bost baino gehiago badira, eta, lehen aipatutako arrazoi berberak oinarri direla, enpresaren jarduera oso-osorik gelditu delako gertatzen bada amaitzea.

Artikulu honetako lehenengo lerroaldean aipatutako kontratu-amaitzeen kopurua zenbatzeko, aipatutako

artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario.

El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.

Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.

La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente.

Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.

Si, durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier

aldian enpresaburuaren ekimenez gertatutako amaitze guztiak hartuko dira kontuan, lege honetako 49. artikuluko 1. paragrafoko c) lerroaldean aurreikusitako arrazoi indarrez barik langileari ez dagozkion beste batzuen indarrez badira, eta amaitutako kontratu kopurua gutxienez bostekoa bada.

Enpresak, artikuluko honetan jasotako aurreikuspenak saihesteko, lege honetako 52.c) artikuluan xedatutakoaren babespean eta adierazitako mailaren azpitik bata bestearen jarraian laurogeita hamar eguneko aldietan lan-kontratuak iraungitzen baditu, portaera hori onartzeko arrazoi berririk egon gabe, kontratu-amaitze berri horiek legeri iruzurra eginez gauzatu direla ulertuko da, eta deusezak eta ondorioz gabeak direla deklaratu da.

Kaleratze kolektiboa egiteko asmoa daukan enpresaburuak baimena eskatu behar du lan-kontratuak amaitzeko, lege honetan eta erregelamendu bidezko garapenerako arauetan aurreikusitako enplegu-erregulaziorako jardunbidearen arabera.

Eskumenak dituzten laneko agintariei baimena eskatuz hasiko da jardunbidea, eta aldi berean hitz egiten hasi beharko da langileen legezko ordezkariekin.

Laneko agintariei eta langileen legezko ordezkariak jakinarazpena egitearekin batera, espediente sorrarazi duten arrazoiak egiaztatzeko beharrezko agiri guztiak aurkeztu behar dira, baita hartu beharkeo neurriak zuzitzeak ere, erregelamendu bidez zehaztuko den moduan.

Kontsultaldia irekitzeko jakinarazpena idatziz egin behar da, langileen legezko ordezkari enpresaburuak zuzenduta; eta laneko agintariei kopia bat helarazi behar zaie, eskabidearekin batera.

Eskabidea jaso ondoren, eskatutako baldintzak betetzen ote dituen egiaztatu behar dute laneko agintariak; eta, bete ezik, hamar eguneko epean konpontzeko eskatuko diote enpresaburuari. Gainera, horrela egin ezik, eskabidean atzera egin duela ulertuko dela, eta jarduketak artxibatu egingo direla adierazi behar diote.

Laneko agintariak, batetik, espediente hasi dela jakinaraziko diote langabezia prestazioak kudeatzen dituen erakundeari, eta bestetik, derrigorrez, irizpena eskatuko diote Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzari espediente sorrarazi duten arrazoi gainean, eta erabakia ondo oinarrituta hartzeko beharrezkoa den beste informazio guztia ere bai.

Hamar eguneko epean eman behar dira irizpenak, eta epe hori ezin da luzatu; artikuluko honetako 2 eta 4. paragrafoetan aipatutako kontsultaldia amaitu baino lehen eduki behar dituzte irizpenok laneko agintariak, eta espedientearekin batera jarriko dituzte kontsultaldia amaitzen denean.

Espediente izapidetzen ari dela, enpresaburu edozein erabakiren ondorioak eraginkortasunik gabe uzteko neurriak hartzen ari dela jakiten badute laneko agintariak, neurri horiek berehala galditzeko

pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan que contemple las medidas anteriormente señaladas.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.

Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales.

Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad.

Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación

eskatu ahal izango diote bai enpresaburuari, bai eskumenak dituzten agintariei.

Langileen 100eko 50i eragiten badie kontratua amaitzeak, enpresaren ondasunen salmentaren berri eman behar die enpresaburuak langileen legezko ordezkariari eta eskumenak dituzten agintariei, enpresaren ohiko trafikoa osatzen duten ondasunak hortik kanpo utzita.

Langileen legezko ordezkariekin egindako kontsultaldiaren iraupena ez da hogeita hamar egun naturaletik beherakoa izango, edo hamabost egun naturaletik beherakoa, berrogeita hamar langile baino gutxiagoko enpresetan. Enplegu-erregulaziorako espedienteak izapidetzean, alderdi interesatu izango dira ordezkari horiek. Bestalde, espedienteak sorrarazi duten arrazoiez, eta horien ondorioak saihestu edo gutxitzeko moduez izango da kontsulta; eta gaiak eragindako langileengan ondorioak leuntzeko beharrezko neurriak, eta enpresaproiektuaren jarraipena eta bideragarritasuna gauzatu ahal diren ere hortxe aztertu behar dira.

Nolanahi ere, berrogeita hamar langile edo gehiagoko enpresetan, gorago aipatutako neurriak jasotzen dituen plan bat gehitu behar zaie espedienteak hasteko agiriari.

Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko.

Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo batzordeetako kideen, langileen ordezkarien edo, halakorik balego, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean langileen gehiengoa ordezkatzeko badute.

Kontsultaldia amaitu eta gero, horren berri jakinarazi behar die enpresaburuak laneko ordezkariari.

Alderdien arteko adostasunez amaitzen bada kontsultaldia, laneko agintariak hamabost egun naturaleko epean eman behar dute erabakiaren berri, eta lanharremanak amaitzeko baimena emango dute.

Aipatutako epea amaitu arren, beren-beregiko erabakirik ematen ez badute, kontratuak amaitzea akordioan jasotako modu-moduan onartu dela ulertu behar da.

Aurreko lerroaldean xedatutakoa hala izan arren, ofizioz edo alderdiren baten eskariz, laneko agintariak iruzurra, maltzurkeria, hertsapena edo eskubide-abusua egon dela ikusiko balute, erabakia hartzeko epea eten, eta epaileei bidali beharko liokete, agian deuseztasuna deklara dezaten.

Berdin jokatu behar dute laneko agintariak, baldin eta, ofizioz edo langabezia prestazioak kudeatzen dituen erakundearen eskariz, hain zuzen legezko langabezia egoera sorrarazteko arrazoirik ez dagoelako, gaiak eragiten dien langileek prestazioak bidegabekeriaz eskuratzeko asmoz lortutako

legal de desempleo.

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial.

La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial.

La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente a que se refiere el presente artículo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.

El expediente de regulación de empleo para los supuestos de declaración de quiebra, cuando los síndicos hubieran acordado la no continuidad de la actividad empresarial, o en otros supuestos de cese de la actividad de la empresa en virtud de decisión judicial, se tramitará a los solos efectos del acceso de los trabajadores afectados a la situación legal de desempleo.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 4 del presente artículo en materia de período de consultas y del derecho a la indemnización a que se refiere el apartado 8.

En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial.

Si, no obstante la concurrencia del supuesto anterior, el nuevo empresario decide no continuar o suspender

akordioa dela uste badute.

Akordiorik gabe amaitzen bada kontsultaldia, enpresaren eskabidea osorik edo zati batean onartuz edo gaitzetsiz eman behar dute erabakia laneko agintariek.

Kontsultaldia amaitu dela laneko agintariei jakinarazi eta hamabost egun naturaleko epean eman behar da erabakia; aipatutako epea amaitu arren, berenberegiko erabakirik ematen ez badute, kontratuak amaitzea eskabidean adierazitako modu-moduan onartu dela ulertu behar da.

Laneko agintarien erabakian arrazoiak eman behar dira, eta enpresaren eskabidearekin kongruentea izan behar da.

Baimena emateko, dena den, espedientean dauden agiriak aztertuta, arrazoizko ikusi behar da enpresak proposatutako neurriak beharrezkoak direla artikulu honetako 1. paragrafoan aurreikusitako helburuak lortzeko.

Langileen legezko ordezkariak lehenasuna edukiko dute artikulu honetan aipatutako kasuetan enpresan jarraitzeko.

Artikulu honetan xedatutakoarekin bat etorritik amaitutako kontratuak dituzten langileek hogeitau eguneko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, zerbitzuan egindako urtebete bakoitzeko; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, eta hamabi hilabetekoa izango da gehienez ere eskura daitekeen kalte-ordaina.

Langileek, beren ordezkarien bidez, artikulu honetan aipatutako espedienteari hasiera ematea ere eska dezakete, baldin eta argi eta garbi, enpresaburuak espedienteari hasierarik eman ezik, kalte konponezin edo nekez konpontzeko modukoa sor dakekeela uste badute.

Kasu horretan, eskumenak dituzten laneko agintariek zehaztu beharko dituzte espedientea erabakitzeko beharrezko jarduketak eta irizpenak, artikulu honetan aurreikusitako epeak errespetatuz.

Bai sindikoek enpresaren jarduerak ez jarraitzeko erabakia hartu dutelako, porrota aitortzen denean, bai epaileen erabakiren baten indarrez, enpresaren jarduera amaitzen denean, enplegu-erregulazioko espedientea gaiak eragindako langileak legezko langabezia egoerara iristeko baino ez da izapidetuko.

Hori guztia, ordea, artikulu honetako 2 eta 4. paragrafoetan kontsultaldiei buruz xedatutakoaren kontra joan gabe, eta 8. paragrafoan aipatutako kalte-ordainen eskubidearen kontra joan gabe.

Enpresa osoa edo zati bat epai bidez saltzen bada, ezin izango da lege honetako 44. artikuluan xedatutakoa aplikatu, enpresaren jarduerak jarraitzeko beharrezko eta berez nahikoa diren elementuak saltzen direnean izan ezik.

Lehenengo kasu hori gertatu arren, enpresaburu berriak aurrekoaren jarduera ez jarraitzea edo etetea

la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.

Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.

Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él.

Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no 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 la Ley General de la Seguridad Social.

Ap. 15 añadido por art. 6 de Ley 35/2002, de 12 julio (RCL 2002, 1755).

erabakitzen badu, horretarako hasarazitako enplegu-erregulazioko espedientearen oinarritu beharko da.

Lan-kontratuak amaitzea eragin duen arrazoia ezinbesteko arrazoi bat denean, laneko agintariak egiaztatu beharko dute hori, gaiak eragindako langilekopurua edozein izanda ere, paragrafo honetan xedatutakoarekin bat etorritik izapidetutako espedientearen egin eta gero.

Enpresaren eskariz eman behar zaio hasiera espedienteari, beharrezkoak iriztitako frogabideak aurkeztuta, eta, aldi berean, langileen legezko ordezkariari jakinarazi behar zaie, berak izango baitira alderdi interesatu espedientearen izapide guztietan.

Eskabidea egiten denetik bost eguneko epean emango dute erabakia laneko agintariak, premiazkoak diren jarduketak egin eta irizpenak jaso ondoren, eta ezinbesteko arrazoi hori sorrarazi duen egintzaren egun beretik izango ditu ondorioak erabakiak.

Ezinbesteko arrazoia egon dela egiaztatzen duten laneko agintariak, halaber, kontratuak iraungi zaizkien langileei dagokien kalte-ordain osoa edo zati bat Soldatzen Bermatzeko Funtzak ordaindu behar duela erabaki dezakete, Funtzak enpresaburuaren kontura kalteak ordaintzeko duen eskubidearen kontra joan gabe.

Artikulu honetan aurreikusitako gabeko kasuetan, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/1992 Legearen xedatutakoa aplikatu behar da, batez ere errekurtsogaietan.

Langileei egin behar zaizkien jakinarazpen eta jarduketa guztiak beren legezko ordezkarien bidez egin behar dira.

Informazioari eta agiriei buruz artikulu 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, hain zuzen erabakia hartu duen enpresak ez diola beharrezkoa zuen informaziorik eman esanez, zurigarriak aurkeztzen baditu, ezin izango dira kontuan hartu ondorio horietarako.

Bateratzeko jardunbideetan sartuta ez dauden enpresei dagozkien lan-erregulazioko espedientearen kasuan, eta enpresa horietan berrogeita hamabost urtetik gorakoak izanik, 1967. urteko urtarillaren 1ean mutualistak ez ziren langileak baldin badaude, langile horientzako hitzarmen berezi bat finantzatzeko kuotak ordaindu beharra egongo da, Gizarte Segurantzako Lege Orokorrean jasotako moduan.

15. paragrafoa uztailaren 12ko 35/2002 Legearen 6. artikulua gehitu du.

Este apartado ya fue añadido por la Ley 24/2001, de 27 diciembre.

Ap. 10 derogado por disp. derog. única de Ley 22/2003, de 9 julio (RCL 2003, 1748).

Téngase en cuenta que esta derogación entra en vigor el 1 de septiembre de 2004.

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.

La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación.

El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida.

Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo.

A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de

Paragrafo hori abenduaren 27ko 24/2001 Legeak gehitu zuen.

10. paragrafoa uztailaren 9ko 22/2003 Legearen xedapen indargabetzaile bakarrak utzi du indarrik gabe.

Kontuan izan behar da indargabetzea 2004ko irailaren 1ean sartuko dela indarrean.

52. artikulua.- Arrazoi objektiboak direla eta kontratua amaitzea.

Kontratua arrazoi hauengatik amai daiteke:

a) Langilea enpresan sartu eta gero ezagutu edo agertu zaion ezgaitasunagatik.

Probaldia egin aurretik izandako ezgaitasuna ezin izango da alegatu probaldia egin eta gero.

b) Langilearen lanpostuan gertatutako berrikuntza teknikoetara langilea egokitu ez delako, baldin eta aldaketa horiek arrazoizkoak badira, eta berrikuntza sartu zenetik gutxienez bi hilabete igaro badira.

Kontratua, bestalde, eten egingo da behar den beste denborarako, baina hiru hilabeterako gehienez ere, baldin eta, eskumenak dituen erakunde ofizialaren kontura, lanerako birmoldatzeko edo hobeto prestatzeko ikastaroren bat eskaintzen badu enpresak, hain zuzen langileak behar duen egokitzapena lortzeko bada ikastaroa.

Langileak jaso izan duen batez besteko soldataren parekoa ordaindu behar zaio langileari ikastaro denboran ere.

c) Lege honetako 51.1. artikuluan aurreikusitako arrazoietakoren batengatik, objektibotasunez egiaztatuta, lanpostuak amortizatzeke premia dagoenean, eta bertan ezarritako kopurua baino gutxiago badira amortizatutakoak.

Horretarako, enpresaburuak erakutsi egin beharko du kontratua amaitzeko arrazoiak ekonomikoak direla, hain zuzen ere egoera ekonomiko negatiboak gainditzeko, edo arrazoi horiek teknikoak, antolakuntzakoak edo produkziokoak direla, hain zuzen ere enpresak ondo jardutea galarazten duten zailtasunak gainditzeko (dela merkatuan lehiagatik duen posizioaren ondorioz edo demandak eskatzen duenaren ondorioz), baliabideak hobeto antolatuta.

Langileen legezko ordezkariak lehenatasuna edukiko dute artikulua honetan aipatutako kasuetan enpresan jarraitzeko.

d) Tarteka lanera ez joategatik, nahiz eta zurututa egon, elkarren jarraiko bi hilabetetan lan-egunetako 100eko 20ra iristen badira hutsegiteak, edo, hamabi hilabeteko aldian, solteko lau hilabetetan 100eko 25era iristen badira, denbora aldi horietan lantokiko plantilla osoaren absentismoa 100eko 5etik gorakoa denean.

Aurreko lerroaldeko ondorioetarako, ez dira lanera ez joateko hutsegite moduan zenbatuko honako kasuak: legezko grebagatik egindakoak, grebak iraun beste denboran; langileen legezko

los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 de esta Ley se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

Letra c) modificada por art. 3 de Ley 63/1997, de 26 diciembre (RCL 1997, 3086).

Letra d) modificada por art. 7.1 de Ley 39/1999, de 5 noviembre (RCL 1999, 2800).

Letra e) añadida por art. 3.2 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

- a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52 c), de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.

En el supuesto contemplado en el artículo 52 c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

Durante el período de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que

ordezkaritzako jarduerak gauzatzean egindakoak; laneko istripuren batengatik, edo amatasun, lizentzia eta oporregatik egindakoak; ez eta gaixotasun edo lanetik kanpoko istripuagatik egindakoak ere, osasunerbitzuek agindutako baja izan bada, eta elkarren jarraiko hogeit egun baino gehiago iraun badu bajak.

e) Administrazio publikoek edo irabazteko asmorik gabeko erakundeek zuzenean egindako iraupen mugagabeko lan-kontratuen kasuan, hain zuzen ere egitasmo eta programa publiko jakin batzuk aurrera eramateko direnean, eta izendapen ekonomiko egonkorrik gabekoak, urteroko aurrekontu-izendapenen edo bestelako diru-izendapen batzuetatik dirua lortzen dutenak (behin-betikoak izaten direnak), bada, kasu horietan, kasuan kasuko lan-kontratua mantentzeko dirurik ez dagoenean.

Kontratua amaitze horrek lege honetako 51.1. artikuluan ezarritako langile kopuruari edo kopuru handiago bati eragiten baldin badio, artikuluko horretan bertan zehaztutako prozedura bete beharko da.

c) hizkia abenduaren 26ko 63/1997 Legearen 3. artikulua aldatu du.

d) hizkia azaroaren 5eko 39/1999 Legearen 7.1. artikulua aldatu du.

e) hizkia uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 3.2. artikulua gehitu du.

53. artikulua.- Kontratua arrazoi objektiboengatik amaitzeko moduak eta ondorioak.

Honako betekizun hauek bete behar dira aurreko artikuluan ohartarazitakoaren babespean kontratua amaitzeko akordioa hartzeko:

- a) Jakinarazpen idatzia eman behar zaio langileari, eta bertan arrazoiak azaldu.
- b) Langileari, jakinarazpen idatzia ematearekin batera, zerbitzuan egindako urte bakoitzeko hogeit eguneko kalte-ordaina eskaini behar zaio; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, eta hamabi hilabetekoa izango da gehienezko kalte-ordaina.

Arrazoi ekonomikoak alegatuz, lege honetako 52.c) artikuluan oinarritzen bada kontratua amaitzeko erabakia, eta, egoera ekonomiko horren ondorioz, aurreko lerroaldean aipatutako kalte-ordaina langilearen eskueran jarri ezin bada, enpresaburuak, jakinarazpen idatzian adierazi, eta ordaindu gabe utz dezake, nahiz eta, kontratua amaitzeko erabakia benetan gauzatzen denean, langileak enpresaburuari hura ordaintzeko eskatzeko eskubidea izango duen.

c) Hogeita hamar eguneko aurreabisua eman behar zaio langileari, jakinarazpen pertsonala eman zaionetik kontatzen hasi eta lan-kontratua amaitu arte.

Bestalde, 52.c) artikuluan aipatutako kasuan, langileen legezko ordezkariari eman behar zaie aurreabisuaren kopia bat, horren berri izan dezaten.

Aurreabisu-aldian, langileak edo, ordezkaria daukan gutxitua bada langilea, bere legezko ordezkariak,

lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratara de despido disciplinario.

Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución (RCL 1978, 2836) o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período.

La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos 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 calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

a) En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1 de este artículo, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

soldatarik galdu gabe, astean sei orduko lizentziarako eskubidea edukiko du, enplegu berria bilatzeko.

Kontratua amaitu dela dioen erabakiaren kontra errekurtoa jar dezake langileak, diziplinazko kaleratze kasuetan moduan.

