

MINISTERIO DE TRABAJO

15635 REAL DECRETO 1925/1976, de 16 de julio, por el que se modifican determinados artículos de la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido, aprobado por Decreto 2381/1973, de 17 de agosto.

La Ley dieciséis/mil novecientos setenta y seis, de ocho de abril, de Relaciones Laborales, ha introducido importantes modificaciones en la regulación de materias, señaladamente la de los despidos, una parte de la cual estaba hoy contenida en la Ley de Procedimiento Laboral.

Como quiera que la Ley de Relaciones Laborales, a tenor de su disposición final primera, entró, en general, en vigor el día veintidós de abril de mil novecientos setenta y seis, fecha siguiente a la de supublicación en el «Boletín Oficial del Estado», y como quiera que derogó específicamente todas las disposiciones legales que se le opusieran, resulta imprescindible la sustitución de aquellos preceptos de la Ley de Procedimiento Laboral que en efecto han quedado derogados, por los acomodados a la nueva normativa.

La modificación reglamentaria, de notoria urgencia y de carácter provisional, que en el presente Decreto se dispone, se incorporará en su día al texto refundido previsto en la disposición final segunda de la Ley de Relaciones Laborales.

Por otra parte el artículo ciento cincuenta y tres, párrafo último, de la Ley de Procedimiento Laboral, autoriza al Gobierno a modificar los límites cuantitativos determinantes de los recursos procedentes contra las decisiones de las Magistraturas de instancia y de la competencia de los Tribunales Superiores que han de conocer de los mismos. La depreciación del valor del dinero y la progresiva evolución media de los salarios y de las prestaciones de la Seguridad Social aconsejan hacer uso de la autorización referida, estableciendo unos nuevos módulos cuantitativos atemperados a la realidad económica presente.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, de conformidad con el informe del Consejo de Estado en Pleno y previa deliberación del Consejo de Ministros del día dieciséis de julio de mil novecientos setenta y seis,

DISPONGO:

Artículo primero.—Los artículos setenta y uno, noventa y siete, noventa y ocho, ciento, ciento uno, ciento dos, ciento tres, ciento cuatro, ciento cinco, ciento seis, ciento trece, ciento catorce, ciento quince, ciento dieciséis, ciento diecisiete, ciento treinta, ciento cincuenta y tres, ciento sesenta y seis, doscientos ocho, doscientos nueve, doscientos diez, doscientos once, doscientos doce, doscientos trece, doscientos catorce, doscientos diecisiete y doscientos veintisiete de la Ley de Procedimiento Laboral, texto articulado aprobado por Decreto dos mil trescientos ochenta y uno/mil novecientos setenta y tres, de diecisiete de agosto, quedan redactados en la forma siguiente:

Artículo setenta y uno.—La demanda se formulará por escrito y sin necesidad de ajustarse a otras formalidades que las aquí expresadas. Contendrá los siguientes requisitos:

Primero.—La designación de la Magistratura de Trabajo ante quien se presente.

Segundo.—La designación de los demás interesados o partes y su domicilio.

Tercero.—La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión.

Cuarto.—La súplica de que sea condenado el demandado o demandados a la entrega de la cantidad que se considere exigible, sin perjuicio de la que se fije en conclusiones definitivas; a la ejecución o abstención de actos o hechos determinados.

Quinto.—Si el demandante litigase por sí mismo designará también domicilio en la localidad donde la Magistratura resida, en el que se practicarán todas las diligencias que hayan de entenderse con aquél.

Sexto.—La fecha y firma.

En las demandas por despido se consignará además:

Primero.—Lugar y clase de trabajo, salario, tiempo y forma de pago, así como expresión del número de días, meses o años durante los que el trabajador llevase prestando servicios a la Empresa.

Segundo.—Fecha y causas determinantes del despido alegadas por la Empresa. También podrá alegar aquellos hechos o

Observaciones					
Calificaciones obtenidas por el sistema de evaluación continua	3.ª				
	2.ª				
	1.ª				
Area cultural	Lengua española				
	Lengua extranjera				
	Matemáticas y Ciencias de la Naturaleza				
	Ciencias Sociales				

Alumno:
 Matriculado en el ciclo:
 Centro, Circulo, Aula:

HISTORIAL ACADEMICO
 Provincia:

circunstancias excepcionales que a su juicio impidan la normal convivencia laboral.

