

11610 LLEI 11/1994, de 19 de maig, per la qual es modifiquen determinats articles de l'Estatut dels treballadors, del text articulat de la Llei de procediment laboral i de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social. («BOE» 122, de 23-5-1994, i «BOE» 142, de 15-6-1994.)

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegeu i entengueu aquesta Llei, Sapigheu: Que les Corts Generals han aprovat la Llei següent i jo la sanciono.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

1

El plantejament d'una reforma de l'Estatut dels treballadors, en l'àmbit de les decisions polítiques dirigides a la creació de llocs de treball, té la seva primera explicació en el fet que aquesta norma, en regular tant els diversos aspectes del desenvolupament de la relació laboral com la negociació col·lectiva, configura els aspectes fonamentals del marc institucional del mercat de treball.

Sense desconèixer que les accions en matèria d'ocupació es poden adoptar, i ho han de fer, des de molt diverses polítiques públiques, no es pot ignorar la important contribució que, per a l'objectiu de l'ocupació, suposa el fet de disposar d'una regulació laboral que, alhora que compleix la seva finalitat fonamental de garantia de la posició dels treballadors en la relació laboral, proporciona a les empreses instruments per a una gestió dels recursos humans que incideixi favorablement en la bona marxa d'aquelles.

El marc econòmic en el qual les empreses espanyoles exerceixen la seva activitat actualment presenta notables diferències respecte a l'existent el 1980, any de l'entrada en vigor de l'Estatut dels treballadors, i aquest és un factor que sens dubte ha de pesar a l'hora de decidir la procedència de canvis normatius.

El 1984 factors com els canvis en la situació econòmica derivats de la crisi dels anys setanta i les perspectives cada vegada més pròximes d'integració de l'economia espanyola en l'europea van forçar ja a adoptar importants modificacions en aspectes substancials de la regulació laboral, com els relatius a les modalitats de contractació.

Algun d'aquests factors que van motivar la reforma de 1984 no han fet sinó consolidar-se i també n'han aparegut altres de nous. En aquesta línia es podria esmentar la progressiva internacionalització de l'economia, expressada en fenòmens com l'accés al mercat i a la competència mundial de països fins aleshores allunyats de l'escenari econòmic, les exigències de convergència econòmica en el context europeu, l'acceleració del procés d'innovació tecnològica, o els efectes de les fases baixes del cicle econòmic. Tots condueixen a un nou àmbit econòmic en el qual les empreses espanyoles han d'exercir la seva activitat, i que ha estat fruit d'una acceleració dels processos històrics com no s'havia conegut en èpoques anteriors del sistema de relacions industrials.

Si aquests fenòmens econòmics generals es posen en relació amb l'ocupació, l'anàlisi de la situació europea, que té manifestacions fins i tot més agudes en el cas espanyol, és el d'una economia que no només té problemes per al creixement econòmic sinó que, fins i tot, una vegada aconseguit aquest, no produeix uns efectes tan dinàmics en termes de creació de llocs de treball com els que hi ha hagut en altres països, que són precisament els competidors dels països europeus en general i d'Espanya en particular.

D'aquí la necessitat d'adoptar mesures en tots els terrenys de l'acció política, cosa que inclou, lògicament, també l'àmbit laboral, per enfortir la nostra economia a través d'una millora de la competitivitat de les empreses espanyoles.

2

Per aconseguir aquesta necessària millora de la competitivitat de les empreses no ens pot plantejar una fórmula purament desreguladora en el terreny laboral, en la qual desapareguin les garanties legals de la posició individual dels treballadors o les facultats col·lectives expressades en la negociació col·lectiva.

La revisió i la reforma de la normativa laboral s'ha de fer conservant els elements diferenciadors de la cultura política europea, que s'expressen en termes de llibertat sindical, negociació col·lectiva i protecció social. Preservar aquests valors és compatible amb la millora de la competitivitat; però això exigeix revisar el marc institucional de les relacions laborals, així com les mateixes pràctiques negociadores dels interlocutors socials, de manera que des d'aquests dos camps sigui compatible garantir la posició dels treballadors amb el fet de proporcionar a l'exercici de l'activitat empresarial la capacitat d'adaptació. Això ha de permetre una adequació flexible de la gestió dels recursos humans en l'empresa, tant a la situació econòmica d'aquesta com els canvis del mercat en el qual actua.