Baldin eta bete gabe uzten baditu enpresaburuak artikulu honetako 1. paragrafoan ezarritako betekizunak, edo Konstituzioan edo legean debekatutako diskriminazio-arrazoiren bat izan bada enpresaburuak kontratua amaitzeko erabakia hartzeko eragile, edo langilearen funtsezko eskubideak eta askatasun publikoak zapalduz egin bada amaitzea, deuseza izango da amaitze erabakia, eta hala aitortu behar du ofizioz agintari judicialak.

Aurreabisurik eman ez arren, ez da deuseztatu amaitzea, nahiz eta aldi horretako soldatak ordaintzera behartuta egon enpresaburuak, eta bidezkoak diren beste ondorioek ere bere hartan iraungo dute.

Nahiz eta enpresaburuak hasiera batean bete gabeko betekizunak gerora bete berak, inola ere ez du horrekin konponduko kontratua amaitzeko hasierako egintza hura; alderantziz, amaitzeko beste akordio berri bat hartzen du, eta egun horretan hasita izango ditu ondorioak.

Kontratua amaitzeko erabakia ondorengo kasuetan ere deuseza izango da:

a) Langilea ondorengo egoeretakoren batean dagoela emandakoa: amatasuna dela, haurdunaldiko arriskua dela, adopzio edo harrera dela eta (lege honetako 45. artikuluko 1. paragrafoko d) hizkian aipatzen diren egoerak) kontratua etenda duenean, eta aurreabisuaren epea amaitu aurretik aurreko egoera horietakoren bat gertatzen baldin bada.

b) Langileak haurdun daudela gertatutakoak, haurdunaldia hasten denetik a) hizkian aipatzen den etete-aldia hasi arte, eta lege honetako 37. artikuluko 4. eta 5. paragrafoan aipatzen den baimenetakoren bat eskatu duten langileenak, edo baimen horiz baliatzen ari direnena; baita lege honen 46. artikuluko 3. paragrafoan aurreikusten den eszedentzia-modua eskatu dutenena ere.

Aurreko hizkietan esaten dena esandako moduan betetzekoa izango da, non eta kasu batean zein bestean ez den adierazten bidezkoa dela kontratua etetea, haurdunaldiarekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik edo aipatutako baimen eta eszedentziak hartzearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik.

Epailen eskuetan dago amaitze-erabakia deuseza, bidezkoa edo bidegabekeria den kalifikatzea, eta diziplinazko kaleratze-kasuetarako adierazitako moduko ondorioak sortuko ditu, aldaketa hauek kontuan hartuta:

a) Bidezkoa bada, artikulu honetako 1. paragrafoan 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 arrazoiengatik.

b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida.

En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización.

Ap. 4 modificado por art. 7.2 de Ley 39/1999, de 5 noviembre (RCL 1999, 2800).

Artículo 54. Despido disciplinario.

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

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 al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Ap. 2 g) añadido por art. 37.5 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente.

Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde

b) Bidegabekeria bada kontratua amaitzea, 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.

4. paragrafoa azaroaren 5eko 39/1999 Legearen 7.2. artikulua aldatu du.

54. artikulua.- Diziplinazko kaleratzea.

Enpresaburuaren erabakiz amaitu daiteke lan-kontratua, langilea enpresatik kaleratuta, errudun izanik, kontratua larri bete gabe utzi duela oinarri hartuta.

Kontratua ez betetzea da honako kasu hauetan adierazitakoa:

a) Sarri eta arrazoirik gabe lanera ez joatea, edo puntualtasun-hutsak egitea.

b) Lanean diziplinarik ez izatea edo laneko desobedientzia.

c) Enpresaburuari edo enpresan lan egiten duten pertsoneri, edo horiekin bizi diren senitartekoei berbazko irainak esan edo irain fisikoak egitea.

d) Kontratuko fede ona urratzea, eta lana betetzean konfiantza-abusuz jokatzeta.

e) Ohiko edo itundutako lan-errendimendua nahita eta jarraian gutxitzea.

f) Sarri mozkortuta edo toxikomaniak jota egotea, lanerako ondorio negatiboak baditu.

g) Arraza edo etnia, sexua, erlijioa edo sinismenak, ezintasunen bat, adina edo sexu-joera dela eta, enpresaburuari edo enpresan lan egiten duten pertsoneri eraso egitea.

2 g) paragrafoa abenduaren 30eko 62/2003 Legearen 37.5. artikulua aldatu du.

55. artikulua.- Diziplinazko kaleratze-moduak, eta kaleratzearen ondorioak.

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.

Langileen legezko ordezkari bat edo sindikatuetako delegatu bat bada langilea, kontrako espedienteak ireki ahal izango da, bertan, interesatuaz gain, bere ordezkarietako beste kideei ere entzuteko, beste kiderik badago.

Langilea sindikaturen batean afiliatuta badago, eta enpresaburuak hori badaki, aurrez sindikatu horretako sail sindikaleko ordezkariari entzun beharko die.

Aurreko lerroaldean 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

su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido.

Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.

El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación.

Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución (RCL 1978, 2836) o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o están disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos 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.

El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Ap. 5 modificado por art. 7.3 de Ley 39/1999, de 5 noviembre (RCL 1999, 2800).

Ap. 6 y ap. 7 modificados por art. 2.2 de Ley 45/2002, de 12 diciembre (RCL 2002, 2901).

Artículo 56. Despido improcedente.

Cuando el despido sea declarado improcedente, el

hurrengo hogeie egunen 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.

Kaleratzea bidezkoa, bidegabekoa edo deuseza dela joko da.

Kaleratzea bidezkotzat joko da baldin eta, enpresaburuak jakinarazpenidatzian alegatutako moduan, kontratua bete eza egiaztatuta gelditzen bada.

Kontrako kasuan bidegabekoa izango da, eta baita artikuluko honetako 1. paragrafoan ezarritako formari lotzen ez bazaio ere.

Deuseza izango da kaleratzea, baldin eta Konstituzioan edo legean debekatutako diskriminazio-arrazoiren bat izan bada kaleratzearen eragilea, edo langilearen funtsezko eskubideak eta askatasun publikoak zapalduz egin bada.

Kaleratzea ondorengo kasuetan ere deuseza izango da:

a) Langilea ondorengo egoeretakoren batean dagoela gertatutakoa: amatasunean dela, haurdunaldiko arriskua dela, adopzio edo harrera dela eta (lege honetako 45. artikuluko 1. paragrafoko d) hizkian aipatzen diren egoerak) kontratua etenda duenean, eta aurreabisuaren epea amaitu aurretik aurreko egoera horietakoren bat gertatzen baldin bada.

b) Langileak haurdun daudela gertatutakoa, haurdunaldia hasten denetik a) hizkian aipatzen den etete-aldia hasi arte, eta lege honetako 37. artikuluko 4. eta 5. paragrafoan aipatzen den baimenetakoren bat eskatu duten langileenak, edo baimen horiez baliatzen ari direnena; baita lege honen 46. artikuluko 3. paragrafoan aurreikusten den eszedentzia-modua eskatu dutenena ere.

Aurreko hizkietan esaten dena esandako moduan betetzekoa izango da, non eta kasu batean zein bestean ez den adierazten bidezkoa dela kontratua etetea, haurdunaldiarekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik edo aipatutako baimen eta eszedentziak hartzearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik.

Kaleratzea deuseza bada, berehala hartu behar da lanean langilea, eta jaso gabeko soldatak ordaindu behar zaizkio.

Kaleratzea bidezkoa bada, sendetsi egingo da kaleratzearekin batera gertatutako lan-kontratuaren amaiera, eta ez da egongo kalte-ordainetarako eskubiderik, ez eta izapide-aldiko soldatetarako ere.

5. paragrafoa azaroaren 5eko 39/1999 Legearen 7.3. artikulua aldatu du.

6. eta 7. paragrafoak abenduaren 12ko 45/2002 Legearen 2.2. artikulua aldatu ditu.

56. artikulua.- Bidegabeko kaleratzea.

Kaleratzea bidegabekoa dela aitortzen bada, epaia

empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, el contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización prevista en el párrafo a) del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste.

Cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y el despido sea declarado improcedente, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna.

A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación.

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

Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste.

De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión.

Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.

Ap. 1 y ap. 2 modificados por art. 2.3 de Ley 45/2002, de 12 diciembre (RCL 2002, 2901).

Artículo 57. Pago por el Estado.

Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la

jakinarazten denetik bost eguneko epean, enpresaburuak bi aukera izango ditu: a) edo langilea lanean berriz hartzea, 1. paragrafo honetako b) lerroaldean aurreikusitako moduan izapide-aldiko soldatak ordainduta, edo honako hartzeko ekonomikoak ordaintzea, epaian esandakoaren arabera:

a) Zerbitzuan egindako urte bakoitzeko, berrogeita bost eguneko soldata, kalte-ordainetan; urtebetetik beherako aldiak hileka hainbanatuko dira, eta berrogeita bi hilabetekoa izango da gehieneko kalte-ordaina.

b) Kaleratzea egitetik eta hura bidegabekoa zela aitortzen zuen epaiaren jakinarazpena egin artean hartu gabeko soldaten besteko kopurua, edo beste enplegu bat lortu arteko soldatak, baldin eta enplegu hori epaia baino lehenagokoa bada, eta horrela jasotako soldatak enpresaburuak frogatzen baditu, izapide-aldiko soldatetatik gutxitzeko.

Berriz lanean hartu edo kalte-ordaina ordaintzearen arteko hautua egitea enpresaburuari baldin badagokio, kontratua kaleratzea gertatu zen unean amaitu zela joko da enpresaburuak kontratu hori ez zela bidezkoa onartzen baldin badu eta aurreko paragrafoko a) lerroaldean aipatzen den kalte-ordaina ordaintzen baldin badu, hain zuzen ere Lan Arloko Epaitegian kopuru hori utzita langileak har dezan, eta horren berri langileari emanda.

Langileak kalte-ordaina onartzen baldin badu edo onartu ez eta kaleratzea ez dela bidezkoa erabakitzen baldin bada, aurreko paragrafoko b) lerroaldean aipatzen den kopuruaren barruan ondorengoa sartuko da: kaleratzea izan zen unetik dirua gordailuan jarri arteko tartean sortutako soldatari dagokiona, non eta dirua gordailuan ez den jartzen langilea kaleratu eta hurrengo berrogeita zortzi orduetan; kasu horretan ez da kopururik sortuko.

Gai honi dagokionez, kaleratzea ez dela bidezkoa izan enpresaburuak berak adierazi ahal izango du, kaleratzea izan denetik adiskidetzera gertatu arteko epean.

Baldin eta enpresaburuak aukerarik egiten ez badu, ez lanera berriro hartzeko ez kalte-ordaina emateko, lehenengoa izango da egin beharrekoa.

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 berenberegiz egindakoa, bai ustezkoa ere, lanera berriro sartzeko bada, derrigorrezkoa izango da lanean hartzea.

1. eta 2. paragrafoak abenduaren 12ko 45/2002 Legearen 2.3. artikulua aldatu ditu.

57. artikulua.- Estatuak ordaindu beharrekoa.

Baldin eta demanda sartzen denetik kaleratzea bidegabekoa dela aitortu arte hirurogei egun baliozko baino gehiago igarotzen badira, 56. artikuluko 1.

demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a que se refiere el párrafo b) del apartado 1 del artículo 56 satisfecha al trabajador, correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días.

En los casos de despido en que, con arreglo al presente artículo, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

Modificado por art. 2.4 de Ley 45/2002, de 12 diciembre (RCL 2002, 2901).

Sección 5ª.

PROCEDIMIENTO CONCURSAL

Añadido por disp. final 14.2 de Ley 22/2003, de 9 julio (RCL 2003, 1748).

Téngase en cuenta que esta modificación entra en vigor el 1 de septiembre de 2004.

Artículo 57 bis.

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 Concursal.

Añadido por disp. final 14.2 de Ley 22/2003, de 9 julio (RCL 2003, 1748).

Téngase en cuenta que esta modificación entra en vigor el 1 de septiembre de 2004.

CAPITULO IV

Faltas y sanciones de los trabajadores

Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores.

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.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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.

CAPITULO V

Plazos de prescripción

Sección 1ª.

PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO

Artículo 59. Prescripción y caducidad.

paragrafoko b) lerroaldean aipatu eta langileari emandako hartzeko ekonomikoa Estatuari eskatu ahal izango dio enpresaburuak, hirurogei egun horietatik gorako denborakoa Estatuak berak ordain dezan.

Artikulu honen arabera, kaleratze kasuetan izapidealdiko soldatak Estatuaren kontura direnean, Estatuaren kontura izango dira, halaber, soldata horien Gizarte Segurantzako kuotak ere.

Abenduaren 12ko 45/2002 Legearen 2.4. artikulua aldatua.

5. atala

KONKURTSO PROZEDURA

Uztailaren 9ko 22/2003 Legearen 14.2. azken xedapenak gehitu du.

Kontuan izan behar da aldaketa hori 2004ko irailaren 1ean sartuko dela indarrean.

57 bis artikulua.

Konkurtsoprozedura.

Konkurtsoarean kasuan, lan-kontratuak aldatu, bertan behera utzi eta iraungitzeari dagokionez, eta baita enpresaren ondorengotzari dagokionez, Konkurtsuari buruzko Legean esaten dena bete beharko da.

Uztailaren 9ko 22/2003 Legearen 14.2. azken xedapenak gehitu du.

Kontuan izan behar da aldaketa hori 2004ko irailaren 1ean sartuko dela indarrean.

IV. KAPITULUA

Langileen hutsegiteak eta zehapenak

58. artikulua.- Langileen hutsegiteak eta zehapenak.

Laneko betebeharrak bete ezean, zehatu egin ditzakete langileak enpresetako zuzendaritzek, lege xedapenetan edo aplikagarri den hitzarmen kolektiboan ezarritako hutsegiteen eta zehapenen mailaketaren arabera.

Enpresako zuzendaritzak hutsegiteen gainean egindako balorazioa eta ezarritako zehapenak kasu guztietan aztertu ahal izango dira dagokien jurisdikzioan.

Hutsegite larriak eta oso larriak zehatzeko, ordea, idatziz jakinarazi behar zaio langileari, eta zehapena eragin duten gertaerak zein diren adierazi behar da, eta baita noiz gertatu ziren ere.

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 EGINTZEN PRESKRIPZIOA

59. artikulua.- Preskripzioa eta iraungitzea.

Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

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.

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.

Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del período de consultas.

Sección 2ª.

PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y FALTA

Artículo 60. Prescripción.

Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los tres años, salvo en materia de Seguridad Social.

Respecto de los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TITULO II

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

CAPITULO I

Del derecho de representación colectiva

Artículo 61. Participación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título.

Lan-kontratuko egintzak, epe berezirik izendatuta ez badaukate, amaitu eta urtebetera preskribatuko dira.

Ondorio horietarako, kontratua amaitu dela joko da:

a) Lege-xedapenez edo hitzarmen kolektiboz hitzartu edo finkatutako iraupen-denbora ahitzen den egunean.

b) Jarraiko zerbitzuak betetzea amaitzen den egunean, jarraipen hori berariazko luzapen bidez edo isilbidezko luzapenez izan badu.

Hartzeko ekonomikoak ordain daitezela eskatzeko, edo kontratua amaitu ostean gauzatu ezin diren jarraipen bakarreko betebeharrak bete daitezela eskatzeko gauzatzen bada egintza, egintza gauzatu daitekeen egunetik hasita kontatuko da urtebeteko epea.

Kaleratzearen kontrako egintza, edo aldi baterako kontratuak desegitearen kontrako egintza, gertakizun horretatik hurrengo hogeitun 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 adiskidetzarako organo publiko eskudunari adiskidetze-eskabidea aurkezten zaionean.

Mugigarritasun geografikoa dela eta, eta lan-baldintzen funtsezko aldaketak direla eta, enpresak hartutako erabakien kontrako egintzei aplika dakieke aurreko paragrafoan aurreikusitakoa.

Enpresaren erabakiaren jakinarazpenaren biharamunetik kontutako da epea, kontsultaldia amaitu eta gero, halakorik egon bada.

2. atala.

ARAU-HAUSTE ETA HUTSEGITEEN PRESKRIZPIOA

60. artikulua.- Preskripzioa.

Enpresaburuak egindako arau-hausteak hiru urtera preskribatuko dira, Gizarte Segurantzako gaietakoak izan ezik.

Langileei dagokienez, hamar egunera preskribatuko dira hutsegite arinak; larriak hogeitun egunera, eta oso larriak hirurogei egunera; beti ere enpresak hutsegiteen berri izaten duenetik kontatuta; nolahi ere, hutsegitea gertatzen denetik sei hilabetera kasu guztietan preskribatuko dira.

II. TITULUA

Langileek enpresan ordezkari kolektiboa izateko eta bilerak egiteko duten eskubidea

I. KAPITULUA

Ordezkaritza kolektiboa izateko eskubidea

61. artikulua.- Partaidetza.

Lege honetako 4. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik, eta partaidetzarako beste era batzuen aurka jarri gabe, titulu honetan araututako ordezkari kolektibo organoen bidez enpresan parte hartzeko eskubidea dute langileek.

Sección 1ª.

ORGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 62. Delegados de Personal.

La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal.

Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente:

hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 de esta Ley.

Artículo 63. Comités de empresa.

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.

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.

Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros con un máximo de trece miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

Artículo 64. Competencias.

El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa,

1. atala.

ORDEZKARITZA-ORGANOAK

62. artikulua.- Langileen ordezkariak.

50 langile baino gutxiago eta 10 baino gehiago dituzten enpresetan edo lantokietan, langileen ordezkarietara dagokie langileak ordezkatzea.

Sei eta hamar langile arteko enpresetan edo lantokietan ere langileen ordezkari bat egon daiteke, horrela erabakitzen badute langileek gehiengoaz.

Langileek hautatuko dituzte langileen ordezkariak, boto askez, bakoitzak bozkatuta, isilpean eta zuzenean. Hona kopuruak:

30 langile artekoetan, bat; 31 eta 49 langile artekoetan, hiru.

Langileen ordezkarietara denek batera beteko dute, enpresaburuaren aurrean, hautatzean eman zaien ordezkaritza, eta enpresa-batzordeentzat finkatutako eskumen berberak edukiko dituzte.

Lanbideari dagokion isilpekotasunari buruz, lege honetako 65. artikuluan enpresabatzordeetako kideentzat ezarritako arauak bete behar dituzte langileen ordezkariak.

63. artikulua.- Enpresa-batzordeak.

Enpresan edo lantokian langileek denek batera duten kide anitzeko ordezkaritza-organoa da enpresa-batzordea, langileen interesak babesteko; eta 50 langile edo gehiagoko lantoki bakoitzean bana eratuko da.

Enpresa batek, probintzia bakar batean edo mugakide diren udalerrietan, bi lantoki edo gehiago baditu, eta bakoitza 50 langilera iristen ez bada, baina denak batera bai, enpresa-batzorde bateratu bat eratuko dute.

Lantoki batzuek 50 langile badituzte eta probintzia bereko beste batzuek ez, lehenengoetan bertako enpresa-batzordeak eratuko dira, eta bigarren multzoko beste guztiekin beste enpresa-batzorde bat.

Hitzarmen kolektiboz baino ezin izango da itundu lantoki arteko batzorde bat eratu eta jardunean jartzea; 13 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.- Eskumenak.