En las demandas por accidente de trabajo o por invalidez permanente, cualquiera que sea la causa, se hará constar:

Primero.—Trabajo habitual.

Segundo.—Fecha del accidente.

Tercero.—Salario y bases de cotización.

Cuarto.—Fecha del alta e incapacidad resultante, en su caso.

Quinto.—Lugar y fecha de nacimiento del o de los beneficiarios.

En las demandas por enfermedades profesionales se consignará detalladamente:

Primero.—Salario y bases de cotización.

Segundo.—Grado de enfermedad.

Tercero.—Indemnización pedida.

Se presentarán por el actor tantas copias de la demanda como demandados haya, así como las necesarias para dar traslado, en los juicios por accidente de trabajo a la Entidad Gestora o Mutua Patronal, Fondo de Garantía y, en su caso, al Servicio de Reaseguro.

Artículo noventa y siete.—Uno. La facultad de sancionar con despido, exige la tramitación de expediente o procedimiento sumario en el que podrá acordarse suspensión de empleo y sueldo y que deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) Pliego de cargos, dirigido por el empresario al trabajador, en que habrán de constar los actos constitutivos de la falta o faltas que se le imputan.

b) Pliego de descargos, que podrá formular el trabajador entregándolo al empresario dentro del plazo de cinco días desde el siguiente a la recepción del pliego de cargos.

c) Comunicación escrita de la decisión empresarial de despido, que sólo podrá adoptarse transcurrido el plazo establecido en el párrafo anterior o una vez recibido el pliego de descargos si se hubiera entregado antes. En la comunicación se harán constar la fecha del despido y los hechos que motivan tal sanción, que no podrán ser otros que los recogidos en el expediente.

Dos.—La tramitación del expediente o procedimiento sumario no podrá exceder en su duración del plazo de quince días; si se excede éste se entenderá no interrumpida la prescripción de las faltas objeto del expediente y deberá el empresario satisfacer los salarios que se devengaren desde tal momento.

Tres.—La facultad de sancionar con despido respecto de los trabajadores que hayan participado en conflictos colectivos de trabajo con inobservancia de las normas legales vigentes, se ejercerá con los requisitos formales establecidos en los párrafos anteriores.

Cuatro.—Si existiese Jurado de Empresa, antes de ejercitar el derecho que en los párrafos anteriores se le confiera, vendrá obligado el empresario a ponerlo en conocimiento del mismo.

Artículo noventa y ocho.—El trabajador podrá reclamar ante la Magistratura de Trabajo contra el despido cuando lo considere improcedente o nulo.

En todo caso deberá hacerlo mediante demanda, dentro del plazo de quince días hábiles siguientes a aquel en que se hubiera producido, prorrogable por otros tres, si el lugar de trabajo fuera distinto a la localidad en que la Magistratura reside, siendo el citado plazo de caducidad a todos los efectos.

Cuando se trate de trabajos fijos pero de carácter discontinuo, y la Empresa incumpliere las normas reguladoras de llamamiento de personal en cada temporada el trabajador que se considere preterido podrá instar el procedimiento de despido, iniciándose los plazos señalados en el párrafo anterior desde el día que tuviere conocimiento de la fecha de convocatoria.

Artículo ciento.—Aunque no lo hubiere hecho constar en la demanda, el demandante al ratificarla podrá alegar la existencia de hechos o circunstancias excepcionales que a su juicio impidan la normal convivencia laboral.

No se admitirán al demandado otros motivos de oposición a la demanda que los consignados en la comunicación escrita a que se refiere el artículo noventa y siete; no obstante podrá también alegar los hechos y circunstancias excepcionales que, a su juicio, impidan la normal convivencia laboral.