Si no s'introdueix aquest criteri d'adaptabilitat en el desenvolupament de la relació laboral, en la regulació estatal i en la negociació col·lectiva, l'esquema de garanties per als treballadors inherent al dret del treball apareixerà cada vegada més com una regulació purament formal, que no només no serveix per protegir l'ocupació existent sinó que obre una bretxa cada cop més gran entre ocupats i aturats.

Des d'aquesta perspectiva, i sempre amb l'objectiu de protegir l'ocupació existent i de fomentar la creació de llocs de treball, es planteja aquesta nova reforma de l'Estatut dels treballadors, en la qual es busca proporcionar adaptabilitat en el desenvolupament de la relació laboral i oferir unes garanties per als drets dels treballadors que, precisament pel fet de ser compatibles amb aquesta idea d'adaptabilitat, poden ser més eficaços en termes reals que les actualment existents.

D'acord amb aquestes idees, la reforma de l'Estatut es mou en una doble direcció: potenciar el desenvolupament de la negociació col·lectiva, com a element regulador de les relacions laborals i les condicions de treball, i introduir mecanismes d'adaptabilitat equilibradament repartits entre les diferents fases del desenvolupament de la relació laboral.

Respecte a la negociació col·lectiva, es parteix de la idea que ha de ser un instrument fonamental per a la desitjable adaptabilitat per la seva capacitat d'acostament a les diverses i canviants situacions dels sectors d'activitat i de les empreses. Per a això, espais fins ara reservats a la regulació estatal passen al terreny de la negociació col·lectiva.

Pel que fa al desenvolupament de la relació laboral, es busca fonamentalment incidir en els aspectes relacionats amb una gestió més flexible dels recursos humans en l'empresa, en temes com l'ordenació del temps de treball i del salari, o les modificacions en la prestació laboral, perquè es considera que una actuació en aquests termes pot ser en molts casos un mecanisme preventiu contra el risc de pèrdua d'ocupació.

En coherència amb aquests objectius la reforma que ara es presenta afecta, amb més o menys intensitat, la major part de les institucions regulades en l'Estatut dels treballadors, tant les relacionades amb l'accés del treballador a l'ocupació, o ingrés al treball, amb el desenvolupament

pament de la relació laboral durant el seu transcurs i amb els procediments i garanties de l'extinció del contracte, com les relatives a la negociació, contingut i eficàcia dels convenis col·lectius.

3

L'objectiu d'adaptabilitat i flexibilitat en les relacions laborals té el seu primer exponent en la regulació dels mecanismes d'ingrés en l'empresa i, dins d'això, en la regulació de les modalitats de contractació. Adaptabilitat que, en aquest context, no significa renunciar a la causalitat de la contractació temporal ni comprometre la protecció dels drets dels treballadors, sinó arbitrar les fórmules de contractació que s'adeqüen més exactament a les necessitats reals de les empreses i dels individus. Tanmateix, no sembla possible pretendre abastar des de la Llei, amb fórmules tancades i predeterminades, el complex entramat de realitats diferenciades de sectors i activitats. Per això, al costat de la formulació de les definicions legals, és necessari atorgar a la negociació col·lectiva un paper de modalització i adequació dels esquemes legals a les necessitats i especificitats dels sectors.

A això es dirigeixen les modificacions que introdueix l'article 15 de l'Estatut dels treballadors en la definició dels contractes de durada determinada, juntament amb les derivades de l'absorció de l'antic contracte de treballadors fixos discontinus en una renovada i ampliada contractació a temps parcial i la desaparició, com a instrument estable de determinació de la durada del treball, de la contractació no causal de foment de l'ocupació que va introduir la reforma de 1984. Aquestes mesures es complementen, a l'article 8.4, amb una millora de la informació dels treballadors sobre el contingut de la seva relació laboral, especialment en els casos en què el contracte no s'hagi de formalitzar per escrit, i amb una regulació del període de prova, a l'article 14, més senzilla que l'actual i adaptada a la realitat diferenciada de les petites empreses en la configuració de les relacions laborals.