1.- Hauek dira enpresa-batzordeak dituen eskumenak:

Lehenengoa.- Informazioa jasotzeko eskumena. Hiru hilero eman behar zaio, gutxienez, eta honako gaiak hartu behar ditu: enpresaren arlo ekonomikoaren

sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

9º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.

bilakaera orokorra, enpresaren ekoizpenaren eta salmenten egoera, enpresaren ekoizpen-egitaraua eta ziurrenera enpresako enpleguak izango duen bilakaera, enpresaburuak kontratu berriak egiteko dituen asmoak, kontratuon kopurua eta moduak aipatuz, horien artean direla lanaldi partzialeko kontratuak ere, lanaldi partzialeko langileek sartuko dituzten ordu osagarriak, eta erabiliko diren kontratuetak eta azpikontratazio-kasuak.

Bigarrena.- Lege honetako 8. artikuluko 3. paragrafoko a) lerroaldean aipatutako moduan, kontratuaren oinarriko kopia jasotzeko eskumena; baita kontratuaren luzapenen eta salaketaren jakinarazpenak ere, gertatzen direnetik hurrengo hamar eguneko epean.

Hirugarrena.- Balantzea, galera eta irabazien kontua eta memoria ezagutzeko eskumena, eta sozietatea akziokakoa edo partizipaziokakoa bada, bazkideei ezagutzeko ematen zaizkien beste agiri guztiak ezagutzeko eskumena, bazkideen baldintza berberetan.

Laugarrena.- Enpresaburuak berak hartutako erabakiak gauzatu baino lehen irizpena emateko eskumena, ondorengo gaitan:

a) Plantillaren berregituraketak, eta plantilla kentzeak, bai osorik zein zati batean, bai behin betiko zein aldi baterako.

b) Lanaldiak gutxitzea, eta instalazio guztiak edo zati batzuk lekuz aldatzea.

c) Enpresako lanbide-prestakuntzako planak.

d) Lanaren antolamendu eta kontrolerako sistemak ezarri edo berrikustea.

e) Denborak aztertzea, prima-sistemak edo pizgarri-sistemak ezartzea, eta lanpostuen balorazioa.

Bosgarrena.- Enpresaren fusioak, zurgapenak edo «status» juridikoaren aldaketak enplegu-kopuruari eragiten badio, irizpena emateko eskumena.

Seigarrena.- Enpresan lan-kontratuarako erabiltzen diren eredu idatziak ezagutzeko, eta lan-harremanak amaitzeko erabiltzen diren agiriak ezagutzeko eskumena.

Zazpigarrena.- Hutsegite oso larriengatik ezarritako zigor guztien berri izateko eskumena.

Zortzigarrena.- Hiru hilero, gutxienez, gai hauen berri izateko eskumena: absentismo-mailari buruzko estatistikak eta horien arrazoiak; laneko istripuak eta laneko gaixotasunak, eta horien ondorioak; ezbehartasa; laneko ingurumenari buruzko aldian aldiko azterketak edo azterka bereziak; eta aurrezaintzarako erabiltzen diren mekanismoak.

Bederatzigarrena.- Honako lanak ere egin behar ditu:

a) Lan-arloan, Gizarte Segurantzaren eta enplegu-arloan dauden arauak betetzen diren zaindu behar du, baita enpresan indarrean dauden itun, baldintza eta usadioak ere; eta, premiazkoa bada, bidezko diren lege-egintzak aurkeztu ahal izango dizkio enpresaburuari eta eskumenak dituzten erakunde

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

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.

Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4º y 5º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Ap. 1.1ª modificado por art. 1.2 de Real Decreto-ley 15/1998, de 27 noviembre (RCL 1998, 2781).

Artículo 65. Capacidad y sigilo profesional.

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.

Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1º, 2º, 3º, 4º y 5º del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 66. Composición.

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.

edo epaitegiei.

b) Enpresan lana egiterakoan behar diren segurtasun eta higieneko baldintzak zaindu eta kontrolatu behar ditu, lege honetako 19. artikuluan aurreikusitako berezitasunak kontuan hartuta, eta hurrenkera hartan.

Hamargarrena.- Langileen edo beren sendikoen onerako enpresan eraturako lan sozialen kudeaketan parte hartu behar du, hitzarmen kolektiboan zehaztutako moduan.

Hamaikagarrena.- Produktibitateari eutsi eta produktibitatea gehitzeko bideratutako neurri guztiak ezartzea lortzeko, enpresako zuzendaritzarekin lankidetzan aritu behar da, hitzarmen kolektiboetan itundutakoaren arabera.

Hamabigarrena.- Artikulu honetako lehenengo zenbakian aipatutako gai eta arazo guztien berri eman behar die bere ordezkatuak, gaiok lan-harremanetan zuzenean edo zeharka eragina daukaten edo eduki dezaketan neurrian.

Aurreko 1. zenbakiko laugarren eta bosgarren paragrafoetan onartutako eskumenen arabera batzordeak eman behar dituen irizpenak hamabost eguneko epean egin behar ditu.

1. paragrafoko lehenengo lerroaldea azaroaren 27ko 15/1998 Errege Lege-Dekretuaren 1.2. artikuluko aldatu du.

65. artikulua.- Gaitasuna eta lanbideari dagokion isilpekotasuna.

Enpresa-batzordeari, kide anitzeko organoa denez, ahalmena onartzen zaio administrazioko edo epaibideko egintzak gauzatzeko, bere eskumenen eremuko gai guztietan, kide gehienek hala erabakitzen badute.

Enpresa-batzordeko kideek, eta batzordeak berak orokorrean, lanbideari dagokion isilpekotasuna gorde behar dute aurreko artikuluko 1. paragrafoko lehenengo, bigarren, hirugarren, laugarren eta bosgarren lerroaldee dagokienez, enpresa-batzordeko kide izateari utzi eta gero ere, eta bereziki zuzendaritzak beren-beregi erreserbatutzat eman dituen gai guztietan.

Enpresak batzordeari emandako agiri bat bera ere ezin izango da erabili eremu zehatz horretatik kanpo, inoiz ere, ez eta emateko izandako helburuetarako ez bada ere.

66. artikulua.- Osaera.

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, bederatzikide.
- 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) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Artículo 67. Promoción de elecciones y mandato electoral.

Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un diez por ciento de representantes en la empresa o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

Los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones tendrán derecho a acceder a los registros de las Administraciones públicas que contengan datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral.

En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Esta oficina pública, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

Sólo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto (RCL 1985, 1980), de Libertad Sindical, podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales.

Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el

f) Milatik aurrera, bi kide mila langileko, edo milako zati bakoitzeko, gehienez hirurogeita hamabost kide izan arte.

Enpresako edo lantokiko batzordeek 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 laneko agintariei bidali behar zaie, gordailuan sartzeko, eta enpresaburu beste kopia bat.

Bi hilean behin bildu behar dira batzordeak, edo batzordeko kideetako herenak eskatzen duen bakoitzean, edo ordezkaturako langileen herenak eskatzen duenean.

67. artikulua.- Hauteskundeak sustatzea eta hauteskunde-agintaldia.

Langileen ordezkari izateko eta enpresa-batzordeko kideetarako hauteskundeak sustatzeko ahalmena hauek daukate: bai ordezkariarik gehien daukaten sindikatuek, bai gutxienez enpresako ordezkarien 100eko 10a daukatenean, 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 enpresaburu eta laneko agintarien 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; nolana ere, hasiera ezin izango da egin laneko agintarien menpeko bulego publikoan jakinarazpena jaso eta hilabete igaro barik, ez eta ordutik hiru hilabete baino geroago ere.

Bulego publiko horrek, hurrengo egun baliodunean, iragarkioholean jarri behar ditu, agerian, aurkeztutako aurreabisuak, eta kopiak eman behar dizkie eskatzen dituzten sindikatuei.

Jarduera-arlo batean edo gehiagotan edo lurralde-eremu batean edo gehiagotan, modu orokorrean hauteskundeak egiteko, ordezkariarik gehien duten sindikatuen arteko gehiengoaren akordioa behar izango da, edo Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren araberrako ordezkariaren dutenen arteko akordioa.

Akordio horien berri lan arloko agintaritzaren menpeko bulego publikoari eman beharko zaio, gordailuan jaso eta akordioen berri eman dezan.

Agintaldia amaitzen delako, ordezkariak berrizatzeko hauteskundeak sustatu behar direnean, agintaldia amaitzeko hiru hilabete falta diren egunetik aurrera baino ezin izango da egin sustapena.

vencimiento del mandato.

Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla.

Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa.

En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa haya presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos.

En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de sus electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto.

No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo,

Hauteskunde partzialak sustatu ahal izango dira, ordea, dimisioak edo errebokazioak daudenean, edo, plantilla gehitu dela eta, ordezkariak egokitu behar denean.

Enpresako plantillak nabarmen gutxitzen direnerako, 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.

Artikulu honetan hauteskundeak sustatzeko ezarritako betekizunen bat bete gabe uzten bada, hauteskunde-prozesua balio gabea izatea ekarriko du. Hori hala izan arren, enpresaburu jakinarazpenik ez egitea bada kasua, laneko agintarien menpeko bulego publikoan aurkeztutako jakinarazpenaren kopia emanez konpondu ahal izango da egoera hori, sustapeneko idatzian hauteskunde-prozesua hasteko finkatutako eguna baino hogeitun egun lehenago gutxienez ematen bada kopia hori.

Laneko agintarien menpeko 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 egiteko lehiarik badago sustatzaileen artean, erregistroan jasotako lehenengo deialdia izango da baliokoa, hauteskunde-prozesua hasteko. Salbuespena izango da, ordea, enpresa-batzordea daukan enpresan edo lantokian gehiengo sindikalak beste dataren bat aurkezten badu, azken hori gailenduko baita kasu horretan, baldin eta ezarritako betekizunak betetz egin badira deialdiak.

Azken kasu horretan, sustapenarekin batera, hauteskundearen sustapeneko jakinarazpen fedemailea eskuratu behar zaie aurretik beste sustapen bat edo gehiago egin dutenei edo dituztenei.

Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeko kideen agintaldia lau urterako izango da, eta eginkizunetan jarraituko dute beren eskumenak eta bermeak gauzatzeko, hari eta beste hauteskunde berri batzuk sustatu eta egin arte.

Langileen ordezkariak eta batzordeko kideak agintaldian daudela errebokatzeko, hautesle izan diren langileen erabakia behar da derrigorrez, gutxienez hautesleen heren batek horretarako eskatutako asanbladan 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.

Enpresako edo lantokiko batzordeetan karguren bat hutsik gelditzen bada, ordezkatuaren zerrendan

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.

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 ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

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.

Ordezkapenak, errebokazioak, dimisioak eta agintaldi-iraungipenak laneko agintarien menpeko 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 alde batera dela, berme hauek izango dituzte:

a) Hutsegite larri edo oso larriengatik ezarritako zigorren kasuan, kontrako espedientea irekitzeko bermea; halakoetan, interesatuari eta enpresa-batzordeari edo langileen gainontzeko ordezkariak entzun behar zaie.

b) Beste langileen gaitetik, lehentasuna izango dute enpresan edo lantokian jarraitzeko, teknika edo ekonomiako arrazoiak 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 kaleratzea edo zehapena langileak ordezkari-talderetan diharduela egindakoa oinarri hartuta agintzen bada, eta agintaldia errebokazioz edo dimisioz gertatu ez bada. Hala ere, 54. artikuluan ezarritakoa salbuespena izango da. Gainera, ezin izango zaie bereizkeriarik egin soldatetan edo lanbidean sustatzeko orduan, hain zuzen ordezkari-talderetan aritzeagatik.

d) Ordezkaritzaren eremuari dagozkion gaietan iritzia askatasunez emateko bermea dute, eta, batzordekoa bada, kideen artean egiteko; lan eta gizarteko gaietan interesgarriak diren argitalpenak argitaratu eta banatu ahal izango dituzte, laneko ohiko martxa eragotzi gabe, eta enpresaburu jakinarazita egiten bada.

e) Lantoki bakoitzean batzordeko kide bakoitzak eta lantokiko langileen ordezkari bakoitzak hilean ordu-kopuru bat izango du, ordainduta, ordezkari-talderako funtzioak betetzeko, mailaketa honen arabera:

langileen ordezkariak edo enpresabatzordeko kideak:

1.- Ehun langile arteko enpresetan, hamabost ordu.

2.- Ehun eta bat langiletik berrehun eta berrogeita hamarrera bitarteko enpresetan, hogeitau ordu.

3.- Berrehun eta berrogeita hamaika langiletik bostehunera bitartekoetan, hogeita hamar ordu.

4º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Sección 2ª.

PROCEDIMIENTO ELECTORAL

Artículo 69. Elección.

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.

Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Los trabajadores extranjeros podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones a que se refiere el párrafo anterior.

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.

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

4.- Bostehun eta bat langiletik zazpiehun eta berrogeita hamarrera bitartekoetan, hogeita hamabost ordu.

5.- 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.

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.

Enpresako edo lantokiko langile guztiak izango dira hautesle, hamasei urtetik gorakoak badira, eta enpresan, gutxienez, hilabeteko antzinatasuna badute; hautagai, aldiz, hamazortzi 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.

Langile atzerritarrak hautesle eta hautagai izan daitezke, aurreko lerroaldean aipatutako baldintzak betetzen badituzte.

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 postukopuruaren hirukoitza bada gutxienez sinadurena.

70. artikulua.- Ordezkaritarako bozketa.

Langileen ordezkari izateko hautaketan, izendaturako hautagaien artean bete beharreko postuak haina izangairi eman ahal izango dio botoa hautesle bakoitzak.

Boto kopuru handiena lortzen duten hautagaiak izango dira hautatuak.

Berdinketarik badago, enpresan antzinatasun luzeena duen langilea izango da hautatua.

71. artikulua.- Enpresa-batzorderako hautaketa.

50 langile baino gehiagoko enpresetan, bi hauteslekutan banatu behar da hautesle eta hautagaien zerrenda: teknikariek eta administrariak

administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.

Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición.

En tal caso, las normas electorales del presente Título se adaptarán a dicho número de colegios.

Los puestos del comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados.

Si en la división resultaren cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondería la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.

En las elecciones a miembros del comité de empresa la elección se ajustará a las siguientes reglas:

a) Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio.

Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir.

No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del sesenta por ciento de los puestos a cubrir.

En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

b) No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos por cada colegio.

Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir.

Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

c) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

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.

Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada estarán

osaturakoa bata, eta espezialistek eta kualifikatu gabeko langileek osaturakoa bestea.

Enpresako edo produkzio-jardueraren arloko langileen taxuketaren arabera, beste hautesleku bat egitea erabaki daiteke hitzarmen kolektiboz, taxuketa horri egokituta.

Halakoetan, hautesleku-kopuru horretara egokitu behar dira titulu honetako hauteskunde-arauak.

Enpresa bakoitzean, aipatutako 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 zatikiunitatea; zatiak berdinak badira, zozketaz egin behar da esleipena.

Enpresa-batzordeko kideetarako hauteskundeetan arau hauen arabera egin behar da hautaketa:

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 hautagaitasun hori deuseztea ere, nahiz eta zerrenda osoa izan ez, baldin eta zerrendan agertzen diren hautagaien kopurua, gutxienez, bete beharreko postuen ehuneko hirurogeikoa adinakoa bada.

Zerrenda aurkeztu duen langile-taldearen edo sindikatuaren siglak agertu behar dira bakoitzaren zerrendan.

b) Hautesleku bakoitzean botoen 100eko 5a gutxienez lortzen ez duten zerrendek ez dute enpresa-batzorderako ordezkariak izendatzeko eskubiderik edukiko.

Proporziozko ordezkari-tza-sistema erabiliz aitortuko dira zerrenda bakoitzari dagozkion postuak, baliozko boto-kopuruaren eta bete beharreko postuen artean zatiketa eginik lortutako zatiduraren arabera.

Posturen bat edo gehiago bete gabe izanez gero, boto hondarrik gehien duen edo duten zerrendeik aitortuko zaie.

c) Hautagai-zerrenda bakoitzean agertzen diren hurrenkeraren arabera hautatuko dira izangaiak.

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.

Aldizkako lan finkoetan dihardutenen ordezkari-tza, eta iraupen mugatuko kontratuz lotutako langileen ordezkari-tza titulu honetan ezarritako organoen bidez

representados por los órganos que se establecen en este Título conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.

Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes, se estará a lo siguiente:

a) Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección.

Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Artículo 73. Mesa electoral.

En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de 250 trabajadores electores o fracción.

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.

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.

Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella su suplente.

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.

Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta, en el término de siete días, dará traslado de la misma a los trabajadores que deban constituir la mesa, así como a los representantes de los trabajadores, poniéndolo simultáneamente en conocimiento de los promotores.

La mesa electoral se constituirá formalmente, mediante acta otorgada al efecto, en la fecha fijada por los promotores en su comunicación del propósito de celebrar elecciones, que será la fecha de iniciación del proceso electoral.

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.

egingo da, plantillan finkoak diren langileen ordezkarietarekin batera.

Beraz, ordezkari-kopurua zehazteko, puntu hauek hartu behar dira kontuan:

a) Aldizkako lan finkoetan dihardutenak eta urtebete baino gehiagoko iraupen mugatuko kontratuz lotutako langileak plantillako langile finko lege zebatu 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 bailitza zenbatuko da.

73. artikulua.- Hauteskunde-mahaia.

250 langile eta hautesleku hautesleku bakoitzeko, mahai bana eratuko da enpresan edo lantokian bertan; berdin egingo da zenbaki horren zatikia bada ere.

Mahaia izango da hauteskunde-prozesu osoa zaintzeko ardura izango duena, eta bozketan buru egin, botoak zenbatu, dagokion akta jaso, eta aurkeztutako edozein erreklamaziori buruz erabakitze arduraduna.

Lehendakariak eta bi mahaikidek osatuko dute mahaia; enpresan antzinasunik luzeena duen langilea izango da lehendakari, eta adinez zaharrena eta gazteena, mahaikide.

Gazteena izango da idazkaria.

Ordezko izendatuko dira, bestalde, antzinasunez eta adinez mahaiko titularren hurrengo direnak.

Mahaia osatzen duen inor ere ezin da izan hautagai; eta izango balitz, ordezkioak hartu beharko luke haren lekua mahaian.

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.

Hauteskundeak egiteko asmoa enpresaburu jakinarazi ondoren, enpresak, zazpi eguneko epean, mahaia osatu behar duten langileei eta langileen ordezkariari eman behar die horren berri; sustatzaileak ere aldi berean jarri behar ditu jakinaren gainean.

Hauteskundeak egiteko asmoaren jakinarazpenean sustatzaileek finkatutako egunean eratuko da hauteskunde-mahaia formalki, horretarako egindako aktaren bidez; egun horretan emango zaio hasiera hauteskunde-prozesuari.

Langileen ordezkariak hautatzeko denean, enpresaburuak, epe berean, langileen errolda bidali behar die hauteskunde-mahaiko kideei; eredu arautuaren arabera egindakoa izan behar da.

La mesa electoral cumplirá las siguientes funciones:

a) Hará público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son electores.

b) Fijará el número de representantes y la fecha tope para la presentación de candidaturas.

c) Recibirá y proclamará las candidaturas que se presenten.

d) Señalará la fecha de votación.

e) Redactará el acta de escrutinio en un plazo no superior a tres días naturales.