Artículo ciento uno.—En el resultado de hechos probados en la sentencia se harán constar las siguientes circunstancias:

a) Fecha de despido.

b) Salario del trabajador.

c) Lugar de trabajo, categoría profesional, características particulares, si las hubiere, y el trabajo que realizaba el demandante antes de producirse el despido.

d) Si el trabajador despedido ostenta cargo electivo de representación sindical o es Caballero mutilado.

e) Si concurrieran los hechos o circunstancias excepcionales que impidan la normal convivencia laboral.

f) Si el trabajador es titular de familia numerosa, con expresión de categoría, o si es mayor de cuarenta o cincuenta y cinco años, o minusválido, referidas todas estas circunstancias a la fecha del despido.

Artículo ciento dos.—En el fallo de la sentencia, el Magistrado calificará el despido de «procedente» cuando haya sido debidamente alegada y probada alguna de las causas justas legalmente establecidas y de «improcedente» en los demás casos, salvo incumplimiento por la Empresa de los requisitos establecidos en el apartado uno del artículo noventa y siete de la presente Ley, en cuyo caso el Magistrado declarará de oficio nulo el despido.

El incumplimiento por el empresario del plazo previsto en el apartado dos del artículo noventa y siete y sin perjuicio de lo previsto en el mismo, no determinará la nulidad del despido, pero en tal caso cuando en el expediente se hubiera acordado por el empresario la suspensión de empleo y sueldo, siendo el despido procedente, la sentencia reconocerá en favor del trabajador el percibo del importe de los salarios dejados de percibir durante el tiempo comprendido entre el día en que el expediente debió quedar terminado y aquel en que el empresario notificó al trabajador el despido.

Artículo ciento tres.—Cuando la causa alegada y probada por la Empresa para el despido, si bien no suficiente para tal sanción por ser falta de carácter grave o leve, mereciera otra de menor entidad, el Magistrado declarará el despido improcedente y determinará en la sentencia la sanción adecuada a fin de que, en su caso, pueda ser impuesta por el empresario, sin perjuicio de condenar a la Empresa a la readmisión y al pago de la indemnización complementaria, conforme se establece en los artículos ciento cuatro y ciento cinco de esta Ley. De las incidencias que pudieran surgir en la imposición de esta sanción se conocerá en ejecución de sentencia.

Artículo ciento cuatro.—Si se estima procedente el despido, el Magistrado declarará resuelto el contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna. En tal supuesto, si se hubiera suspendido de empleo y sueldo al trabajador, tampoco serán de abono los días de la suspensión, salvo lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo ciento dos de esta Ley.

Si la sentencia declarara improcedente o nulo el despido, condenará a la Empresa a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse aquél, debiéndose cumplir el fallo en sus propios términos, sin que pueda ser sustituida la readmisión por indemnización en metálico, salvo acuerdo posterior de las partes, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo doscientos trece de esta Ley.

No obstante lo anterior, en el supuesto de despido improcedente, cuando el Magistrado haya declarado probado que existen circunstancias excepcionales que impiden la normal convivencia laboral, en lugar de imponer la readmisión, declarará en la sentencia resuelto el contrato de trabajo y condenará al pago de una indemnización en metálico, que no será inferior a seis meses de salario, ni a dos mensualidades por año de servicio, sin que la cantidad resultante pueda exceder en ningún caso, de cinco anualidades.

Cuando se trate de trabajadores titulares de familias numerosas, dichos mínimos se multiplicarán por uno coma cinco si es de primera categoría y por dos en los demás casos. Los trabajadores mayores de cuarenta y de cincuenta y cinco años quedarán equiparados a estos efectos, respectivamente a las categorías indicadas, e igualmente los minusválidos según los coeficientes que reglamentariamente se establezcan.

Artículo ciento cinco.—En todos los casos en que se declare el despido improcedente o nulo se concederá, además, al trabajador una indemnización complementaria equivalente al importe del salario dejado de percibir desde que se produjo el despido hasta que la readmisión tuviera lugar. Cuando la sentencia no condene a readmisión sino a compensación económica, la indemnización complementaria abarcará hasta la fecha de la sentencia de instancia. Si el trabajador hubiera sido suspendido de empleo y sueldo, el empresario será condenado además a abonarle todos los salarios dejados de percibir durante la suspensión.