Però és potser en el desenvolupament de les relacions laborals on la necessitat de flexibilitat es fa més palesa, per possibilitar més adaptabilitat dels elements definidors de la relació laboral -quant al contingut, el lloc o el temps d'aquesta, així com les altres condicions de treball- a les necessitats canviants dels mercats i dels processos productius.

Una definició més flexible, des de l'ingrés al treball, del contingut de la prestació laboral pactada, superant els rígids esquemes de la classificació subjectiva dels treballadors, i més facilitat per adaptar la prestació a la variació de les necessitats, són els objectius de les modificacions introduïdes en els articles 16, 22 i 39 de l'Estatut, sempre en l'àmbit del que constitueixen les aptituds professionals del treballador contractat. Però de vegades, les necessitats de modificació de les condicions de treball, sempre per causes objectives i justificades, són de naturalesa diferent o més intensa que les pròpies de la mobilitat funcional. En aquestes ocasions és necessari establir les garanties necessàries dels drets dels treballadors davant de decisions arbitràries, a través d'un control adequat de la justificació de la mesura, una participació més intensa dels representants dels treballadors i, fins i tot algunes vegades, el reconeixement del dret dels treballadors perjudicats per aquelles a rescindir el contracte de treball; tanmateix, aquestes garanties no poden arribar a dificultar fins a l'extrem d'impossibilitar l'adopció de les mesures que siguin necessàries, ja que amb això, lluny de protegir els treballadors, es posaria en perill la seva feina i la viabilitat de l'empresa en el seu conjunt. La nova regulació dels articles 40 i 41, en matèria de mobilitat geogràfica i modificació substancial de condicions, té en compte aquests principis i estableix un procediment àgil basat en els mecanismes de la causalitat i el control judicial, així

com en la participació dels òrgans col·lectius en les decisions d'aquesta naturalesa.

L'ordenació del temps de treball constitueix un dels aspectes bàsics de la regulació de les relacions laborals, tant com a element d'organització -de l'activitat de l'empresa i de la vida de les persones que hi treballen- com de protecció de la salut i la seguretat d'aquests últims. També conflueixen en aquesta matèria elements propis de la política d'ocupació, perceptibles en l'actuació sobre la jornada de treball des de criteris de repartiment del volum d'ocupació existent, però també en la construcció d'un marc jurídic que possibiliti la màxima eficiència del procés productiu.

Tenint en compte aquests elements, la norma reordena la regulació de la jornada de treball i estableix els límits i les garanties (en matèria de jornada, descansos, treball nocturn o a torns, etc.) que, per motius de salut i seguretat o per objectius de política d'ocupació, són indisponibles, i fixa, en altres casos, un marc de regles de joc en el qual la negociació de les parts es pot desenvolupar lliurement per fer compatibles les necessitats organitzatives de l'empresa i els interessos i aspiracions dels individus.

Sens dubte és la regulació de les causes d'extinció de la relació laboral l'aspecte més delicat dels ordenaments laborals. Quan la necessitat d'extinció té caràcter col·lectiu i està basada en crisis de funcionament de l'activitat empresarial, hi conflueixen elements d'una importància transcendental, vinculats tant als drets dels individus com a les possibilitats de supervivència de les empreses, els quals, segons les solucions que s'adoptin, poden arribar a afectar, en èpoques d'especials dificultats, la mateixa viabilitat, fins i tot, dels sistemes econòmics i socials.

Per això, la norma opta per mantenir parcialment el sistema vigent d'intervenció administrativa en els acomiadaments col·lectius -encara que clarificant i objectivant la intervenció- en tots els supòsits en què, en funció de la necessària intensitat de la mesura, els interessos col·lectius econòmics i socials han de ser ponderats. En canvi, aquells en els quals predominen els interessos de caràcter individual poden ser remesos simplement als instruments jurídics establerts, amb caràcter general, per a la defensa dels interessos.