Los plazos para cada uno de los actos serán señalados por la mesa con criterios de razonabilidad y según lo aconsejan las circunstancias, pero, en todo caso, entre su constitución y la fecha de las elecciones no mediarán más de diez días.

En el caso de elecciones en centros de trabajo de hasta treinta trabajadores en los que se elige un solo delegado de personal, desde la constitución de la mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos electos habrán de transcurrir veinticuatro horas, debiendo en todo caso la mesa hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación.

Si se hubiera presentado alguna reclamación se hará constar en el acta, así como la resolución que haya tomado la mesa.

Cuando se trate de elecciones a miembros del comité de empresa, constituida la mesa electoral se solicitará al empresario el censo laboral y confeccionará, con los medios que le habrá de facilitar éste, la lista de electores.

Esta se hará pública en los tablones de anuncios mediante su exposición durante un tiempo no inferior a setenta y dos horas.

La mesa resolverá cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones que se presenten hasta veinticuatro horas después de haber finalizado el plazo de exposición de la lista.

Publicará la lista definitiva dentro de las veinticuatro horas siguientes.

A continuación, la mesa, o el conjunto de ellas, determinará el número de miembros del comité que hayan de ser elegidos en aplicación de lo dispuesto en el artículo 66.

Las candidaturas se presentarán durante los nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores.

La proclamación se hará en los dos días laborales después de concluido dicho plazo, publicándose en los tablones referidos.

Contra el acuerdo de proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente, resolviendo la mesa en el posterior día hábil.

Entre la proclamación de candidatos y la votación mediarán al menos cinco días.

Artículo 75. Votación para delegados y comités de empresa.

Hauek dira hauteskunde-mahaiaren eginkizunak:

a) Langileen errolda jarri behar du jendaurrean langileen artean, eta hautesle direnak aipatu behar ditu.

b) Ordezkarikopurua 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 naturalekoa baino luzeago ez den epean.

Mahaiak izendatu behar ditu egintza horietako bakoitzerako epeak, arrazoieta oinarrituta, eta inguruabarren arabera; baina mahaiak 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, mahaiak eratzetik bozketa egin eta hautatutako izangaia aldarrikatzera, hogeita lau ordu igaro behar dira, eta mahaiak, nolahi ere, nahiko aurrerapenez jarri behar du jendearen jakinarenean bozketa egiteko ordua.

Erreklamazioen bat aurkezten bada, aktan jaso beharko da; baita mahaiak horretaz hartutako erabakia ere.

Enpresa-batzordeko kideetarako hauteskundeetan, hauteskundemahaiak eratu eta gero, langileen errolda eskatu behar dio enpresaburuari, eta enpresaburuak emandako baliabideekin, hautesleen zerrenda egin behar du.

Zabalkundea eman behar zaio zerrendari, iragarkioholetan jarrita, eta agerian egon behar da, gutxienez hirurogeita hamabi orduz.

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 da agirian 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 bederatzigun barruan aurkeztu behar dira hautagai-zerrendak.

Epe hori amaitu eta hurrengo bi lanegunetan egin behar da aldarrikapena, esandako iragarkioholetan 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 enpresa-batzordetarako bozketak.

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.

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.

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.

Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso.

Una vez redactada el acta será firmada por los componentes de la mesa, los interventores y el representante del empresario, si lo hubiere.

Acto seguido, las mesas electorales de una misma empresa o centro, en reunión conjunta, extenderán el acta del resultado global de la votación.

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.

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 aquélla, con indicación de la fecha en que finaliza el plazo para impugnarla y mantendrá el depósito de las papeletas hasta cumplirse los plazos de impugnación.

La oficina pública dependiente de la autoridad laboral, transcurridos los diez días hábiles desde la publicación, procederá o no al registro de las actas electorales.

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 (RCL 1985,

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.

Botoa askea, isilpekoa, bakarkakoa eta zuzenean ematekoa da; kutxa itxietan utziko dira txartelak; eta txartelen neurriak, kolorea, inprimaketa eta paperkalitatea berdinak izan behar dira denentzat.

Bozketa amaitu ondoren, berehala eta jendaurrean egin behar du boto-kontaketa hauteskunde-mahaiaik; horretarako, denek entzuteko moduan irakurriko ditu txartelak lehendakariak.

Boto-kontaketaren emaitzak aktan jaso behar dira, eredu arautuan, egondako gora-beherak eta protestak barne hartuta.

Akta idatzi eta gero, mahaiko kideek, ikuskatzaileek eta, halakorik balego, enpresaburuaren ordezkariak, izenpetu egin behar dute.

Jarraian, enpresa edo lantoki bereko hauteskunde-mahaiek, denak batera bilduta, bozketaren emaitza osoaren akta egin behar dute.

Mahaiko lehendakariak boto-kontaketaren aktaren kopiak bidali behar dizkie enpresaburuari, hautagaitzerrendetako ikuskatzaileei eta hautatutako ordezkariak.

Iragarki-oholean argitaratu behar dira bozketaren emaitzak.

Jatorrizko aktarekin batera, balio gabeko botoen txartelak, ikuskatzaileek aurkatutako botoen txartelak eta mahaia eratzeko akta aurkeztu behar ditu mahaiko lehendakariak, hiru eguneko epean, laneko agintarien menpeko bulego publikoan; lehendakariak, halere, idatziz agindu ahal izango dio eginkizun hori mahaiko beste kideren bati.

Laneko agintarien menpeko bulego publikoak, hurrengo egun baliodunean, aktaren kopia bat argitaratu behar du iragarki oholean; sindikatuei ere kopia bana emango die, hala eskatzen badiote; enpresan egindako hauteskunde-prozesuaren akta bulego publikoan aurkeztu dela jakinarazi behar dio enpresaburu, baita akta aurkatzeko epea noiz amaitzen den azaldu ere; eta 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 laneko agintarien menpeko bulego publikoak.

Laneko agintarien menpeko bulego publikoari dagokio akten erregistroa egitea, akten kopia zehatzak egitea eta, dagokion sindikatuak eskatuta, sindikatu horren ordezkari-taila egiaztatzeko ziurtagiriak egitea; hain zuzen, Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6 eta 7. artikuluetako ondorioetarako.

1980), de Libertad Sindical.

Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la precisión de la concreta representatividad ostentada.

Asimismo, y a los efectos que procedan, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral podrá extender certificaciones de los resultados electorales a las organizaciones sindicales que las soliciten.

La denegación del registro de un acta por la oficina pública dependiente de la autoridad laboral sólo podrá hacerse cuando se trate de actas que no vayan extendidas en el modelo oficial normalizado, falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública, falta de la firma del Presidente de la mesa electoral y omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

En estos supuestos, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral requerirá, dentro del siguiente día hábil, al Presidente de la mesa electoral para que en el plazo de diez días hábiles proceda a la subsanación correspondiente.

Dicho requerimiento será comunicado a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

Una vez efectuada la subsanación, esta oficina pública procederá al registro del acta electoral correspondiente.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya efectuado la subsanación o no realizada ésta en forma, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral procederá, en el plazo de diez días hábiles, a denegar el registro, comunicándolo a los sindicatos que hayan obtenido representación y al presidente de la mesa.

En el caso de que la denegación del registro se deba a la ausencia de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no cabrá requerimiento de subsanación, por lo que, comprobada la falta por dicha oficina pública, ésta procederá sin más trámite a la denegación del registro, comunicándolo al Presidente de la mesa electoral, a los sindicatos que hayan obtenido representación y al resto de las candidaturas.

La resolución denegatoria del registro podrá ser impugnada ante el orden jurisdiccional social.

Artículo 76. Reclamaciones en materia electoral.

Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en este artículo, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción competente.

Ziurtagiri horietan, bada, ordezkartzarik duen edo eta ordezkartzarik gehien duena den zehaztu behar da; dena den, dena delako sindikatua gauzatu beharreko eginkizunen arabera edo dituen eskumen arabera, zehazki zenbateko ordezkartza lortu duen adierazi ahal izango da.

Era berean, laneko agintarien menpeko bulego publikoak hauteskundeetako emaitzen ziurtagiriak eman ahal izango dizkie, bidezkoak diren ondorioetarako, egiaztagiriok eskatzen dituzten sindikatuei.

Laneko agintarien menpeko 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 sartzea edo irakurtezinak izatea.

Halako kasuetan, hurrengo egun baliodunean, laneko agintarien menpeko bulego publikoak errekerimendua egin behar dio hauteskunde-mahaiko lehendakariari, hamar egun balioduneko epean okerrak zuzendu ditzan.

Ordezkaritza lortu duten sindikatuei eta beste hautagaitzei 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, laneko agintarien menpeko bulego publikoak, hamar egun balioduneko epean, ukatu egingo du erregistroan sartzea, eta hala jakinarazi beharko die ordezkartza duten sindikatuei eta mahaiko lehendakariari.

Baldin eta erregistroan jasotzeari ezetza emateko arrazoiak laneko agintarien menpeko 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, ordezkartza lortu duten sindikatuei eta gainerako hautagaitzei.

Erregistroan jasotzeari ezetza emateko erabakia aurkatu egin ahal izango da, laneko jurisdikzioan hain zuzen.

76. artikulua.- Hauteskundeen gaineko erreklamazioak.

Artikulu honetan araututako arbitraje-jardunbidearen arabera izapidetu behar dira hauteskundeen gaineko aurka egite edo inpuñazioak, inskripzioak egiteko ukapenak salbuespen direla; horren kontrako erreklamazioak zuzenean aurkeztu ahal izango zaizkio eskumenak dituen jurisdikzioari.

Todos los que tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la mesa, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral, fundándose para ello en la existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado, en la falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, en la discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral y en la falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos.

La impugnación de actos de la mesa electoral requerirá haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto y deberá ser resuelta por la mesa en el posterior día hábil, salvo lo previsto en el último párrafo del artículo 74.2 de la presente Ley.

Serán árbitros los designados conforme al procedimiento que se regula en este apartado, salvo en el caso de que las partes de un procedimiento arbitral se pusieran de acuerdo en la designación de un árbitro distinto.

El árbitro o árbitros serán designados, con arreglo a los principios de neutralidad y profesionalidad, entre licenciados en Derecho, graduados sociales, así como titulados equivalentes, por acuerdo unánime de los sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidades Autónomas según proceda y de los que ostenten el diez por ciento o más de los delegados y de los miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa correspondiente.

Si no existiera acuerdo unánime entre los sindicatos señalados anteriormente, la autoridad laboral competente establecerá la forma de designación, atendiendo a los principios de imparcialidad de los árbitros posibilidad de ser recusados y participación de los sindicatos en su nombramiento.

La duración del mandato de los árbitros será de cinco años, siendo susceptible de renovación.

La Administración laboral facilitará la utilización de sus medios personales y materiales por los árbitros en la medida necesaria para que éstos desarrollen sus funciones.

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,

Bidezko interesa duten guztiek, enpresa bera ere barne dela berak halako interesik badu, aurkatu egin ahal izango dituzte bai aukeraketa, bai mahaiak hartutako erabakiak, bai hauteskunde-prozesuan mahaiak egindako edozein jardun ere, puntu hauetan oinarri hartuta: hauteskunde-prozesuko bermei 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 artean eta hautatutako ordezkarien kopuruaren artean korrelaziorik ez dagoelako.

Hauteskunde-mahaiaren egintzak aurkatzeko, ordea, dena delako egintza horren hurrengo lanegunean egin beharko da erreklamazioa, eta mahaiak ere balioko hurrengo egunean erabaki beharko du, lege honetako 74.2. artikuluko azken leerroaldean aurreikusitakoa salbuespen dela.

Paragrafo honetan araututako jardunbidearen arabera izendatutakoak izango dira arbitro, non eta arbitrajejardunbideko alderdiak ados jarri eta beste arbitroren bat izendatzen ez duten.

Arbitro izateko izendapena jasotzeko, neutraltasun eta profesionaltasun printzipioak bete, eta zuzenbideko lizentziadun edo gizartegraduatu izan, edo baliokidea den tituluren bat eduki behar da; gainera, Estatu osoan edo autonomia erkidego bakoitzean, dagokionaren arabera, ordezkariarik gehien duten sindikatuen ahobateko akordioa behar da, edo probintzian, jarduerarloan edo enpresa bakoitzean ordezkarietatik edo batzordeko kideetatik ehuneko hamar edo gehiago dutenen akordioa.

Lehen aipatutako sindikatuen artean ahobatezko adostasunik ez badago, eskumenak dituzten laneko agintariek ezarriko dute izendapena egiteko modua, arbitroen inpartzialitatea errespetatuz; gainera, ezetsi egin ahal izango dira aukeratuak, eta sindikatuek izendapenean parte hartu ahal izango dute.

Arbitroen agintaldia bost urtekoa izango da, eta berrizatu egin ahal izango da.

Laneko administrazioak erraztasunak emango dizkie arbitroei bere baliabide pertsonalak eta materialak erabil ditzaten, arbitrook beren eginkizunak gauzatzeko behar dituzten heinean.

Arbitroak ondorengo kasuetan abstenitu egin behar dira, eta, horrela egin ezik, ezetsi 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, edo ahaidetasuneko bigarren mailarainoko senitartekoak badira, bai edozein interesaturekin, bai interesatuta dauden erakunde edo sozietateetako administrariekin, bai arbitrajean parte hartzen duten

representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

d) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto o haberle prestado en los últimos dos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

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 impugnable.

Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo será de diez días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral.

Hasta que no finalice el procedimiento arbitral y, en su caso, la posterior impugnación judicial, quedará paralizada la tramitación de un nuevo procedimiento arbitral.

El planteamiento del arbitraje interrumpirá los plazos de prescripción.

La oficina pública dependiente de la autoridad laboral dará traslado al árbitro del escrito en el día hábil posterior a su recepción así como de una copia del expediente electoral administrativo.

Si se hubieran presentado actas electorales para registro, se suspenderá su tramitación.

A las veinticuatro horas siguientes, el árbitro convocará a las partes interesadas de comparecencia ante él, lo que habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes.

Si las partes, antes de comparecer ante el árbitro designado de conformidad a lo establecido en el apartado tres de este artículo, se pusieran de acuerdo y designaren uno distinto, lo notificarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para que dé traslado a este árbitro del expediente administrativo electoral, continuando con el mismo el resto del procedimiento.

El árbitro, dentro de los tres días hábiles siguientes a la comparecencia y previa práctica de las pruebas

aholkulari, legezko ordezkari edo ahalordeekin, eta bai horiekin batera bulego profesionalik badaukate, edo aholkularitza, ordezkaritza edo ahalordetzarako badaude elkartuta horiekin.

d) Aurreko paragrafoan 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.

Idatziz hasiko da arbitraje-jardunbidea, ondorengoei idatzia bidalita: laneko agintarien menpeko bulego publikoari, hauteskundeak sustatu dituenari eta, hala behar duenean, aurkatutako hauteskundeetara izangaiak aurkeztu dituztenei ere bai.

Aurkatu nahi diren egintzak agertu behar dira idatzia horretan, eta hiru egun balioduneko epean aurkeztu behar da, hain zuzen egintzak gertatu edo mahaiak erreklamazioa erabaki ondorengo egunetik kontatuta. Hauteskundeak egin diren lantokian izangairik aurkeztu ez duten sindikatuek sustatutako aurka egiteen kasuan, aldiz, egintza aurkagarria ezagutzen denetik zenbatu behar dira hiru egunok.

Bozketa eguneko egintzak edo geroagokoak aurkatzeko badira, hamar egun balioduneko izango da epea, laneko agintarien menpeko bulego publikoan aktak sartzen direnetik kontatzen hasita.

Arbitraje-jardunbidea amaitu arte, eta, halakorik badago, ondorengo aurka egite judiziala amaitu arte, gelditu egingo dira beste edozein arbitraje-jardunbide berriren izapideak.

Arbitrajea proposatuz gero, eten egingo dira iraungipen-epeak.

Arbitroari pasa behar dio idatzia laneko agintarien menpeko bulego publikoak, jaso ondorengo hurrengo egun baliodunean, eta hauteskundeetako espediente 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 interesa duten alderdiei; eta hurrengo hiru egun baliodunen barruan agertu beharko dira.

Artikulu honetako 3. paragrafoan ezarritakoarekin bat etorritik izendatutako arbitroaren aurrean agertu aurretik, alderdiak ados jarri, eta beste arbitro bat izendatzen badute, laneko agintarien menpeko bulego publikoari jakinarazi behar diote, arbitro berriari pasa diezaion hauteskundeetako espediente administratiboa, bera izango baita gainerako jardunbideekin jarraituko duena.

Arbitroak, agerpen egunaren hurrengo hiru egun baliodunen barruan, bidezkoak edo zuzenbidezkoak

precedentes 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.

CAPITULO II

Del derecho de reunión

Artículo 77. Las asambleas de trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

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.

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.

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.

diren probak egin ondoren (lantokira joan, eta enpresaburuari eta administrazio publikoei beharrezko lankidetzak eskatzea barne direla), laudoa emango du.

Laudoa idatzizkoa izan eta arrazoiak azaldu behar ditu; eta zuzenbidearen arabera ebatzi behar du hauteskunde-prozesuaren aurka egiteari buruz, eta aktaren erregistroari buruz, halakorik egon bada. Gainera, interesatuei eta laneko agintarien menpeko bulego publikoari eman behar zaie horren berri.

Bozketak bada aurkatutakoa, edo akta erregistroan sartzea erabakiko du bulegoak, edo ezetza emango dio sartzeari, beti ere laudoaren edukien arabera.

Arbitrajearen laudoa bera ere aurkatu egin ahal izango da laneko jurisdikzioan, dagokion prozesua erabiltzeko.

II. KAPITULUA

Biltzeko eskubidea

77. artikulua.- Langileen batzar edo asanbladak.

Lege honetako laugarren artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik, enpresa bereko edo lantoki bereko langileek asanbladan biltzeko eskubidea dute.

Batzarrerako deialdia egin, langileen ordezkariak, enpresa-batzordeak edo lantokiko batzordeak, edo plantillako 100eko 33koa baino gutxiagokoa ez den langile-taldeak egin dezakete.

Batzarreko buru, beti, enpresabatzordea 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.

Batzar-buruak 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.

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.- Bilera-lekua.

Bilera-lekua lan-tokia izango da, lan-tokiaren baldintzak egokiak badira; lan-orduetatik kanpo egin behar dira batzarrak, enpresaburuarekin besterik adosten ez bada.

Enpresaburuak lan-tokia 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) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el párrafo b).

Artículo 79. Convocatoria.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Artículo 80. Votaciones.

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 81. Locales y tablón de anuncios.

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.

Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

TITULO III

De la negociación colectiva y de los convenios colectivos

CAPITULO I

Disposiciones generales

Sección 1ª.

NATURALEZA Y EFECTOS DE LOS CONVENIOS

Artículo 82. Concepto y eficacia.

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.

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.

Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las

c) Aurreko bileraren batean gertatutako istiluen eraginez sorturiko kalteak oraindik ordaindu ez badira, edo ordaintzeko fidantzarik jarri ez bada.

d) Legez enpresa itxita badago.

Goiko b) lerroaldeak ez du eraginik izango langileei aplikagarri zaizkien hitzarmen kolektiboek 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.

80. artikulua.- Bozketak.