Artículo ciento seis.—La imposición de sanción correspondiente a falta leve no necesitará requisito formal alguno. La de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la imposición de sanción distinta al despido correspondiente a falta muy grave habrá de hacerse mediante el expediente o procedimiento previsto en el artículo noventa y siete de esta Ley, sin cuyos respectivos requisitos será nula la sanción impuesta.

La impugnación de estas sanciones se efectuará por medio de demanda que habrá de ser presentada dentro de los plazos señalados en el artículo noventa y ocho de esta Ley, y el Magistrado en su sentencia las confirmará, anulará, revocará totalmente o impondrá la que considere más adecuada a la naturaleza de la falta.

Contra estas sentencias no procederá recurso alguno.

Artículo ciento trece.—En los casos previstos en el artículo ciento siete de esta disposición, si, contraviniendo sus preceptos, las Empresas despiden o sancionan a sus trabajadores, estas decisiones serán nulas.

Artículo ciento catorce.—Si los expedientes previstos en el artículo ciento siete, fueran tramitados fuera de los planes marcados, serán válidos, debiendo resolverse en cuanto al fondo. En tal caso se acordará, incluso de oficio:

a) Imponer a la Empresa, si ella fuera la culpable del retraso, una sanción de carácter económico no superior a la permitida por los preceptos legales para los casos de temeridad o mala fe y a la que se dará el destino legal.

b) En los supuestos de despido, reconocer a favor del trabajador el percibo del importe íntegro de todos sus emolumentos durante el tiempo comprendido entre el día en que el expediente debió quedar terminado y aquel en que se inició la acción ante la Magistratura o se notifique el despido. Esta sanción será independiente de la que a la vez puedan imponer los órganos administrativos laborales.

Artículo ciento quince.—En los casos de suspensión o cese de las actividades de las Empresas regulados en la legislación vigente, cuando se autorice por los organismos competentes dichas suspensiones o ceses, recibida en la Magistratura de Trabajo copia certificada de la resolución de aquéllos, se acusará recibo dentro del tercer día y tramitará de oficio el procedimiento siguiendo las normas procesales ordinarias, considerándose la mencionada resolución como demanda, con los requisitos formales suficientes, pudiendo el Magistrado interesar los datos complementarios necesarios en el caso de que la considere defectuosa.

Artículo ciento dieciséis.—La indemnización que fije el Magistrado de Trabajo no podrá ser inferior a quince días ni superior a un año de sueldo o jornal, salvo en los casos de suspensión temporal por causa de fuerza mayor, carencia de materias primas, falta de suministro o de energía u otras análogas en que el Magistrado, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren, podrá reducir la indemnización en menos de quince días de salario o incluso no acordarla.

Artículo ciento diecisiete.—En los casos en que la Empresa demandada adoptara su resolución por suspensión o cese de sus actividades sin cumplir el requisito previo de obtener la autorización preceptiva, se declarará nulo el despido, haciéndose de oficio esta declaración.

Artículo ciento treinta.—Recibido en la Magistratura el escrito, con los documentos que le acompañan, si el Magistrado estima que se cumplen los requisitos ordenados en los artículos anteriores, suspenderá el procedimiento y dará traslado al Organismo que haya instado la ejecución para que en el plazo de diez días manifieste lo que estime oportuno, transcurrido dicho plazo, con o sin contestación, el Magistrado, sin más trámite, dictará auto en plazo de dos días.

El auto podrá recurrirse en suplicación cuando la cantidad objeto del apremio exceda de cincuenta mil pesetas.

Cuando la oposición se fundamente en la causa primera del artículo ciento veintiocho, si el Organismo ejecutante no presta conformidad a la oposición ni señalare otros bienes, el Magistrado suspenderá el procedimiento y dará al apremiado un plazo de diez días para que acredite haberse formulado demanda de tercera ante la Jurisdicción Civil, transcurrido este plazo sin haberse acreditado, levantará la suspensión y dictará auto. Si se acredita haberse presentado la demanda de tercera, mantendrá la suspensión hasta que ésta se resuelva.