En definitiva, es tracta de garantir els elements bàsics de competitivitat d'una empresa i fer possible que les decisions rescissòries, adoptades amb submissió a procediments legals es puguin portar a terme amb la finalitat precisament de mantenir en el futur la pervivència de l'empresa.

D'altra banda, es modifica en alguns casos la qualificació de l'acomiadament. Aquest acte ha de ser qualificat de procedent quan es puguin acreditar els motius al·legats per l'empresari. La declaració d'improcedència es produeix en cas contrari i també quan no s'hagi observat la forma o el procediment, legalment o convencionalment establerts, per a la rescissió per causes disciplinàries. L'acomiadament, finalment, s'ha de declarar nul quan, tractant-se de decisions extintives per causes objectives, econòmiques, organitzatives, tècniques i de producció, s'hagin incomplert les formalitats legals, i, en tot cas, quan sigui discriminatori o contrari als drets fonamentals i les llibertats públiques del treballador.

4

El segon gran fil conductor de la reforma és el relatiu a la potenciació de la negociació col·lectiva i la millora dels seus continguts.

Això té un reflex, evidentment, en la nova regulació de determinats aspectes del títol III de l'Estatut dels treballadors, però també en un conjunt de facultats d'adaptació i modalització -de negociació, en definitiva- que es projec-

ten en la pràctica totalitat de les institucions del títol I objecte de la reforma.

Així, noves facultats per a la negociació col·lectiva, susceptibles d'enriquir-ne els continguts molt per damunt del que es coneixia fins ara, es reflecteixen en els articles 14, 15, 16, 22, 23, 25, 26, 29, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 i 51. En tots aquests articles, la Llei regula principis susceptibles de ser desplegats o, fins i tot, modificats (allà on la Llei no considera necessària la seva configuració com a mínims) a través de la negociació de les parts en les empreses i en els sectors. Aquest procés de cessió de la norma estatal a favor de la convencional, que respon plenament al contingut constitucional del dret a la negociació col·lectiva, és especialment perceptible en aspectes com ara l'ordenació de l'estructura del salari, la distribució de la jornada o els drets de promoció en l'empresa, i es completa amb la culminació del procés de substitució de les ordenances i reglamentacions i la derogació d'altres normes reglamentàries laborals.

Les reformes en el títol III s'orienten en aquesta mateixa direcció: afavorir el desenvolupament de la negociació col·lectiva i facilitar l'adopció d'acords a les comissions negociadores per part de subjectes amb una adequada legitimació, i proporcionar als convenis més capacitat de fixació dels continguts, de manera que, en els termes acordats per les parts negociadores, el que regula s'ajusti tant com es pugui a les característiques dels àmbits d'aplicació i a les condicions tingudes en compte en el moment de la subscripció.

Al primer objectiu responen les noves regles sobre legitimació empresarial en els convenis d'àmbit superior a l'empresa, sobre composició de la Comissió Negociadora i sobre requisits per a l'adopció d'acords.

Pel que fa al segon objectiu, en nom d'aquesta capacitat d'adaptació, s'inclouen les regles en matèria de clàusules de desvinculació salarial, derogació i disponibilitat pel conveni del contingut del conveni anterior i dels drets que s'hi reconeixen, i facultat del mateix conveni per determinar la seva eficàcia temporal més enllà del període pactat.

Finalment, es modifiquen els preceptes de la Llei de procediment laboral i de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social l'adaptació dels quals l'exigeix la reforma de la llei substantiva.

5

Com s'ha dit anteriorment, la reforma de la normativa reguladora de les principals institucions del mercat de treball té com una de les seves principals orientacions el fet de potenciar el desenvolupament de la negociació col·lectiva. Efectivament, una reforma del mercat de treball com la que es planteja no només no és incompatible, sinó que s'emmarca més bé en un marc jurídic en el qual el desenvolupament de les relacions laborals es basa fonamentalment en la capacitat negociadora dels interlocutors socials. Per a això és imprescindible que el sistema de mesurament de la representativitat dels interlocutors tingui la necessària eficàcia que permeti que la representativitat s'acrediti de manera adequada, sense constituir un element pertorbador del mateix desenvolupament de les relacions laborals.