Baldin eta deialdia egin dutenek langile guztiengan eragina duten akordioak hartzea eskatzen badiote batzarrari, enpresako edo lan-tokiko langileen erdian eta bat gehiagoren aldeko botoa beharko da akordioa baliokoa izateko; bakoitzak, askatasunez, zuzenean eta isilpean eman behar du botoa, eta postaz ere eman ahal izango da.

81. artikulua.- Lokalak eta iragarki-ohola.

Enpresen edo lan-tokien ezaugarriek aukerarik uzten badute, lokal egoki bat jarri behar da langileen ordezkarien edo enpresa-batzordearen esku, beren jarduerak garatzeko eta langileekin harremanetan jartzeko; iragarki-ohol bat edo gehiago ere jarri behar dira.

Horren inguruan desadostasunen bat egonez gero, laneko agintariek erabaki beharko dute, laneko ikuskaritzaren 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.

Hitzarmen kolektiboak langileen eta enpresaburuaren ordezkariak egindako negoziazioaren emaitza direnez, partaideok talde legez duten autonomiari esker askatasunez lortutako akordioaren adierazpen dira.

Hitzarmen kolektiboen bidez, dagokien eremuan, langileek eta enpresaburuak laneko eta produktibitateko baldintzak arautzen dituzte; laneko bakea ere arautu dezakete, betebeharrak itunduta.

Lege honen bidez araututako hitzarmen kolektiboek beren aplikazioeremuan dauden enpresaburu eta langile guztiak behartzen dituzte, indarrean dauden denbora guztian.

Aurrekoa hala izan arren, hitzarmen kolektiboen eremua enpresa zehatz bat baino zabalagoa bada, hitzarmen horietako soldata-araubidea ez aplikatzeko baldintzak eta jardunbideak ezarri behar

empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa.

De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del convenio.

La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la Comisión Paritaria del convenio.

El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél.

En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Artículo 83. Unidades de negociación.

Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas.

Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

Artículo 84. Concurrencia.

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

dira hitzarmenotan, hain zuzen soldata-araubide hori aplikatzearen ondorioz enpresen egonkortasun ekonomikoa kaltetuta gera badaiteke.

Aipatutako hitzarmen kolektiboetan jaso gabe uzten bada soldataaraubidea ez aplikatzeko klausula, enpresaburuaren eta langileen arteko akordioz baino ezin izango da egin salbuespen hori, enpresaren egoera ekonomikoak hala egitea eskatzen duenean.

Akordiorik lortu ezik, hitzarmeneko batzorde parekideak erabaki beharko du desadostasuna sortu duen gaiari buruz.

Eta enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioz zehaztu beharko dira, bestalde, soldata-baldintza berriak, edo, bestela, hitzarmeneko batzorde parekideari agindu, berak egin dezan.

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.

Alderdien akordioz onartutako aplikazio-eremua edukiko dute hitzarmen kolektiboek.

Estatu osorako, edo autonomia erkidego bakoitzerako, akordio interprofesionalen bidez edo hitzarmen kolektiboen bidez, negoziazio kolektiboko egitura ezarri ahal izango dute ordezkariarik gehien duten sindikatuek eta ugazaben elkarteek, eta eremu desberdinetako hitzarmenen arteko lehia-liskarrak erabakitze arauak finkatzeaz aparte, kontratazioko unitateen osagarritasun-printzipioak ere zehaztu ahal izango dituzte; baina azken kasu horretan, beti finkatu beharko dira beheragoko eremuetan negoziazio-gai izan ezin diren arloak.

Langileen eta enpresaburuaren antolakunde horiek, halaber, gai zehatz batzuei buruzko akordioak lor ditzakete.

Bai akordio horiek, eta bai artikulua honetako 2. paragrafoan aipatutako akordio interprofesionalak, lege honekin hitzarmen kolektiboari emandako tratua bera izango dute.

84. artikulua.- Lehia.

Hitzarmen kolektiboari, indarrean dauden bitartean, ezin die eragin beste eremu bateko hitzarmenetan xedatutakoak, 83. artikuluko 2. paragrafoan xedatutakoaren arabera kontraktorik itundu ez bada; hurrengo paragrafoan aurreikusitakoa ere salbuespena izango da.

Nolanahi ere, aurreko artikuluan ezarritakoa hori izan arren, lege honetako 87 eta 88. artikuluetan aipatutako legezketasun baldintzak betetzen dituzten sindikatuek eta enpresaburuaren elkarteek, enpresa baino beste eremu zabalago batean, goragoko hitzarmenetan xedatutakoari eragin diezaizketen akordioak edo hitzarmenak egin ditzakete, baldin eta negoziazio-unitate bakoitzeko negoziazio-batzordea osatzeko eskatzen diren gehiengo oniritzia jasotzen badu erabaki horrek.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Artículo 85. Contenido.

Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que lo conciertan.
- b) Ambito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3.
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

Modificado por art. 4.2 de Ley 63/1997, de 26 diciembre (RCL 1997, 3086).

Ap. 3 renumerado por art. 4.1 de Ley 63/1997, de 26 diciembre (RCL 1997, 3086).

Su anterior numeración era ap. 2.

Artículo 86. Vigencia.

Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente

Aurreko lerroaldean aurreikusitako kasuetarako, hauek dira beheragoko eremuetan negoziazio-gai ez diren arloak: probaldia, kontratu-moduak enpresaren eremura egokitzeko gaiak salbuespen dira-, lanbide-taldeak, diziplina-araubidea, laneko segurtasun eta higieneko gutxieneko arauak, eta mugigarritasun geografikoa.

85. artikulua.- Edukia.

Legeak errespetatuta, ekonomiako, laneko eta sindikatuetako gaiak arautu ahal izango dituzte hitzarmen kolektiboek, eta, orokorrean, enplegu-baldintzei eta langileek eta beren ordezkarietako antolakundeek 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 akordioaren pareko eraginkortasuna eta izapideak edukiko dituzte, eta aurkatu egin ahal izango dira, hitzarmenak aplikatzerakoan sortutako eztabaidak konpontzeko emandako laudoen moduan.

Negoiazio kolektiboaren bidez, kaleratze objektiboen berri eman eta horiei buruzko jarraipena egiteko moduak jarri ahal izango dira.

Aurreko lerroaldean aipatutako moduan, kontratatzeko askatasuna egon arren, gutxieneko eduki hauek jaso behar dira hitzarmen kolektibotan:

- a) Hitzarmena ituntzen duten alderdiak zein diren zehaztu behar da.
- b) Hitzarmenaren eremuan sartzen diren pertsonak, egitekoak, lurraldea eta denbora ere zehaztu behar dira.
- c) Hitzarmenean ezarritako soldata-araubidea ez aplikatzeko baldintzak eta jardunbideak zehaztu behar dira, hitzarmenaren eremuan sartuta dauden enpresei dagokienez, beti ere enpresa zehatz bat baino goragokoa bada, 82.3 artikuluan ezarritakoarekin bat etorri.
- d) Hitzarmena salatze modua eta baldintzak, baita salaketa egiteko aurreabisurako epea ere.
- e) Negoiazioan parte hartzen dutenen ordezkarietza egiteko, bitariko batzorde bat izendatu behar da, bere eskuetan utzitako gai guztiak landu ditzan, eta batzorde horretan sortutako desadostasunak erabakitzeko jardunbideak zehaztu behar dira.

Abenduaren 26ko 63/1997 Legearen 4.2. artikulua aldatua.

3. paragrafoari abenduaren 26ko 63/1997 Legearen 4.1. artikulua araberako aldatu zaio zenbakia.

Lehenago 2. paragrafoa zen.

86. artikulua.- Indarraldia.

Negoiazioan diharduten alderdiei dagokie hitzarmenaren iraupena ezartzea; hitzarmen barruko

pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio.

En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.

El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Sección 2ª.

LEGITIMACIÓN

Artículo 87. Legitimación.

Estarán legitimados para negociar:

En los convenios de empresa o ámbito inferior:

el comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere.

En los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso, con los requisitos del artículo 80 de esta Ley, de designación, a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

En los convenios de ámbito superior a los anteriores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

En los convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100 de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que

gai bakoitzeko, edo talde homogeneo bat osatzen duten gaietarako, indarraldi desberdinak itundu ahal izango dira.

Kontrako itunik ez badago, urtetik urtera luzatuko dira hitzarmen kolektiboak, alderdiek berariazko salaketarik egiten ez badute.

Hitzarmena salatu ondoren, berariazko akordiorik lortzen ez den artean, indarra galduko dute behartze indarreko klausulek.

Hitzarmenetako arau-edukiaren indarraldia, bestalde, itundutako iraupena amaitu eta gero, hitzarmenean bertan ezarritako modu-moduan gauzatuko da.

Itunik ez badago, indarrean jarraituko du hitzarmenaren arauedukiak.

Aurreko hitzarmen baten ondorengoak oso-osorik indargabetzen du aurrekoa, berariaz gordetzen diren alderdietan izan ezik.

2. atala.

ZILEGITZEA

87. artikulua.- Zilegitzea.

Hauek dute negoziatzeko zilegitasuna:

Enpresako edo eremu txikiagoko hitzarmenetan:

enpresa-batzordeak, langileen ordezkariak edo sindikatu-ordezkaritzak, halakorik badago.

Enpresako langile guztiengan eragina duten hitzarmenetan, sindikatuordezkaritza horiek, denak batera hartuta, batzordeko kideen gehiengo osoa behar dute.

Beste hitzarmenetan, aldiz, ezinbestekoa da hitzarmenaren eremuan sartzen diren langileek berariazko akordio bat lortzea, lege honetako 80. artikuluan eskatutako betekizunak betez alegia, eremu horretan hedatutako sindikatu-ordezkaritzei negoziatzeko parte hartzeko izendapena emateko.

Kasu guztietan beharko da, noski, bi alderdiek solaskide gisa elkar onartzea.

Aurreko eremuetatik goragoko hitzarmenetan:

a) Estatuan ordezkariarik gehien dutenetakotzat dauden sindikatuak; eta, bakoitza bere eremuan, lehen aipatutako sindikatuak afiliatu, federatu edo konfederatutako sindikatu-atalak.

b) Autonomia erkidegoan ordezkariarik gehien dutenetakotzat dauden sindikatuak, lurralde eremu horretatik goragorako ez diren hitzarmenetan; eta, bakoitza bere eremuan, lehen aipatutako sindikatuak afiliatu, federatu edo konfederatutako sindikatu-atalak.

c) Gutxienez enpresa-batzordeko kideen edo langileen ordezkarien 100eko 10a daukaten sindikatuak, hitzarmenak hartzen duen eremu geografikoan eta funtzionalean dauden artean.

Aurreko zenbakian aipatutako hitzarmenen kasuan, hitzarmenaren eremu geografiko eta funtzionalean enpresaburuen 100eko 10a daukaten enpresa-elkarteak, legeko 1.2. artikuluari lotuta, eta beti ere enpresa-elkarte horiek eremu horretako langileen

éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal:

los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (RCL 1985, 1980) y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.

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.

En los convenios de ámbito empresarial, o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87, apartado 1.

En los de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz pero sin voto.

En los convenios de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de doce miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no excederá de quince.

La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquélla.

En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y signar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

CAPITULO II

Procedimiento

Sección 1ª.

TRAMITACIÓN, INTERPRETACIÓN

APLICACIÓN

E

Artículo 89. Tramitación.

%10ari ematen badiote lana.

Estatu mailako hitzarmenetan hauek ere zilegitasuna izango dute:

Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoko 7. artikuluaen 1. paragrafoan aurreikusitakoarekin bat etorriz ordezkariarik gehien dutenetakotzat dauden autonomia erkidegoko sindikatuak, eta lege honetako seigarren xedapen gehigarrian aipatutako betekizunak betetzen dituzten enpresaburu elkarteak, hauek ere autonomia erkidegoan.

Zilegitasuna duten sindikatu, edo sindikatuen federazio edo konfederazio guztiek, eta enpresaburu elkarte guztiek izango dute negoziaziobatzordean parte hartzeko eskubidea.

88. artikulua.- Negoziazio-batzordea.

Enpresa barruko hitzarmenetan, edo beheragoko mailetakoetan, honela eratu behar da negoziaziobatzordea: alde batetik, enpresaburu edo bere ordezkariak, eta bestetik, langileen ordezkariak, 87. artikuluko 1. paragrafoan xedatutakoaren arabera.

Enpresatik goragoko eremuetan, balioz eraturik dauden negoziaziobatzordea, baldin eta, aurreko artikuluan aipatutako sindikatu, federazio edo konfederazioek, alde batetik, eta enpresaburu elkarteek, bestetik, gutxienez, eta hurrenez hurren, enpresa-batzordeetako kideen eta langileen ordezkarien gehiengo osoa ordezkatzeko badute, eta hitzarmenak hartzen dituen langileen gehiengo okupatzen duten enpresaburuak badira, nahiz eta zilegitasuna duten kide guztiek izango duten batzordean parte hartzeko eskubidea, bakoitzak daukan ordezkariaren arabera.

Negoziazioan parte hartzen duten alderdiei dagokien batzordeko kideak izendatzea; horiek ere, ados jarrita, lehendakari bat izendatu ahal izango dute, eta aholkulariak eduki ditzakete eztabaidetan ari direnean; aholkulariek hizpidea edukiko dute, baina botorik ez.

Enpresa barruko hitzarmenetan, alderdietako batek ere ez du hamabi kide baino gehiago edukiko; goragoko mailetan, aldiz, alderdi bakoitzaren ordezkarien kopurua ez da hamabostetik gorakoa izango.

Negoziaziobatzordeak lehendakari bat eduki dezake, askatasunez batzordeak berak izendatuta; hizpidea edukiko du, baina botorik ez.

Lehendakaririk ez aukeratzea erabakitzen bada, batzordea eratzeko bilkurako aktan agertu behar dute alderdiek zein izango den bilkurak artezteko erabiliko duten jardunbidea, eta zein, alderdi bakoitzaren ordezkari, bilkuretako aktak izenpetzeko, idazkariarekin batera.

II. KAPITULUA

Jardunbidea

1. atala.

IZAPIDEAK, APLIKAZIOA ETA INTERPRETAZIOA

89. artikulua.- Izapideak.

La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación.

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.

Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Artículo 90. Validez.

Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.

Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito.

En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» o en el «Boletín Oficial» de la provincia correspondiente.

El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

Si la autoridad laboral estimase que algún convenio

Negoiazioa sustatzen duen ordezkariak, dela langileena, dela enpresaburuena, beste alderdiari jakinaraziko dio; eta jakinarazpenean, idatziz egina, zehatz-mehatz adierazi behar dira, bai aurreko artikuluen arabera ordezkariak duen zilegitasuna, bai hitzarmenaren eremuak zein diren, eta bai negoziazio-gai izango diren arloak.

Jakinarazpen horren kopia bat laneko agintariei bidali behar zaie, hitzarmenak hartzen duen lurralde eremuaren arabera dagokien agintariei alegia, erregistroan jaso dezaten.

83 eta 84. artikuluetan ezarritakoa bete beharko bada ere, jakinarazpena jasotzen duen alderdiak ezin izango dio ezetik 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 aztertzeko. Nolanahi ere, idatziz eta arrazoiak eman ez erantzun behar da.

Fede onez negoziatu behar dute bi alderdiek.

Indarkeria gertatzen bada, bai pertsonen eta bai ondasunen kontra, eta bi alderdiek ikusten badute hala dela, eten egingo da, berehala, egite bidean aurkitzen den negoziazioa, harik eta indarkeria desagertu arte.

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 finkatu behar dute.

Batzordearen erabakiek balioa izateko, edozelan ere, bi ordezkarietako bakoitzaren gehiengoaren aldeko botoa behar da.

Alderdiek eztabaidetan dihardutela, edozein unetan erabaki dezakete bitartekari batek bertan parte hartzea, alderdiok izendatuta.

90. artikulua.- Balioa.

Lege honetan aipatutako hitzarmen kolektiboak idatziz egin behar dira, deuseztasun-zehapena jaso baitezakete bestela.

Eskumenak dituzten laneko agintariei aurkeztu behar zaizkie hitzarmenak, erregistroan jasotzeko, negoziazioan parte hartu duten alderdiek izenpetzen dituztenetik hamabost eguneko epean.

Erregistroan jaso ondoren, eskumenak dituen bitartekotza, arbitraje eta adiskidetzeko organo publikoari bidaliko zaizkio, gordailuan sartzeko.

Hitzarmena erregistroan aurkezten denetik hamar eguneko epean gehienez ere, hitzarmena derrigorrez eta dohainik argitaratzea xedatuko dute laneko agintariek, edo "Estatuko Aldizkari Ofizialean", edo hitzarmenaren lurralde eremuaren arabera, autonomia erkidegoko "Aldizkari Ofizialean", edo probintzia bakoitzeko "Aldizkari Ofizialean" argitaratzeko hain zuzen.

Alderdiek erabakitako egunean jarriko da indarrean hitzarmena.

Lan arloko agintarien ustez hitzarmenaren batek

conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Artículo 91. Aplicación e interpretación.

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente.

No obstante lo anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos.

Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

Sección 2ª.

ADHESIÓN Y EXTENSIÓN

Artículo 92. Adhesión y extensión.

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.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un

indarrean dagoen legedia hautsi, edo besteen interesak larri kaltetzen baditu, ofizioz jo behar dute eskumenak dituen jurisdikziora. Azken horrek, orduan, ustezko akatsak zuzentzeko bidezko diren neurriak hartu beharko ditu, alderdiei entzun ondoren.

91. artikulua.- Aplikazioa eta interpretazioa.

Alderdiek finkatuta batzorde parekideek dituzten eskumenak dena delakoak direla, hitzarmen kolektiboak oro har aplikatu eta interpretatzerakoan sortutako gatazkak ezagutu eta horietaz erabakitzea eskumenak dituen jurisdikzioaren eginkizuna izango da.

Aurrekoa hala izan arren, lege honetako 83.2. eta 3. artikuluan aipatutako hitzarmen kolektiboetan eta akordioetan beste jardunbide batzuk ezar daitezke, hala nola bitartekaritza eta arbitrajea, hain zuzen hitzarmen kolektiboak aplikatu eta interpretatzerakoan sortutako gatazka kolektiboek erabakitzeko.

Bitartekaritza eta arbitrajeko laudoz lortutako akordioak, bestalde, lege honetan araututako hitzarmen kolektiboek daukaten moduko eraginkortasun juridikoa eta izapideak edukiko ditu, baldin eta akordioa lortu edo tartekaritzako konpromisoa onartu dutenek, lege honetako 87, 88 eta 89. artikuluetan aurreikusitakoarekin bat etorritz, gatazkaren barruan hitzarmen kolektiboak onartzeko zilegitasuna badaukate.

Akordio eta laudo horiek aurkatu egin ahal izango dira, hitzarmen kolektiboetarako aurreikusitako arrazoiengatik, eta aurreikusitako jardunbideen arabera.

Zehazki esanda, errekurtsoa aurkez daiteke arbitrajeko laudoaren aurka, baldin eta arbitrajeko jarduerarako ezarritako baldintzak eta formak bete ez badira, edo arbitrajearen erabakipean jarri ez diren puntuen gainean erabaki badu laudoak.

Jardunbide horiek, halaber, norbanakoen arteko eztabaidetan ere erabil daitezke, alderdiok berariaz jartzen badira jardunbideon menpe.

2. atala.

ATXIKIMENDUA ETA HEDAPENA

92. artikulua.- Atxikimendua eta hedapena.