Artículo ciento cincuenta y tres.—Procederá el recurso de suplicación contra las sentencias no comprendidas en el artículo ciento sesenta y seis, dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa sea superior a cincuenta mil pesetas y no exceda de ochocientos mil pesetas.

Procederá también este recurso en los siguientes casos:

Primero.—En las reclamaciones acumuladas o no que sin exceder de cincuenta mil pesetas, la cuestión debatida afecta a todos o a un gran número de trabajadores o beneficiarios, según se trate de reclamaciones salariales o de prestaciones de Seguridad Social, respectivamente.

Segundo.—Contra las sentencias dictadas como consecuencia de reclamaciones sobre prestaciones de la Seguridad Social y de las Mutualidades acogidas a la Ley de seis de diciembre de mil novecientos cuarenta y uno, siempre que tenga carácter de permanentes o vitalicias.

Tercero.—Contra las sentencias dictadas en reclamaciones cuya cuantía no exceda de cincuenta mil pesetas, cuando tengan por objeto subsanar una falta esencial de procedimiento u omisión del intento de conciliación sindical, siempre que se haya formulado la oportuna protesta en tiempo y firma legales.

Cuarto.—Contra las sentencias dictadas por las Magistraturas de Trabajo que decidan cuestiones de competencia por razón de la materia, en los litigios no comprendidos en el artículo ciento sesenta y seis, que no excedan en su cuantía de ochocientos mil pesetas, y por razón del lugar, siempre que, por su fondo, el asunto esté comprendido en el ámbito de este recurso.

Cuando el Tribunal Central de Trabajo conozca de cuestiones de competencia por razón de la materia, deberá ser oído el Ministerio Fiscal, que evacuará su informe en el plazo de cinco días.

El Gobierno, previa audiencia del Consejo de Estado, podrá modificar las cuantías anteriormente establecidas.

Artículo ciento sesenta y seis.—Procederá el recurso de casación por infracción de Ley y doctrina legal:

Primero.—Contra las sentencias dictadas por las Magistraturas de Trabajo que decidan reclamaciones por invalidez absoluta y gran invalidez, y por incapacidad laboral transitoria acumulada a aquéllas.

Segundo.—Contra las resoluciones de la Magistratura de Trabajo que decidan cuestiones de competencia por razón de la materia o por razón del lugar, siempre que sobre el fondo del asunto corresponda el recurso de casación.

Tercero.—Contra las sentencias de la Magistratura de Trabajo en los juicios por despidos de Caballeros mutilados.

Cuarto.—Contra las sentencias de la Magistratura de Trabajo en juicios por despido de productores que sean Enlaces Sindicales o desempeñen cargos sindicales.

Quinto.—Contra las sentencias dictadas por dicha Magistratura cualquiera que sea la materia sobre que verse, en reclamaciones cuya cuantía exceda de ochocientos mil pesetas.

Artículo doscientos ocho.—Una vez firme la sentencia dictada en proceso de despido en que se condena a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse aquél, el empresario deberá cumplirla en sus propios términos, a cuyo fin podrá requerir al trabajador para que se incorpore a su puesto de trabajo.

Cuando el empresario no hubiera procedido a la readmisión, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante la Magistratura de Trabajo.

Artículo doscientos nueve.—Presentada tal solicitud, se procederá respecto a la indemnización complementaria en la forma prevenida en el artículo doscientos de esta Ley.

Para ejecutar la obligación empresarial de readmitir, se requerirá por la Magistratura a dicha parte, para que proceda, con carácter inmediato a su cumplimiento a cuyo efecto el empresario citará al trabajador señalándose la fecha de la incorporación.

En tal requerimiento se advertirá a la Empresa que su no cumplimiento determinará la aplicación de lo dispuesto en los artículos siguientes y demás perjuicios que procedieran en derecho.