Aquest és el propòsit que mou a fer diverses modificacions a la normativa reguladora de les eleccions de representants dels treballadors, ja que aquestes eleccions constitueixen l'element bàsic per al mesurament de la representativitat sindical. La normativa de l'Estatut dels treballadors reguladora d'aquestes eleccions ja va tenir una primera modificació el 1984, coincidint amb l'anterior modificació de les normes reguladores del marc institucional del mercat de treball. Aquesta reforma estava orientada fonamentalment a adequar l'Estatut dels treballadors a la Llei orgànica de llibertat sindical, com a norma jurí-

dica reguladora amb caràcter general de l'activitat sindical i instauradora del sistema de representativitat sindical basat en l'audiència dels sindicats en els centres de treball.

L'experiència de l'aplicació d'aquestes normes ha reafirmat la validesa social d'aquest sistema de mediació de la representativitat sindical per l'audiència electoral, però també ha posat de relleu força problemes pràctics derivats fonamentalment del mesurament de la representativitat pels resultats electorals d'un període limitat de temps. Entre aquests problemes es podria esmentar la innecessària, però excessiva, confrontació en aquest període entre les diferents opcions sindicals, o la gran litigiositat en el control del còmput dels resultats electorals, situacions que no només dificulten i endarrerixen l'obtenció de les dades considerades per mesurar la representativitat, sinó que traslladen a la societat una imatge negativa de l'actuació dels interlocutors socials i de l'Administració laboral.

Sensibles a aquests problemes, les organitzacions sindicals més representatives d'àmbit nacional van arribar a acords sobre criteris de reforma de la normativa electoral, basats en la substitució del mesurament de la representativitat en un període de còmput tancat per la celebració d'eleccions de forma oberta en el temps i l'acreditació de la representativitat pels resultats vigents en el moment en què s'hagin d'exercir les funcions representatives, amb la consegüent eliminació de la necessitat d'una proclamació global de resultats. Coherentment amb això se substituiria el sistema de còmput de resultats electorals a través d'òrgans tripartits, per un altre de registre administratiu i solució de les discrepàncies quant a còmput a través de sistemes arbitral, alhora que s'introduirien correccions en el sistema de preavisos per evitar la seva utilització desvirtuada, com un condicionant global del desenvolupament del procés electoral.

S'ha optat perquè la Llei reculli aquests criteris d'uns protagonistes tan qualificats dels processos electorals com són les organitzacions sindicals més representatives, perquè s'entén que amb aquests es proporciona una adequada solució als problemes abans esmentats. D'aquesta manera es procedeix a fer una nova redacció dels articles de l'Estatut dels treballadors dedicats a la promoció d'eleccions, a la celebració d'aquestes o a les funcions de la mesa electoral, alhora que es creen noves figures i institucions jurídiques, com l'Oficina Pública de Registre d'Actes o el procediment de reclamacions en matèria electoral, en el qual se substitueix l'actuació d'òrgans tripartits per un sistema arbitral, dotat de les suficients garanties quant a voluntarietat i tutela judicial.

La reforma en aquesta matèria es completa amb les normes transitòries destinades a afavorir l'adequació al nou sistema de les futures eleccions, amb les normes processals exigides per la nova normativa substantiva, i per les modificacions en les normes sobre eleccions en l'àmbit de la funció pública que permetin harmonitzar els sistemes de mesurament de la representativitat existents en aquest àmbit.

6

El projecte, complint les prescripcions legals sobre la matèria, ha estat sotmès a la consideració tant del Consell Econòmic i Social com del Consell General del Poder Judicial.

CAPÍTOL I

Modificacions que s'introdueixen a la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadorsArticle primer. *Forma i durada del contracte de treball*

Els articles de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, que s'esmenten a continuació, queden modificats en els termes següents:

U. L'article 8 queda redactat de la manera següent:

«Article 8. Forma del contracte.

1. El contracte de treball es pot formular per escrit o de paraula. Es considera existent entre tot-hom qui presta un servei per compte i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'un altre i el qui el rep a canvi d'una retribució a aquell.