Negoiazio-unitate bakoitzean, negoziatzeko zilegitasuna duten alderdiak, ados jarrita, indarrean dagoen hitzarmen kolektibo oso bati atxiki dakizkioke, beste baten eraginpean ez badaude; eta eskumenak dituzten laneko agintariei jakinarazi behar diete erregistroan sartzeko.

Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioak, edo autonomia erkidegoetan arlo honetako eskumenak dituzten organoek, indarrean dagoen hitzarmen kolektibo baten xedapenak hainbat enpresatan nahiz sektore jakin batean edo azpisektore batean indarrean sartu edo hainbat langilerengan eragitea erabaki ahal izango dute, eta lege honetako 82.3. artikuluan aurreikusitako ondorioak izango ditu horrek. Hori guztia ondorengoagatik egin ahal izango

convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en los artículos 87.2 y 3 de esta Ley.

Ap. 2 modificado por art. único de Ley 24/1999, de 6 julio (RCL 1999, 1809).

TITULO IV

Infracciones laborales

CAPITULO I

Disposiciones generales

Derogado por disp. derog. única.2 b) de Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto (RCL 2000, 1804).

Artículo 93. Concepto.

Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en material laboral, tipificadas y sancionadas de conformidad a la presente Ley.

Derogado por disp. derog. única.2 b) de Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto (RCL 2000, 1804).

Artículo 94. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

La falta del Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo.

No exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.

No entregar al trabajador puntualmente el recibo de salarios o utilizar sin previa autorización recibos de salarios distintos al modelo oficial.

No poner a disposición de los trabajadores a domicilio el documento de control de la actividad laboral que realicen.

No informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.

Cualesquiera otros que afecten a obligaciones meramente formales o documentales.

Derogado por disp. derog. única.2 b) de Real Decreto

dute: dena delako arloan III. tituluari aipatzen dena bezalako hitzarmen kolektibo bat izenpetzerik ez baldin bada, horretarako zilegitasuna 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 moduan arabera eramango da aurrera; dena den, prozedura horrek ezin izango du hiru hilabete baino gehiago iraun, eta eskariaren inguruan berriaz erabakirik ez baldin bada hartzen horretarako ezarritako epean, eskaria ezetsi egin dela ulertu beharko da.

Ondorengoak izango dira hitzarmena heda dadila eskatzeko prozedurari hasiera emateko gaitasuna dutenak: kasuan kasuko esparruan negoziazio kolektiboa sustatzeko eskuma dutenak, lege honetako 87. artikuluko 2. eta 3. paragrafoetan xedatutakoak bat.

2. paragrafoa uztailaren 6ko 24/1999 Legearen artikulua bakarrak aldatu du.

IV. TITULUA

Laneko arau-haustekak

I. KAPITULUA

Xedapen orokorrak

Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 2 b) xedapen indargabetzaile bakarrak utzi du indarrik gabe.

93. artikulua.- Kontzeptua.

Laneko arau-hauste dira, definizioz, lan-arloko legeen, erregelamenduen eta hitzarmen kolektiboetako arau-klausulen kontra enpresaburuek egindako egintzak edo egin gabe utzitakoak, lege honen arabera tipifikatuta eta sendetsita badaude.

Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 2 b) xedapen indargabetzaile bakarrak utzi du indarrik gabe.

94. artikulua.- Arau-hauste arinak.

Hauek dira arau-hauste arinak:

Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren Ikustaldi Liburua lantokian ez egotea.

Indarrean dagoen lanegutegia lan-tokiko ageriko lekuren batean ez jartzea.

Soldaten orria langileari garaiz ez ematea, edo eredu ofizialaren arabekoak barik bestelako orriak erabiltzea soldatak ordaintzeko, aurrez baimenik eduki gabe.

Etiketako lan-kontratua daukaten langileek egindako lan-jardueraren kontrol-agiria eskura ez jartzea.

Kontratuaren funtsezko alderdien berri eta lan-zerbitzua egiteko baldintza nagusien berri langileari idatziz ez ematea, erregelamendu bidez ezarritako modu eta epeetan.

Beste edozein portaera, formei edo agiriei soilik dagozkien betebeharrak badira.

Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege

Legislativo 5/2000, de 4 agosto (RCL 2000, 1804).

Artículo 95. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador.

No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito.

La transgresión de las normas y los límites legales o paccionados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 23 y 34 a 38 de la presente Ley.

La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario según lo establecido en el artículo 41 de esta Ley.

La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.

La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

La transgresión de los derechos de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales en materia de crédito de horas retribuidas y locales adecuados para el desarrollo de sus actividades, así como de tabloneros de anuncios, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

La vulneración de los derechos de las secciones sindicales en orden a la recaudación de cuotas, distribución y recepción de información sindical, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

Establecer condiciones de trabajo inferiores a las reconocidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de esta Ley, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.

Derogado por disp. derog. única.2 b) de Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto (RCL 2000, 1804).

Artículo 96. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.

La cesión de trabajadores en los términos prohibidos

Dekretuaren 2 b) xedapen indargabetzaile bakarrak utzi du indarrrik gabe.

95. artikulua.- Arau-hauste larriak.

Hauek dira arau-hauste larriak:

Lan-kontratua idatziz ez egitea, betebeharrak hori berez eskatzekoa denean edo langileak hala egitea eskatu duenean.

Langileari benetan ordaindutako kopuruak soldaten orrian ez jasotzea.

Kitoaren ordainagiriak izapidetzerakoan, ezarritako betebeharrak ez betetzea.

Lege honetako 23. artikuluan eta 34tik 38. artikuluetarainokoetan aipatutako jardunaldi, gaueko lan, aparteko ordu, atsedenaldira, opor, baimen, eta, orokorrean, laneko denborari buruzko arauak, eta legezko edo itundutako mugak haustea.

Enpresaburuak bere kabuz lan-baldintzetan funtsezko aldaketak ezartzea, lege honetako 41. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Kontratu-moduei, iraupen mugatuko kontratuei eta aldi baterako kontratuei buruzko arauak haustea, legeari iruzur eginez erabili badira, edo legez, erregelamendu bidez edo negoziazio kolektiboetan zehaztu daitezkeenean, hitzarmen kolektiboz aurreikusitako pertsona, helburu, kasu eta denboramugapenen kontra egin badira.

Langileen ordezkariak eta sindikatuetakordezkariak dituzten eskubideak haustea, ordezkariok informazioa jaso eta ordezkariok entzunaldia eman eta kontsulta egiteko duten eskubidea alegia, legez edo itunez ezarritako moduen kontra.

Langileen ordezkariak eta sindikatuen eskubideak haustea, bai ordaindutako orduen gainean, bai beren jarduerak betetzeko lokal egokiei dagokienez, eta bai iragarki-oholei buruz, legez edo itunez ezarritako moduen kontra.

Sindikatuak eskubideak urratzea, kuotak batu eta sindikatuetakoinformazioa banatu eta jasotzeko orduan, legez edo itunez ezarritako moduen kontra.

Legez edo hitzarmen kolektiboz onartutako lan-baldintzak baino beheragokoak ezartzea, eta lege honetako 4. artikuluan langileei onartutako eskubideen kontrako egintzak egitea, edo aldekoak egin gabe uztea, ez bada behintzat hurrengo atalarekin bat etorritako oso larritzat jo behar direla.

Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 2 b) xedapen indargabetzaile bakarrak utzi du indarrrik gabe.

96. artikulua.- Arau-hauste oso larriak.

Hauek dira arau-hauste oso larriak:

Zordundutako soldata ez ordaintzea, eta behin eta berriro ordainketa atzeratzea.

Indarrean dagoen legediak onartzen ez dituen

por la legislación vigente.

El cierre de empresa o el cese de actividades, temporal o definitivo, sin la autorización de la autoridad laboral, cuando fuere preceptiva.

La transgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la presente Ley.

Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores, de sus representantes y de las secciones sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

La vulneración del derecho de asistencia y acceso a los centros de trabajo, en los términos establecidos por el artículo 9.1 c), de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (RCL 1985, 1980), de quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas.

La transgresión de los deberes materiales de colaboración que impongan al empresario las normas reguladoras de los procesos electorales a representantes de los trabajadores.

La transgresión de las cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos.

La negativa del empresario a la reapertura del centro de trabajo en el plazo establecido, cuando fuera requerida por la autoridad laboral competente en los casos de cierre patronal.

Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento.

Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

El incumplimiento por el empresario de la paralización de la efectividad del traslado, en los casos de ampliación del plazo de incorporación ordenada por la autoridad laboral a que se refiere el artículo 40.2 de esta Ley.

El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial.

bideak erabilita, norbere langileak beste batzuei lagatzea.

Baimenik gabe enpresa ixtea, edo enpresako jarduerak aldi baterako edo behin betiko etetea, laneko agintarien baimena derrigorrezkoa izan arren horretarako.

Adingabeen lanari buruz lege honetan jasotako arauak haustea.

Langileek, langileen ordezkariak eta sindikatuek elkarrekin batzeko daukaten eskubideaz baliatzea galarazteko egintzak egitea, edo egin beharrekoak egin gabe uztea, legez edo itunez ezarritako moduen kontra.

Ordezkaritzarik gehien duten sindikatuen antolakundeetan, probintzia, autonomia-erkidego edo estatu mailan hautatutako karguak dituztenei laneko tokietara joan eta sartzeko eskubidea urratzea, Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoko 9.1.c) artikuluan ezarritako moduen kontra.

Langileen ordezkariak hautatzeko prozesuak arautzen dituzten arauen arabera enpresaburuari lankidetzarako ezarritako eginkizun materialak haustea.

Hitzarmen kolektiboetan gai sindikalei buruz ezarritako arau-klausulak haustea.

Itxiera patronala egin den kasuetan, aginpideak dituzten laneko agintariak eskatu arren, ezarritako epean lan-tokia berriro irekitzeari enpresaburuak uko egitea.

Greban dauden langileen ordeza, enpresaburuak, greba-eskubideaz baliatzeko garaian lan-tokira atxiki gabeko langileak jarriz, langileen grebaeskubideari kalte dakarkioten egintzak egitea, nahiz eta ordenamenduan zuritutako kasuak salbuespen izan.

Langileen duintasunari zor zaizkion intimitatearen eta begirunearen kontra enpresaburuak egindako egintzak.

Enpresaburuak bere kabuz hartutako erabakiak ere oso arau-hauste larriak izango dira, baldin eta, adina dela eta, bereizkeria kaltegarriak badakarte, edo sexua, jatorria, egoera zibila, arraza, izaera soziala, erlijioa edo politikako ideiak, sindikatueta eta sindikatueta akordioetara atxikita egon edo ez, enpresako beste langile batzuekiko senitartekotasuna, eta, Estatu barruan, hizkuntza oinarri direla, ordainketetan, lanaldietan, prestakuntzan, sustapenean, eta bestelako lan-baldintzetan, aldeko nahiz kontrako bereizkeriak eragiten badituzte.

Lege honetako 40.2. artikuluan aipatutako moduan, laneko agintarien aginduz beste lan-toki batean hasteko epea atzeratu egin den kasuetan, enpresaburuak lekualdaketa eraginkortasuna geldiarazteko duen betebeharra bete gabe uztea.

Sexu erasoak, eraso horiek enpresaren zuzendaritzaren aginpidearen barruan gertatzen baldin badira.

Derogado por disp. derog. única.2 b) de Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto (RCL 2000, 1804).

CAPITULO II

Derecho supletorio

Derogado por disp. derog. única.2 b) de Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto (RCL 2000, 1804).

Artículo 97. Sanciones.

Las sanciones y los criterios de su graduación, así como la autoridad competente para imponerlas y el procedimiento sancionador, se regirán por lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril (RCL 1988, 780), sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social.

Derogado por disp. derog. única.2 b) de Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto (RCL 2000, 1804).

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

Fomento de la contratación indefinida de los contratos en prácticas y de aprendizaje.

Los beneficios y condiciones establecidos en la Ley 22/1992, de 30 de julio (RCL 1992, 1739), de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, para la transformación en indefinidos de los contratos en prácticas y para la formación, se aplicarán a la conversión en indefinidos de los contratos formativos regulados en el artículo 11 de esta Ley.

Derogada por disp. derog. única.a) de Ley 63/1997, de 26 diciembre (RCL 1997, 3086).

Segunda.

Contratos formativos celebrados con trabajadores minusválidos.

Las empresas que celebren contratos en prácticas a tiempo completo con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de estos contratos que las empresas pueden realizar en función de su plantilla.

Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación.

Continuarán siendo de aplicación a los contratos para la formación que se celebren con trabajadores minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto

Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 2 b) xedapen indargabetzaile bakarrik utzi du indarrrik gabe.

II. KAPITULUA

Ordezko zuzenbidea

Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 2 b) xedapen indargabetzaile bakarrik utzi du indarrrik gabe.

97. artikulua.- Zehapenak.

Lan arloko arau-hauste eta zehapenei buruzko apirilaren 7ko 8/1988 Legean finkatutakoarekin arautuko dira zehapenak eta zehapenen mailaketarako irizpideak, eta baita zehapenak ezartzeko eskumenak dituzten agintariak zeintzuk diren, eta zein den zehapenak ezartzeko jardunbidea.

Abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuaren 2 b) xedapen indargabetzaile bakarrik utzi du indarrrik gabe.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa.

Praktikaldiko lan-kontratuak eta ikaskuntza-kontratuak denbora-mugarik gabeko kontratu bilakatzearen aldeko sustapena.

Enplegua sustatu eta langabezia egoeran daudenak babesteko presazko neurriei buruzko uztailaren 30eko 22/1992 Legean finkatutako onurak eta baldintzak aplikatuko dira lege honetako 11. artikuluan araututako ikaskuntza-kontratuak denbora-mugarik gabeko bihurtzen direnean, hain zuzen praktikaldiko eta heziketa-kontratuak denbora-mugarik gabeko bilakatzen direnean egiten den moduan.

Abenduaren 26ko 63/1997 Legearen xedapen indargabetzaile bakarreko a) hizkiak utzi du indarrrik gabe.

Bigarrena.

Langile elbarriekin egindako heziketakontratuak.

Langile elbarriekin lanaldi osoko praktikaldiko kontratuak egiten dituzten enpresek Gizarte Segurantzari ordaindu behar dioten kuotaren 100eko 50eko murrizpena izango dute, kontratuok dirauten denboran, arrisku komunei dagokien partean.

Prestakuntzarako kontratatutako langile elbarriak ez dira zenbatuko enpresek plantillaren arabera egin ditzaketen era horretako kontratuen gehieneko kopurua zehazteko.

Langile elbarriekin prestakuntzarako kontratuak egiten dituzten enpresek Gizarte Segurantzari ordaindu behar dioten kuotaren 100eko 50eko murrizpena izango dute, prestakuntzarako kontratuei dagokien partean.

Enplegurako Lantegi Berezietan lan egiten duten elbarriekin egiten diren kontratuei uztailaren 17ko 1368/1985 Errege Dekretuko 7. artikuluan aurreikusten diren ezaugarri bereziak aplikatuko zaizkie aurrerantzean ere. Errege Dekretu horretan

1368/1985, de 17 de julio (RCL 1985, 1982 y 2155), por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

Ap. 2, ap. 3 y ap. 4 modificados por art. 1.5 de Ley 63/1997, de 26 diciembre (RCL 1997, 3086).

Tercera.

Programas de fomento del empleo.

Se establecerán programas que fomenten la contratación por pequeñas empresas de trabajadores perceptores de prestaciones por desempleo.

Anualmente, la Ley de Presupuestos Generales del Estado determinará los programas y colectivos de perceptores por desempleo a que aquéllos se destinen.

Quedan expresamente excluidas las contrataciones llevadas a cabo por el cónyuge o familiares 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, así como las que se produzcan con estos últimos.

Derogada por disp. derog. única.a) de Ley 63/1997, de 26 diciembre (RCL 1997, 3086).

Cuarta.

Conceptos retributivos.

Las modificaciones introducidas por la presente Ley en la regulación legal del salario no afectarán a los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores hasta el 12 de junio de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 de mayo (RCL 1994, 1422 y 1651), que se mantendrán en los mismos términos que rigieren en ese momento hasta que por convenio colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de dichos conceptos.

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 de esta Ley.

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 y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.

Asimismo, podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por 100 de los empresarios y trabajadores.

enplegurako lantegi berezietan lan egiten duten elbarriekin izango den lan-harreman berezia arautzen da.

2., 3. eta 4. paragrafoak abenduaren 26ko 63/1997 Legearen 1.5. artikulua aldatu zituen.

Hirugarrena.

Enplegua sustatzeko programak.

Langabezia prestazioa jasotzen ari diren langileak kontratatzea sustatzeko programak egingo dira, enpresa txikiei zuzenduta.

Estatuko Aurrekontu Orokorren Legean zehaztuko dira, urtero, bai programak, bai langabezia prestazioa jaso eta programen hartzaile izan daitezkeen taldeak ere.

Kanpo uzten dira, berariaz utzi ere, enpresaburuaren ezkontidearekin edo bigarren mailara arteko odolkitetasuneko edo ahaidetasuneko senideekin egindako kontratazioak, baita zuzendaritza-karguak dituztenen, edo sozietateen taxu juridikoa duten enpresetako administrazio-organoetako kideen senideekin egindakoak ere, eta azkeneko aipaturak horiekin egindakoak.

Abenduaren 26ko 63/1997 Legearen xedapen indargabetzaile bakarreko a) hizkiak utzi du indarrik gabe.

Laugarrena.

Ordainketak.

Soldata arautzeko legeetan lege honekin sartutako aldaketek ez dute eraginik izango 1994ko ekainaren 12ra arte langileei onartutako ordainketetan, egun horretan sartu baitzen indarrean maiatzaren 19ko 11/1994 Legea, eta une horretan indarrean leudekeen modu-moduan gordeko dira, harik eta, hitzarmen kolektiboz, kontzeptu haiek desagertu edo aldatzeko moduko beste soldataaraubide bat ezarri arte.

Bosgarrena.

Goi-zuzendaritzako kideak.

Lege honetako 27.2, 29, 32 eta 33. artikuluetan ezarritako soldata-bermeak izango dituzte goi-zuzendaritzako kideen ordainketek ere.

Seigarrena.

Enpresaburuek erakundeetan izango duten ordezkaritza.

Administrazio publikoen aurrean eta Estatuko edo autonomia erkidegoetako beste erakunde edo organoen aurrean enpresaburuaren interes orokorrak zaintzea xede dela, erakundeetan ordezkaritza edukitzeko, estatu mailan, enpresen eta langileen 100eko 10ekoa baino ordezkaritza zabalagoa daukaten enpresaburuaren elkarteak izan behar dira.

Era berean, autonomia erkidegoan enpresaburuaren eta langileen 100eko 15a gutxienez daukaten enpresaburuaren erakundeek ere ordezkaritza izan dezakete.

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.

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 Trabajo y Seguridad Social, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 92 de esta Ley, que será siempre procedimiento prioritario.

Octava.

Código de Trabajo.

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, recogerá en un texto único denominado Código de Trabajo, las distintas leyes orgánicas y ordinarias que, junto con la presente, regulan las materias laborales, ordenándolas en Títulos separados, uno por Ley, con numeración correlativa, respetando íntegramente su texto literal.

Asimismo se incorporarán sucesiva y periódicamente a dicho Código de Trabajo todas las disposiciones generales laborales mediante el procedimiento que se fije por el Gobierno en cuanto a la técnica de incorporación, según el rango de las normas incorporadas.