Artículo doscientos diez.—Cuando la Empresa, desobedeciendo el requerimiento, no proceda a la readmisión, el Magistrado acordará:

a) Que el trabajador continúe percibiendo su salario con cargo a la Empresa con la misma periodicidad y en idéntica cuantía que la declarada en la sentencia, con los incrementos

que por vía de Convenio Colectivo o mediante norma estatal se hubieren producido, hasta que la Empresa proceda en debida forma a la readmisión. A tal fin, el Magistrado, atendiendo a las circunstancias concurrentes y para asegurar la puntualidad en el cobro por el trabajador de los salarios que pudiera devengar hasta que el ejecutado dé cumplimiento a la obligación de readmitir, podrá ampliar la ejecución que se despache por la indemnización complementaria vencida, en cantidad no inferior a seis meses de salario, ni superior a cinco años, haciéndose al trabajador efectivos con cargo a ella los devengos salariales que fueran venciendo. El Magistrado podrá igualmente acordar reponer la disminución que sufra el fondo así constituido, como consecuencia de los pagos de salarios que con cargo al mismo se hubieran efectuado, despachándose al efecto nuevas ejecuciones por su importe. Efectuada la readmisión en debida forma, el Magistrado acordará la devolución del saldo existente al empresario, una vez satisfechas las costas causadas. Tal devolución no tendrá lugar hasta transcurrido el plazo previsto en el artículo doscientos doce.

b) Que permanezca en alta y con cotización en la Seguridad Social como trabajador en activo de la Empresa, lo que pondrá en conocimiento de la Entidad Gestora a los efectos procedentes, observándose en el supuesto de descubiertos el procedimiento legalmente establecido.

Artículo doscientos once.—Con independencia de lo anteriormente establecido y con el fin de sancionar la posible infracción laboral cometida por el incumplimiento de la obligación de readmitir, el Magistrado pondrá los hechos en conocimiento de la Delegación de Trabajo, a los efectos prevenidos en el artículo treinta y tres de la Ley de Relaciones Laborales, sin perjuicio de las demás responsabilidades en su caso exigibles.

Artículo doscientos doce.—Dentro de los treinta días siguientes al en que la readmisión tenga lugar, el trabajador disconforme con la misma, por entender que no se ha efectuado en las condiciones que regían antes de producirse el despido, lo pondrá en conocimiento de la Magistratura, quien citará de comparecencia a las partes dentro de los cuatro días siguientes. Si los interesados hubieran sido citados en forma y no asistiera a la comparecencia el trabajador o persona que lo represente, se archivarán sin más las actuaciones; si no compareciera la Empresa o su representación, se celebrará el acto sin su presencia.

En la comparecencia, la parte o partes que concurran serán examinadas por el Magistrado sobre el hecho concreto de la admisión irregular alegada, aportándose únicamente aquellas pruebas que pudiéndose practicar en el acto, el Magistrado estime pertinentes extendiéndose la correspondiente acta.

Dentro de los tres días siguientes, el Magistrado de Trabajo dictará auto resolviendo sobre si la readmisión se ha efectuado o no en debida forma. En el supuesto que estimara que la readmisión del trabajador no hubiera tenido lugar en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, se estará a lo dispuesto en los artículos doscientos diez y doscientos once, salvo lo previsto en el artículo doscientos trece.

Artículo doscientos trece.—La readmisión acordada por sentencia sólo podrá dejar de tener lugar por acuerdo voluntario de las partes, que establezca una compensación económica, sujeta a los límites establecidos en el párrafo cuatro del artículo treinta y cinco de la Ley de Relaciones Laborales.

Dicho acuerdo deberá hacerse constar en la Magistratura de Trabajo por ambas partes, mediante escrito que habrá de ser ratificado o por comparecencia.

Artículo doscientos catorce.—Cuando recaiga sentencia firme en la que se declare la extinción del contrato de trabajo, si el trabajador ocupa vivienda por razón del mismo, deberá abandonarla en el plazo fijado en el último párrafo del artículo cincuenta y dos de la Ley de Contrato de Trabajo. El Magistrado, si existe motivo fundado, podrá prorrogar dicho plazo por dos meses.

Una vez transcurridos los términos del párrafo anterior el empresario podrá solicitar de la Magistratura la ejecución mediante el oportuno lanzamiento, el que se practicará seguidamente, observando las normas previstas en la Ley de enjuiciamiento Civil.