2. Han de constar per escrit els contractes de treball quan així ho exigeixi una disposició legal i, en tot cas, els de pràctiques i aprenentatge, els contractes a temps parcial, els contractes de treball a domicili, els contractes per a la realització d'una obra o servei determinat, així com els dels treballadors contractats a Espanya al servei d'empreses espanyoles a l'estranger. Igualment han de constar per escrit els contractes per temps determinat la durada dels quals sigui superior a quatre setmanes. Si no s'observa aquesta exigència, el contracte es considera subscrit a jornada completa i per temps indefinit, llevat que hi hagi una prova en contra que acrediti la seva naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.

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

4. Quan la relació laboral sigui de durada superior a quatre setmanes, l'empresari ha d'informar per escrit el treballador, en els termes i dins els terminis que s'estableixin per reglament, sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions d'execució de la prestació laboral, sempre que aquests elements i condicions no figurin en el contracte de treball formalitzat per escrit.»

Dos. Els apartats 1 i 2 de l'article 14 queden redactats de la manera següent:

«1. Es pot concertar per escrit un període de prova, amb subjecció als límits de durada que, si s'escau, estableixin els convenis col·lectius. Si no hi ha pacte en conveni, la durada del període de prova no pot excedir els sis mesos per als tècnics titulats, ni els dos mesos per als altres treballadors. En les empreses de menys de vint-i-cinc treballadors el període de prova no pot excedir els tres mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats.

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

És nul el pacte que estableix un període de prova si el treballador ha exercit les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

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

Tres. L'article 15 queda redactat de la manera següent:

«Article 15. Durada del contracte.

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

a) Quan es contracti el treballador per a la realització d'una obra o servei determinats. Els convenis col·lectius poden identificar els treballs o tasques amb substantivitat pròpia dins de l'activitat normal de l'empresa que es puguin cobrir amb contractes d'aquesta naturalesa.

b) Quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes ho exigissin, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa. En aquests casos els contractes poden tenir una durada màxima de sis mesos, dins un període de dotze mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin les esmentades causes. Per conveni col·lectiu sectorial es pot modificar la durada màxima d'aquests contractes o el període dins del qual es poden realitzar atenent el caràcter estacional de l'activitat en què aquestes circumstàncies es puguin produir.

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

d) Quan es tracti de llançament d'una nova activitat. En aquest cas la durada dels contractes no pot excedir els tres anys, i es pot prorrogar per acord entre les parts per períodes no inferiors als mínims que, si s'escau, s'estableixin.

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

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

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

5. S'autoritza el Govern per desplegar per reglament el que preveu aquest article.»

Quatre. L'article 16 queda redactat de la manera següent:

«Per acord entre el treballador i l'empresari s'ha d'establir el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva equiparació a la categoria, grup professional o nivell retributiu previst en el conveni col·lectiu o, si no, d'aplicació a l'empresa que es correspongui amb la prestació.

Quan s'acordi la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de dues o més categories, grups o nivells, l'equiparació s'ha de fer en virtut de les funcions que siguin prevalents.»

Article segon. *Classificació professional i promoció en el treball.*

Els articles de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, que s'esmenten a continuació, queden modificats en els termes següents:

U. «Secció tercera. Classificació professional i promoció en el treball».

«Article 22. Sistema de classificació professional.

1. Mitjançant la negociació col·lectiva o, si de cas hi manca, l'acord entre l'empresa i els representants dels treballadors s'ha d'establir el sistema de classificació professional dels treballadors, per mitjà de categories o grups professionals.

2. S'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació i pot incloure tant diverses categories professionals com diferents funcions o especialitats professionals.

3. S'entén que una categoria professional és equivalent d'una altra quan l'aptitud professional necessària per a l'exercici de les funcions pròpies de la primera permeti desenvolupar les prestacions laborals bàsiques de la segona, prèvia la realització, si això és necessari, de processos simples de formació o adaptació.

4. Els criteris de definició de les categories i grups s'han d'ajustar a regles comunes per als treballadors d'un i altre sexe.»

Dos. L'article 23 queda redactat de la manera següent:

«Article 23. Promoció i formació professional en el treball.