Novena.

Anticipos reintegrables.

Los anticipos reintegrables sobre sentencias recurridas, establecidos en la Ley de 10 de noviembre de 1942 (RCL 1942, 1867) podrán alcanzar hasta el 50 por 100 del importe de la cantidad reconocida en la sentencia en favor del trabajador.

Décima.

Límite máximo de edad para trabajar.

Dentro de los límites y condiciones fijados en este precepto, la jubilación forzosa podrá ser utilizada como instrumento para realizar una política de empleo.

La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación.

En la negociación colectiva podrán pactarse

Ez dira kasu horretan sartzen estatu mailako federazio edo konfederazioetan biltzen diren enpresaburuen elkarteak.

Xedapen gehigarri honen arabera ordezkartzarik gehien daukaten enpresaburuen antolakundeek ondare publikoko higiezinak erabiltzeko aldi baterako emakidak lor ditzakete, lege ezarritako moduan.

Zazpigarrena.

Lan-baldintzak arautzea, jarduera kontuan hartuta.

Hitzarmen kolektiborik ez daukaten produkzioko arlo ekonomikoentzat eta lurralde eremuentzat, jarduera kontuan hartuta, Gobernuak arautu ahal izango ditu lan-baldintzak, Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioak proposatuta, enpresaburuen elkarteei eta sindikatuari bidezko iritzitako kontsultak egin ondoren, eta lege honetako 92. artikuluan xedatutakoaren aurka jarri gabe, jardunbide horrek izango baitu lehentasuna.

Zortzigarrena.

Laneko Kodea.

Gobernuak, Lan 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 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 jardunbidearen arabera, eta erantsitako arauen mailaren arabera.

Bederatzigarrena.

Aurrerakin itzulgarriak.

Errekurritutako epaien gaineko aurrerakin itzulgarriak, 1942ko azaroaren 10eko Legean ezarriak, langilearen aldeko epaiak onartutako kopuruaren 100eko 50era artekoak izan daitezke.

Hamargarrena.

Lan egiteko gehieneko adina.

Agindu honetan finkatutako muga eta baldintzen barruan, enplegupolitika jakin bat aurrera eramateko erabil daiteke derrigorrezko erretiroa.

Zenbat urte bete arte lan egin ahal izango den eta lan-kontratuak noiz amaituko diren Gobernuak finkatuko du, Gizarte Segurantzaren baliabideen arabera, eta lan-merkatuaren arabera; hala ere, erretiratzeko falta diren aldiak osatu egin ahal izango dira.

Hitzarmen kolektiboetan askatasun osoz itundu ahal

libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos.

Derogada por disp. derog. única.a) de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Undécima.

Acreditación de la capacidad representativa.

A los efectos de expedición de las certificaciones acreditativas de la capacidad representativa en el ámbito estatal prevista en el artículo 75.7 de esta Ley, las Comunidades Autónomas a las que haya sido transferida la ejecución de funciones en materia de depósito de actas relativas a las elecciones de órganos representativos de los trabajadores deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la oficina pública estatal.

Duodécima.

Preavisos.

El Gobierno podrá reducir el plazo mínimo de preaviso de un mes previsto en el párrafo segundo del artículo 67.1 de esta Ley, en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, previa consulta con las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostenten, al menos, el 10 por 100 de los representantes de los trabajadores, y con las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional.

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 períodos de consultas, se hubieran establecido conforme el artículo 83 de esta Ley, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos períodos de consulta podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos.

Decimocuarta.

Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.

Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador que esté en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3 de esta Ley, tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación, cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores:

- a) 95 por 100 durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- b) 60 por 100 durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- c) 50 por 100 durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

izango dira erretiratzeko adinak, Gizarte Segurantzari dagokionez ondorio horietarako xedatutakoaren kontra jarri gabe.

Uztailaren 9ko 12/2001 Legearen xedapen indargabetzaile bakarreko a) hizkiak utzi du indarrik gabe.

Hamaikagarrena.

Ordezkaritza egiaztatzea.

Lege honetako 75.7. artikuluan aurreikusitako moduan, estatu mailako ordezkaritza egiaztatzeko ziurtagiriak egiteko, langileen ordezkaritza-organoen hauteskunde-aktak gordailuan sartzeko eginkizunak eskuratuta dituzten autonomia erkidegoek hilerok bidali beharko dute erregistroan jasotako hauteskunde-akten kopia bat estatuko bulego publikora.

Hamabigarrena.

Aurreabisuak.

Gobernuak gutxitu egin dezake lege honetako 67.1. artikuluko bigarren lerroaldean aurreikusitako hilabeteko gutxienerako aurreabisua, langileek mugigarritasun handia daukaten jarduera-alorretan, eremu horretan langileen ordezkariek 100eko 10a gutxienez daukaten sindikatuarekin eta eremu horretako enpresaburuaren eta langileen 100eko 10a daukaten enpresaburuaren elkarteekin kontsulta egin ondoren.

Hamahirugarrena.

Gatazkak epaibidetik kanpo konpontzea.

Nahiz eta aplikagarri den hitzarmen kolektiboan kontsultaldietako desadostasunak erabakitzeko jardunbiderik itundu ez, lege honetako 83. artikulua araberak, eta gatazkak konpontzeko, epaibidetik kanpoko organoak edo jardunbideak ezarri badira bakoitzaren lurralde eremuan, kontsultaldi horietan parte direnek, elkarrekin ados jarrita, organo horien eskuetan utz dezakete auzia.

Hamalauugarrena.

Seme-alabak zaintzeko eszedentzian dauden langileen ordezkapena.

Lege honetako 46.3. artikuluan aipatutako eszedentzia egoeran aurkitzen diren langileak ordezkatzeko aldi baterako kontratadunek eskubidea izango dute enpresak Gizarte Segurantzari ordaindu behar dizkionak murrizteko, arrisku komunei dagokienez, jarraian aipatutako kopuruetan, baldin eta, dela zergetan, dela laguntzetan, kontratatu horiek langabezia prestazioak jasotzen ari badira, eta urtebete baino gehiagoz badaude prestazioak jasotzen:

- a) 100eko 95, ordezkatutako langilearen eszedentziako lehenengo urtean.
- b) 100eko 60, ordezkatutako langilearen eszedentziako bigarren urtean.
- c) 100eko 50, ordezkatutako langilearen eszedentziako hirugarren urtean.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta disposición se registrarán por lo dispuesto en el artículo 15.1 c) de esta Ley y sus normas de desarrollo.

Rúbrica modificada por art. 17 de Ley 39/1999, de 5 noviembre (RCL 1999, 2800).

Decimoquinta.

A los efectos previstos en la letra a) del apartado 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, la situación de exclusión social que habilita para la concertación del contrato de formación, sin limitación máxima de edad, se acreditará por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.

Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes menores de treinta años, procedentes de instituciones de protección de menores.

d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

El Gobierno podrá modificar la consideración de la situación de exclusión social que habilita para la concertación del contrato de formación, sin limitación máxima de edad, en atención a la situación y política de empleo de cada momento.

Añadido por disp. adic. 4 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Decimosexta.

Los programas de mejora de la ocupabilidad de los demandantes de empleo a los que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los

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 taxu juridikoa duten enpresetako administrazio-organoetako kideen senideekin egindakoei ere, ez azkeneko aipatutako horiekin egindakoei.

Lege honetako 15.1.c) artikuluan eta lege hori garatuko duten arauetan xedatutakoaz bat arautuko dira xedapen honetan ezarritakoaren arabera egindako kontratuak.

Rubrika azaroaren 5eko 39/1999 Legearen 17. artikulua aldatua.

Hamabosgarrena.

Langileen estatutuaren 11. artikuluko 2. paragrafoko a) hizkian aurreikusitako ondorioetarako, prestakuntzako kontratua egin ahal izateko (adina dela-eta inolako mugarik izan gabe) gizarteko bazterkeria jasaten dela esaten den kasuetan, egoera hori benetan hala dela eskumena duten gizarte-zerbitzuek egiaztatu beharko dute, eta ondorengo taldeetakoren bateko kide izateak baldintzatuko du:

a) Gizarteratzeko gutxieneko errenta edo antzeko beste laguntzaren bat jasotzen dutenetakoa izatea, beti ere autonomia erkidego bakoitzean duten izenaren arabera.

b) Aurreko lerroaldean aipatzen diren laguntzak eskuratzetik ez duten pertsonak, ondorengo arrazoietakoren bat dela eta:

Erroldan izena emanda egoteko edo laguntza jasotzeko unitatea osatzeko ezarritako gutxieneko epea beteta ez izatea.

Laguntza jasotzeko legez ezarritako gehieneko epea beteta izatea.

c) Hogeita hamar urtetik beherako gazteak izatea, adingabeak babesteko erakundeetan egon direnak.

d) Drogekin edo alkoholarekin arazoak dituzten pertsonak, baldin eta errehabilitazioko edo gizarteratzeko programetan sartuta baldin badaude.

e) Espetxeetan dauden pertsonak, baldin eta espetxean duten egoera dela eta lanposturen bat eskuratu baldin badezakete, eta baita baldintzapean askatutako pertsonak eta preso ohiak ere.

Gizarteko bazterkeria jasanda prestakuntzako kontratua egiteko eskubidea sortzen da, adinean inolako mugarik izan gabe, baina unean-unean enpleguak duen egoeraren eta enpleguaren arloan aurrera eramaten ari den politikaren arabera, gobernuak aldatu egin ahal izango du bazterkeria ulertzeko modua.

Uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 4. azken xedapenak gehitu du.

Hamaseigarrena.

Langileen estatutuko 15. artikuluen 1. paragrafoko d) hizkian aipatzen diren programak, hau da, enplegu bila ari direnek lanean denbora gehiago

Trabajadores son los que actualmente se regulan en la Orden ministerial de 19 de diciembre de 1997 (RCL 1997, 3102 y RCL 1998, 377), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de la colaboración con órganos de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos, Comunidades Autónomas, Universidades e instituciones sin ánimo de lucro, que contraten trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social, y en la Orden Ministerial de 26 de octubre de 1998 (RCL 1998, 2746 y RCL 1999, 651), por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de la colaboración con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales podrá modificar el contenido de los programas previstos en el apartado anterior, establecer nuevos programas públicos de mejora de la ocupabilidad o excepcionarlos, a efectos de lo dispuesto en la letra d) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Añadido por disp. adic. 5 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.

Contratos de aprendizaje.

No obstante lo dispuesto en el artículo 11.2, párrafo d), los trabajadores que hubieran estado vinculados a la empresa por un contrato para la formación que no hubiera agotado el plazo máximo de tres años sólo podrán ser contratados nuevamente por la misma empresa con un contrato de aprendizaje por el tiempo que reste hasta los tres años, computándose la duración del contrato de formación a efectos de determinar la retribución que corresponde al aprendiz.

Segunda.

Contratos celebrados antes del 8 de diciembre de 1993.

Los contratos en prácticas, para la formación, a tiempo parcial y de trabajadores fijos discontinuos, celebrados con anterioridad al día 8 de diciembre de 1993, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre (RCL 1993, 3295), continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

Será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley a los contratos celebrados al amparo del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre (RCL 1993, 3295), excepto lo dispuesto en el segundo párrafo d) del apartado 2 del artículo 11.

Tercera.

Contratos celebrados antes del 24 de mayo de 1994.

Los contratos temporales de fomento del empleo

emateko programak, ondorengoak dira: abenduaren 19ko ministro-aginduan arautzen direnak (Enplegurako Erakunde Nazionalak emango dituen diru-laguntzen oinarri arautzaileak ezartzen dira bertan, beti ere Estatuko administrazio orokorreko organoen eta erakunde autonomo, autonomia-erkidego, unibertsitate eta irabazteko asmorik gabe erakundeen artean elkarlanean aritzeko, interes orokorreko eta gizartearen intereseko obra eta zerbitzuak burutzeko langabezian dauden langileak kontratatze aldera); bestea, berriz, 1998ko urriaren 26ko ministro-agindua da, Enplegurako Erakunde Nazionalak emango dituen diru-laguntzen oinarriak ezartzen dituena, toki-erakundeekin aurrera eraman beharreko lankidetzaren arloan, interes orokorreko eta gizartearen intereseko obra eta zerbitzuak burutzeko langabezian dauden langileak kontratatzeko.

Lan eta Gizarte Gaietarako ministroak aurreko paragrafoan aipatzen diren programen edukia aldatu ahal izango du, lanean emandako denbora hobetzeko beste programa publiko batzuk ezarri, edo horietan salbuespenak egin, Langileen Estatutuaren 15. artikuluko 1. paragrafoko d) hizkian xedatutakoetarako.

Uztailaren 9ko 12/2001 Legearen 5. azken xedapenak gehitu du.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehenengoa.

Ikastun-kontratuak.

11.2.d) artikuluan xedatutakoa kontuan izan arren, hiru urteko gehienezko epea agortu gabe prestakuntzarako kontratu baten bidez enpresarekin lotuta egondako langileak berriz enpresa horrek berak kontratatzeko, ikastunkontratu baten bidez izan behar da, eta hiru urteko epea bete arte baino ez; prestakuntzarako kontratua, bestalde, kontuan hartu behar da ikastunari dagokion ordainketa zehazteko.

Bigarrena.

1993ko abenduaren 8a baino lehenago egindako kontratuak.

Kontuan izanik abenduaren 3ko 18/1993 Errege Lege Dekretua 1993ko abenduaren 8an jarri zela indarrean, egun hori baino lehenago egindako praktikaldiko kontratuek, bai prestakuntzarakoek, zein lanaldi partzialekoek edo kontratu finko-etendunek, ituntzeko garaian izandako arauen menpe jarraituko dute.

Abenduaren 3ko 18/1993 Errege Lege Dekretuaren babespean egindako kontratuei lege honetan xedatutakoa aplikatu behar zaie, 11. artikuluko 2. paragrafoko bigarren d) lerroaldean xedatutakoa salbuespen dela.

Hirugarrena.

1994ko maiatzaren 24a baino lehenago egindako kontratuak.

Urriaren 17ko 1989/1984 Errege Dekretuaren

celebrados al amparo del Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre (RCL 1984, 2602 y 2710), concertados con anterioridad al 24 de mayo de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 10/1994, de 19 de mayo (RCL 1994, 1421), sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, continuarán rigiéndose por la normativa cuyo amparo se concertaron.

Los contratos temporales cuya duración máxima de tres años hubiese expirado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1994 y que hayan sido objeto de una prórroga inferior a dieciocho meses, podrán ser objeto de una segunda prórroga hasta completar dicho plazo.

Cuarta.

Vigencia de disposiciones reglamentarias.

En todo lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley, el contrato de relevo y la jubilación parcial continuarán rigiéndose por lo dispuesto en los artículos 7 a 9 y 11 a 14 del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre (RCL 1984, 2604), por el que se regulan el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial.

Quinta.

Vigencia de normas sobre jornada y descansos.

Quedan vigentes hasta el 12 de junio de 1995 las normas sobre jornada y descansos contenidas en Real Decreto 2001/1983 (RCL 1983, 1620), sin perjuicio de su adecuación por el Gobierno, previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales afectadas, a las previsiones contenidas en los artículos 34 al 38.

Sexta.

Ordenanzas de Trabajo.

Las Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor, salvo que por un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 de esta Ley se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia, continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior se autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para derogar total o parcialmente, de forma anticipada, las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales, o para prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 la vigencia de las ordenanzas correspondientes a sectores que presenten problemas de cobertura, con arreglo al procedimiento previsto en el párrafo siguiente.

La derogación se llevará a cabo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previo informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos relativo a la cobertura del contenido de la Ordenanza por la negociación colectiva.

A tales efectos se valorará si en el ámbito de la correspondiente Ordenanza existe negociación colectiva que proporcione una regulación suficiente sobre las materias en las que la presente Ley se remita a la negociación colectiva.

babespean enplegua sustatzeko egindako aldi baterako kontratuak, baldin eta 1994ko maiatzaren 24a baino lehenago egin baziren, egun horretan jarri baitzen indarrean lana sustatzeko presazko neurriak buruzko maiatzaren 19ko 10/1994 Legea, kontratuak, bada, ituntzeko garaian izandako arauen menpe jarraituko dute.

Gehienez hiru urteko iraupena duten aldi baterako kontratuak, 1994ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra iraungi badira, eta hamazortzi hilabetetik beherako luzapena izan badute, bigarren beste luzapen bat izan dezakete, epe hori bete arte.

Laugarrena.

Erregelamenduzko xedapenen indarraldia.

Lege honetan ezarritakoaren kontra ez dagoen puntu guztietan, urriaren 31ko 1991/1984 Errege Dekretuko 7.etik 9.era eta 11.etik 14. artikulura bitartekoetan xedatutakoak arautuko dira aurrera ere txanda-kontratua eta erretiro partziala, dekretu horrekin arautzen dira eta lanaldi partzialeko kontratua, txanda-kontratua eta erretiro partziala.

Bosgarrena.

Lanaldi eta atsedenaldiei buruzko arauen indarraldia.

2001/1983 Errege Dekretuan lanaldiari eta atsedenaldiei buruz jasotako arauak 1995eko ekainaren 12rarte jarraituko dute indarrean, nahiz eta 34.etik 38. artikulura bitartekoetan jasotako aurreikuspenetara egokitzerik izango duen Gobernuak, dagokien enpresaburuen antolakundeek eta sindikatuek aholkua eskatu ondoren.

Seigarrena.

Laneko ordenantzak.

Egun indarrean dauden laneko ordenantzak, lege honetako 83.2. eta 3. artikuluan aurreikusitakoetako akordioaren baten bidez indarraldiari dagokionez beste zerbait ezartzen ez den bitartean, 1994ko abenduaren 31rarte aplikatu ahal izango dira, zuzenbide dispositibo legeak, hitzarmen kolektibo batekin ordezkatzeko ez badira.

Aurreko lehenaldian xedatutakoaren kontra jarri gabe, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioari baimena ematen zaio, osorik edo zati bat, eguna baino lehen, laneko arautegiak eta laneko ordenantzak indargabetzeko, edo, hurrengo lehenaldian aurreikusitako jardunbideari jarraituz, betetzeko orduan arazoak sortzen dituzten alorretako ordenantzen indarraldia 1995eko abenduaren 31rarte luzatzeko.

Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioak egingo du indargabetzea, Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionalaren irizpena jaso ondoren, hitzarmen kolektiboak ordenantzaren edukia betetzen duen edo ez jakiteko.

Horretarako, ordea, kontuan hartu beharrekoa da eta ordenantzaren baitan babes nahikoko hitzarmen kolektiborik dagoen, eta lege honetan negoziatutako kolektibora jotzeko aipatzen diren gaiei buruz arau nahikorik daukan.

Si la comisión informase negativamente sobre la cobertura, y existiesen partes legitimadas para la negociación colectiva en el ámbito de la Ordenanza, la comisión podrá convocarlas para negociar un convenio colectivo o acuerdo sobre materias concretas que elimine los defectos de cobertura.

En caso de falta de acuerdo en dicha negociación, la comisión podrá acordar someter la solución de la controversia a un arbitraje.

La concurrencia de los convenios o acuerdos de sustitución de las Ordenanzas con los convenios colectivos que estuvieran vigentes en los correspondientes ámbitos, se regirá por lo dispuesto en el artículo 84 de esta Ley.

Séptima.