Artículo doscientos diecisiete.—El trabajador que, con arreglo a los preceptos de la Ley de diez de noviembre de mil novecientos cuarenta y dos desee obtener un anticipo, se dirigirá por escrito al Magistrado de Trabajo que haya dictado la sentencia, acompañando un testimonio literal autorizado del fallo y

expresando su domicilio, estado civil, número y edad de sus hijos o de las personas que vivan con él y a su costa, nombre y domicilio del empresario y clase de Empresa en la que presta sus servicios, y si él estuviera colocado, cantidad que debe cobrar por la sentencia recaída a su favor y anticipo que desea, declarando bajo juramento y por su honor que se compromete a devolverlo en las condiciones establecidas en la Ley, o en otra forma más rápida que proponga, si así le conviniere.

El escrito o testimonio de la comparecencia, en su caso, se elevará por la Magistratura al Ministerio de Trabajo, con informe sobre la conducta, moralidad y circunstancias personales del trabajador, emitido por el Delegado Sindical correspondiente.

Recibida la solicitud, si el peticionario no acompañase a la misma los informes a que se refiere el párrafo anterior, se solicitarán los mismos por la Magistratura correspondiente y, en el caso de ser favorables, el Fondo de anticipos reintegrables al trabajador sobre sentencias recurridas procederá a la concesión del anticipo, con arreglo a los porcentajes legalmente establecidos.

Artículo doscientos veintisiete.—En los juicios en que se ejercitan acciones derivadas de despido, cuando la sentencia de la Magistratura condene a la readmisión y el empresario interpusiera alguno de los recursos autorizados por la Ley, éste vendrá obligado, mientras dure la tramitación del recurso, a satisfacer al recurrido la misma retribución que viniere percibiendo con anterioridad al hecho del despido, y continuará el trabajador prestando sus servicios, a menos que el empresario prefiera hacer el abono aludido sin compensación alguna.

Artículo segundo.—La presente disposición entrará en vigor el siguiente día de la terminación de su inserción en el «Boletín Oficial del Estado».

DISPOSICION TRANSITORIA

Los recursos contra las resoluciones de la Magistratura de Trabajo dictadas desde la entrada en vigor de la presente Ley, se acomodarán a lo que en la misma se dispone; los recursos contra resoluciones dictadas con anterioridad, se regirán por la legislación precedente.

JUAN CARLOS

El Ministro de Trabajo,
ALVARO RENGIFO CALDERON

15636

CORRECCION de errores de la Orden de 26 de junio de 1976 sobre estructura de los presupuestos de las Entidades gestoras, servicios comunes y servicios sociales de la Seguridad Social, y Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo.

Advertidos errores en el texto de la citada Orden publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 175, de fecha 22 de julio de 1976, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 14199, primera columna, párrafo 3.2, donde dice: «... anexo número 11...», debe decir: «... anexo número 11...». En la página 14201, concepto 517, donde dice: «Financiación gastos de administración y aportación al sostenimiento de Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social», debe decir: «Financiación de gastos de administración y aportación al sostenimiento del Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social».

En la página 14201, artículo 84, donde dice «Mobiliario, vehículos y otros material inventariable», debe decir: «Mobiliario, vehículos y otro material inventariable».

En la página 14203, capítulo 9, donde dice: «VARIACION DE ACTIVOS FINANCIEROS», debe decir: «VARIACION DE PASIVOS FINANCIEROS».

En la página 14203, se ha omitido el concepto número 859 A FAMILIAS».

En la página 14204, segunda línea de la primera columna, donde dice: «Programa de inversiones», debe decir: «Programas de inversiones».

En la página 14204, columna primera, donde dice: «a) 1. Centros sanitarios comerciales», debe decir: «a) 1. Centros sanitarios comarcales».

En la página 14204, segunda columna, en la línea séptima del punto 5.3, donde dice: «... que se espera se determinen durante el primer ejercicio...», debe decir: «... que se espera terminen durante el primer ejercicio...».