Extinciones anteriores a 12 de junio de 1994.

Toda extinción de la relación laboral producida con anterioridad al 12 de junio de 1994, fecha de entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 de mayo (RCL 1994, 1422 y 1651), se regirá en sus aspectos sustantivo y procesal por las normas vigentes en la fecha en que aquélla hubiera tenido lugar.

A los procedimientos iniciados con anterioridad al 12 de junio de 1994 al amparo de lo dispuesto en los artículos 40, 41 y 51 de esta Ley según la anterior redacción, les será de aplicación la normativa vigente en la fecha de su iniciación.

Octava.

Elecciones a representantes de los trabajadores.

Las elecciones para renovar la representación de los trabajadores, elegida en el último período de cómputo anterior a la entrada en vigor de esta Ley, podrán celebrarse durante quince meses contados a partir del 15 de septiembre de 1994, prorrogándose los correspondientes mandatos hasta la celebración de las nuevas elecciones a todos los efectos, sin que sea aplicable durante este período lo establecido en el artículo 12 de la Ley 9/1987, de 12 de junio (RCL 1987, 1450), de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Por acuerdo mayoritario de los sindicatos más representativos podrá establecerse un calendario de celebración de elecciones a lo largo del período indicado en el párrafo anterior en los correspondientes ámbitos funcionales y territoriales.

Estos calendarios serán comunicados a la oficina pública con una antelación mínima de dos meses a la iniciación de los respectivos procesos electorales.

La oficina pública dará publicidad a los calendarios, sin perjuicio de la tramitación conforme al artículo 67.1 de la presente Ley de los escritos de promoción de elecciones correspondientes a aquéllos.

La comunicación de estos calendarios no estará sujeta a lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 67.1 de esta Ley.

Las elecciones se celebrarán en los distintos centros

Babesari dagokionez batzordearen irizpena negatiboa bada, eta ordenantzaren baitan negoziazio kolektiborako zilegitasuna duen alderdiren bat badago, batzordeak batzar baterako deia egin ahal izango die alderdiori gai zehatzei buruz hitzarmen kolektibo bat edo akordio bat negoziatzeko, babesakatsak baztertzeko.

Negociazio horretan adostasunik lortu ezean, arbitrajearen esku utz dezake batzordeak eztabaidaz erabakitzea.

Alor bakoitzean indarrean dauden hitzarmen kolektiboekin gatazkan sartzen badira ordenantzen ordezkari hitzarmen edo akordioak, lege honetako 84. artikuluan xedatutakoa izango da arau.

Zazpigarrena.

1994ko ekainaren 12a baino lehenagoko kontratu-amaitzeak.

1994ko ekainaren 12a baino lehenago amaitutako lan-harreman guztiak, hori baita maiatzaren 19ko 11/1994 Legea indarrean jarri zen eguna, amaitzea gertatu zen egunean indarrean zeuden arauen menpe egongo dira funtsari eta prozesuari dagokienez.

Lege horretako idazkera zaharreko 40, 41 eta 51. artikuluetan xedatutakoaren babespean 1994ko ekainaren 12a baino lehenago hasitako jardunbideei, aldiz, hasi zirenean indarrean zeuden arauak aplikatu behar zaizkie.

Zortzigarrena.

Langileen ordezkari izateko hauteskundeak.

1994ko irailaren 15etik kontaktzen hasi eta hamabost hilabeteko epean egin daitezke langileen ordezkari berritzeko hauteskundeak -lege hau indarrean jarri aurreko azken aldi hau hautaturiko ordezkari alegia-; eta, ondorio guztietarako, hauteskunde berriak egin arte luzatuko dira agintaldiak, eta aldi horretan ezin izango da aplikatu ekainaren 12ko 8/1987 Legeko 12. artikuluan ezarritakoa (Administrazio Publikoen zerbitzuko langileen ordezkari organoak, lan-baldintzak eta partaidetza arautzen dituen Legea).

Ordezkaritza gehien duten sindikatuen gehiengo ados jarrita egutegi bat zehatu ahal izango da hauteskunde egiteko, aurreko lerroaldean aipatutako aldi, kasu bakoitzeko jardueraren eremuetan eta lurralde eremuetan.

Egutegi horiek bulego publikoari jakinarazi behar zaizkio kasu bakoitzeko hauteskunde-prozesuak hasi baino bi hilabete lehenago gutxienez.

Bulego publikoak, ondoren, egutegien berri zabaldu behar du jendaurrean; eta lege honetako 67.1. artikulua arabera izapidetu behar ditu prozesu horietako hauteskundeak sustatzeko idatziak.

Egutegion jakinarazpena ez da egongo lege honetako 67.1. artikuluko laugarren lerroaldean xedatutakoaren menpe.

Egutegiko aurreikuspenen eta aurreabisuen arabera

de trabajo conforme a las previsiones del calendario y sus correspondientes preavisos, salvo en aquellos centros en los que los trabajadores hubiesen optado, mediante acuerdo mayoritario, por promover las elecciones en fecha distinta, siempre que el correspondiente escrito de promoción se hubiese remitido a la oficina pública en los quince días siguientes al depósito del calendario.

Las elecciones promovidas con anterioridad al depósito del calendario prevalecerán sobre el mismo en el caso de que hubieran sido promovidas con posterioridad al 12 de junio de 1994 siempre que hubieran sido formuladas por los trabajadores del correspondiente centro de trabajo o por acuerdo de los sindicatos que ostenten la mayoría de los representantes en el centro de trabajo o, en su caso, en la empresa.

Esta misma regla se aplicará a las elecciones promovidas con anterioridad al día indicado, en el caso de que en dicha fecha no hubiera concluido el proceso electoral.

La prórroga de las funciones de los delegados de personal y miembros de comités de empresa, así como los efectos de la misma, se aplicará plenamente cuando haya transcurrido en su totalidad el plazo señalado en el número 1 de esta disposición transitoria.

Novena.

Participación institucional.

El plazo de tres años para solicitar la presencia de un sindicato o de una organización empresarial en un órgano de participación institucional, al que se refiere la disposición adicional primera de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (RCL 1985, 1980), empezará a contarse a partir del día 1 de enero de 1995.

Décima.

Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional.

A quienes en 1 de enero de 1995 se hallaren en las situaciones de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional, cualquiera que fuera la contingencia de la que derivaran, les será de aplicación la legislación precedente hasta que se produzca la extinción de aquéllas.

Undécima.

Excedencias por cuidado de hijos anteriores al día 13 de abril de 1995.

Las situaciones de excedencia por cuidado de hijos, vigentes el 13 de abril de 1995, fecha de entrada en vigor de la Ley 4/1995, de 23 de marzo (RCL 1995, 955), al amparo de lo dispuesto en la Ley 3/1989, de 3 de marzo (RCL 1989, 505), se regirán por lo dispuesto en esta Ley, siempre que en la citada fecha de entrada en vigor el trabajador excedente se encuentre dentro del primer año del período de excedencia o de aquel período superior al año al que se hubiera extendido, por pacto colectivo o individual, el derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

egin behar dira hauteskundeak lantoki bakoitzean. Salbuespen izango da, aldiz, langileek, gehiengoaren akordioz, beste egun baterako sustatzen badituzte hauteskundeak; nolahi ere, egutegia gordailuan utzi eta hurrengo hamabost egunetan bidali behar dute sustapen-idatzia bulego publikora.

Egutegia gordailuan utzi aurretik sustatutako hauteskundeek lehentasuna izango dute egutegian zehaztutakoez alderatuta, 1994ko ekainaren 12a geroztik sustatu badira, eta lantokiko langileek, edo lantokian zein enpresan ordezkarien gehiengoak duten langileen akordioz sustatu badira.

Arau hori bera aplikatuko zaie aipatutako eguna baino lehenago sustaturiko hauteskunderi ere, baldin eta egun horretan hauteskunde-prozesua oraindik amaitu gabe badago.

Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeko kideen eginkizunen luzapena, baita horren ondorioak ere, oso-osorik aplikatuko dira aldi baterako xedapen honen 1. zenbakian aipatutako epea guztiz igarota dagoenean.

Bederatzigarrena.

Erakundeetan parte hartzea.

Askatasun Sindikaleko Lege Organikoaren lehenengo xedapen gehigarrian aipatzen denez, sindikatuak edo enpresaburuen antolakundeak erakundeetako partaidetza-organoetan egotea eskatu ahal izateko hiru urteko epea egongo da; bada, epe hori 1995eko urtarrilaren 1ean hasiko da kontatzen.

Hamargarrena.

Lanerako ezintasun iragankorra, eta behin-behineko baliaezintasuna.

1995eko urtarrilaren 1ean lanerako ezintasun iragankorreko egoeran, edo behin-behineko baliaezintasun egoeran aurkitzen direnei, egoera sorrarazi duen arriskua edozein izanda ere, lehenagoko legedia aplikatuko zaie, harik eta egoera horiek amaitu arte.

Hamaikagarrena.

Seme-alabak zaintzeko eszedentziak, 1995eko apirilaren 13a baino lehenagokoak direnean.

1995eko apirilaren 13an indarrean dauden eszedentzia-egoerak, seme-alabak zaintzeko eszedentzia-egoerak alegia (egun horretan jarri baitzen indarrean martxoaren 23ko 4/1995 Legea), lege honetan xedatutakoaz arautuko dira, martxoaren 3ko 3/1989 Legean xedatutakoaren babespean, baldin eta, aipatutako moduan, indarrean jartzeko egunean eszedentzian aurkitzen den langilea eszedentzia aldiko lehenengo urtean badago, edo, itun kolektiboz edo banakako itunez lanpostua gordetzeko eskubidea eta antzintasuna zenbatzeko eskubidea luzatuta, urtebetekoa baino

En caso contrario la excedencia se registrará por las normas vigentes en el momento del comienzo de su disfrute, hasta su terminación.

DISPOSICION DEROGATORIA

Unica.

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongán a lo dispuesto en esta Ley, y expresamente:

- a) Ley 8/1980, de 10 de marzo (RCL 1980, 607), del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Ley 4/1983, de 29 de junio (RCL 1983, 1368 y 1589), de fijación de la jornada máxima legal en cuarenta horas, y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días.
- c) Ley 32/1984, de 2 de agosto (RCL 1984, 2012), sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- d) De la Ley 8/1988, de 7 de abril (RCL 1988, 780), sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, los artículos 6, 7 y 8.
- e) De la Ley 3/1989, de 3 de marzo (RCL 1989, 505), por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, el artículo primero.
- f) De la Ley 4/1990, de 29 de junio (RCL 1990, 1336 y 1627), de Presupuestos Generales del Estado para el año 1990, la disposición adicional segunda.
- g) Ley 2/1991, de 7 de enero (RCL 1991, 39), sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en Materia de Contratación.
- h) De la Ley 8/1992, de 30 de abril (RCL 1992, 1014), modificación del régimen de permisos concedidos por las Leyes 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, y 30/1984 (RCL 1984, 2000, 2317 y 2427), de Medidas para la Reforma de la Función Pública, a los adoptantes de un menor de cinco años, el artículo 1.
- i) Ley 36/1992, de 28 de diciembre (RCL 1992, 2785), sobre Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de indemnización en los supuestos de extinción contractual por jubilación del empresario.
- j) Ley 10/1994, de 19 de mayo (RCL 1994, 1421), sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, excepto las disposiciones adicionales cuarta, quinta, sexta y séptima.
- k) De la Ley 11/1994, de 19 de mayo (RCL 1994, 1422 y 1651), por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el Capítulo I, los artículos vigésimo y vigésimo primero del Capítulo III, las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera, las disposiciones transitorias primera, segunda y tercera, y las disposiciones finales tercera, cuarta y séptima.
- l) De la Ley 42/1994, de 30 de diciembre (RCL 1994,

gehiagoko aldian badago.

Bestelako kasuetan, eszedentzia hasteko unean indarrean dauden arauekin arautuko da eszedentzia, amaitu arte.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Bakarra.

Lege honetan xedatutakoaren kontrako xedapen guztiak indargabetuta uzten dira, eta berariaz:

- a) Martxoaren 10eko 8/1980 Legea: Langileen Estatutua.
- b) Ekainaren 29ko 4/1983 Legea: Legezko gehieneko lanaldia berrogei orduetan, eta urteko gutxienezko oporrak hogeita hamar egunetan finkatzen ditu.
- c) Abuztuaren 2ko 32/1984 Legea: Langileen Estatutua den martxoaren 10eko 8/1980 Legeko zenbait artikulua aldatzen ditu.
- d) Apirilaren 7ko 8/1988 Legeko 6, 7 eta 8. artikulua: Lan arloko arauhausteak eta zehapenak.
- e) Martxoaren 3ko 3/1989 Legeko lehenengo artikulua: Amatasunagatik baimena hamasei astera gehitu, eta lanean emakumeen tratua berdintzearen aldeko neurriak finkatzen ditu.
- f) Ekainaren 29ko 4/1990 Legeko bigarren xedapen gehigarria: Estatuaren Aurrekontu Orokorrak, 1990. urterako.
- g) Urtarrilaren 7ko 2/1991 Legea: Langileen ordezkariek kontrataziogaietan informazioa jasotzeko dituzten eskubideak.
- h) Apirilaren 30eko 8/1992 Legeko 1. artikulua: Langileen Estatutua den 8/1980 Legeak, eta funtzio publikoa aldatzeko neurriak hartzen dituen 30/1984 Legeak, bost urtetik beherako haurrak adoptatzen dituztenei emandako baimenen araubidea aldatzen du.
- i) Abenduaren 28ko 36/1992 Legea: Langileen Estatutua aldatzen du enpresaburua erretiratzeko kontratuak amaitzen direnerako zehazten diren kalte-ordainei dagokienez.
- j) Maiatzaren 19ko 10/1994 Legea: Lana sustatzeko presazko neurriak. Ez dira indargabetzen legezko laugarren, bosgarren, seigarren eta zazpigarren xedapen gehigarriak.
- k) Maiatzaren 19ko 11/1994 Legeko I. kapitulua, III. kapituluko hogeita eta hogeita batgarren artikulua, lehenengo, bigarren eta hirugarren xedapen gehigarriak, lehenengo, bigarren eta hirugarren xedapen iragankorrek, eta hirugarren, laugarren eta zazpigarren azken xedapenak: lege horrek Langileen Estatutuko, Laneko Jardunbidearen Legeko testu artikulatuko eta Lan Arloko Arauhauste eta Zehapenei buruzko Legeko zenbait artikulua aldatzen ditu.
- l) Abenduaren 30eko 42/1994 Legeko 36, 40, 41, 42

3564 y RCL 1995, 467), de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, los artículos 36, 40, 41, 42 y 43 y la disposición adicional decimosexta.

m) De la Ley 4/1995, de 23 de marzo (RCL 1995, 955), de Regulación del Permiso Parental y por Maternidad, los artículos 1 y 3, la disposición adicional única y el párrafo primero y el inciso primero del párrafo segundo de la disposición transitoria única.

DISPOSICIONES FINALES

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.

Segunda.

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Se crea una comisión consultiva nacional, que tendrá por función el asesoramiento y consulta a la partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictará las disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento, autónomo o conectado con alguna otra Institución ya existente de análogas funciones.

Dicha comisión funcionará siempre a nivel tripartito y procederá a elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva.

El funcionamiento y las decisiones de esta comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

Tercera.

Normas de aplicación del Título II.

El Gobierno, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, dictará las normas necesarias para la aplicación del Título II de la presente Ley en aquellas empresas pertenecientes a sectores de actividad en las que sea relevante el número de trabajadores no fijos o el de trabajadores menores de dieciocho años, así como a los colectivos en los que, por la naturaleza de sus actividades, se ocasione una movilidad permanente, una acusada dispersión o unos desplazamientos de localidad, ligados al ejercicio normal de sus actividades, y en los que concurren otras circunstancias que hagan aconsejable su inclusión en el ámbito de aplicación del Título II citado.

En todo caso, dichas normas respetarán el contenido básico de esos procedimientos de representación en

eta 43. artikulua, eta hamaseigarren xedapen gehigarria: Neurri fiskalak, eta administrazioko eta lan arloko neurriak hartzen ditu.

m) Martxoaren 23ko 4/1995 Legeko 1 eta 3. artikulua, xedapen gehigarri bakarra, eta xedapen iragankor bakarreko lehenengo lerroaldea eta bigarren lerroaldeko lehenengo tartekia: aita eta ama izateagatiko baimenak arautzen ditu.

AZKEN XEDAPENAK

Lehenengoa.

Norbere kontuko lana.

Norbere kontura egindako lana ez da laneko legediaren menpe jarriko, legez berariaz horrela esaten den alderdietan izan ezik.

Bigarrena.

Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionala.

Aholku batzorde nazional bat sortu da, laneko negoziazio kolektiboetako alderdiei aholkua eman eta kontsultagune izateko, hitzarmenetako egitekoen eremuak planteatu eta zehazteko asmoz.

Lan eta Gizarte Segurantzza Ministerioak emango ditu batzorde hori eratu eta jardunean jartzeko bidezkoak diren xedapenak; batzordea autonomoa izan daiteke, edo antzerako egitekoak dituen beste erakunderen batekin lotuta egon daiteke.

Batzorde horretan hiru aldeak batuko dira, eta negoziazio kolektiboaren egitekoen eremuko zehaztasunak adierazteko balio dezakeen jarduerakatalogo bat egin eta eguneratuta eduki behar du.

Batzordearen jarduera eta erabakiak dena delakoak izanik ere, kontuan eduki behar dira legeetan laneko jurisdikzioari eta agintariei ematen zaizkien eskumenak.

Hirugarrena.

II. Titulua aplikatzeko arauak.

Bidezko diren kontsultak enpresaburuen elkartei eta sindikatuari egin ondoren, jarraian aipatutako enpresetan lege honetako II. titulua aplikatzeko beharrezko arauak emango ditu Gobernuak: batetik, finko ez diren langileen kopurua, edo hamazortzi 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 gora-behera batzuen eraginez, aipatutako II. tituluaren aplikazio-eremuan sartzea komeniko litzatekeen enpresetan.

Kasu guztietan, ordea, enpresako ordezkarietarako jardunbideen oinarritzko edukia bete behar dute arau

la empresa.

Con arreglo a las directrices que fije el órgano estatal de mediación, arbitraje y conciliación, al que corresponderá también su custodia, el Instituto Nacional de Estadística elaborará, mantendrá al día y hará público el censo de empresas y de población activa ocupada.

Cuarta.

Tipo de cotización del Fondo de Garantía Salarial.

El tipo de cotización para la financiación del Fondo de Garantía Salarial podrá revisarse por el Gobierno en función de las necesidades del Fondo.

Quinta.

Disposiciones de desarrollo.

El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo de esta Ley.

horiek.

Bitartekotza, arbitraje eta adiskidetzarako estatuko organoak finkatutako jarraibideen arabera, Estatistikako Institutu Nazionalak enpresen eta lanean diharduten biztanleen errolda egin, eguneratu eta argitaratuko du, eta organo horren eginkizuna izango da datu horiek zaintzea.

Laugarrena.

Soldata Bermearen Fondorako kotizaziomota.

Soldatak Bermatzeko Funtza finantzatzeko kotizaziomota berraztertzea erabaki ahal izango du Gobernuak, Fondoaren premien arabera.

Bosgarrena.

Garapen-xedapenak.

Lege hau garatzeko beharrezkoak diren xedapenak emango ditu Gobernuak.