1. El treballador té dret:

a) Al gaudi dels permisos necessaris per participar en exàmens, així com una preferència a triar torn de treball, si aquest és el règim instaurat a l'empresa, si cursa amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.

b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

2. En els convenis col·lectius s'han de pactar els termes de l'exercici d'aquests drets.»

Tres. L'article 24 queda redactat de la manera següent:

«Article 24. Ascensos.

1. Els ascensos dins del sistema de classificació professional s'han de produir de conformitat amb el que s'estableixi en conveni, o, si de cas hi manca, en l'acord col·lectiu entre l'empresa i els representants dels treballadors.

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

2. Els criteris d'ascens a l'empresa s'han d'ajustar a regles comunes per als treballadors d'un i altre sexe.»

Quatre. L'article 25 queda redactat de la manera següent:

«Article 25. Promoció econòmica.

1. El treballador, en funció del treball que realitzi, pot tenir dret a una promoció econòmica en els

termes fixats en conveni col·lectiu o contracte individual.

2. El que disposa el número anterior s'entén sense perjudici dels drets adquirits o en curs d'adquisició en el tram temporal corresponent.»

Article tercer. *Salari.*

Els articles de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, que es detallen a continuació, queden modificats en els termes següents:

U. L'article 26 queda redactat de la manera següent:

«Article 26. Del salari.

1. Es considera salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, tant si retribueixen el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de remuneració, o els períodes de descans computables com a treball. En cap cas el salari en espècie pot superar el 30 per 100 de les percepcions salarials del treballador.

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

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

4. Totes les càrregues fiscals i de Seguretat Social a càrrec del treballador han de ser satisfetes per aquest, i és nul qualsevol pacte en contra.

5. És necessària la compensació i absorció quan els salaris realment abonats en el seu conjunt i còmput anual siguin més favorables per als treballadors que els fixats en l'ordre normatiu o convencional de referència.»

Dos. L'article 28 queda redactat de la manera següent:

«Article 28. Igualtat de remuneració per raó de sexe.

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor el mateix salari, tant per salari base com pels complements salarials, sense cap discriminació per raó de sexe.»

Tres. L'apartat 1 de l'article 29 queda redactat de la manera següent:

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

El treballador i, amb la seva autorització, els seus representants legals tenen dret a percebre, sense

que arribi el dia assenyalat per al pagament, avançaments a compte del treball realitzat.

La documentació del salari s'ha de fer mitjançant el lliurament al treballador d'un rebut individual i justificatiu del pagament d'aquest. El rebut de salaris s'ha d'ajustar al model que aprovi el Ministeri de Treball i Seguretat Social, llevat que per conveni col·lectiu, o, si no, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'estableixi un altre model que contingui amb la deguda claredat i separació les diferents percepcions del treballador, així com les deduccions que legalment siguin procedents.»

Quatre. Els apartats tres, quatre i cinc de l'article 32 queden redactats de la manera següent:

«3. Els crèdits per salaris no protegits en els números anteriors tenen la condició de singularment privilegiats en la quantia que resulti de multiplicar el triple del salari mínim interprofessional pel nombre de dies de salari pendents de pagament, i tenen preferència sobre qualsevol altre crèdit, excepte els crèdits amb dret real, en els supòsits en els quals aquests, d'acord amb la Llei, siguin preferents. Tenen la mateixa consideració les indemnitzacions per acomiadament en la quantia corresponent al mínim legal calculada sobre una base que no superi el triple del salari mínim.

4. Les preferències reconegudes en els números precedents són aplicables tant en el supòsit que l'empresari hagi iniciat un procediment concursal, com en qualsevol altre en el qual concorri amb un altre o altres crèdits sobre béns de l'empresari.

5. Les accions que puguin exercir els treballadors per al cobrament dels crèdits als quals es refereix aquest article no queden en suspens per la tramitació d'un procediment concursal.»

Cinc. S'afegeix un apartat 9 a l'article 33 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, amb la redacció següent:

«9. El Fons de garantia salarial té la consideració de part en la tramitació dels procediments arbitrials, als efectes d'assumir les obligacions que preveu aquest article.»

Article quart. *Temps de treball.*

Els articles de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, que a continuació s'esmenten, queden modificats en els termes següents:

U. L'article 34 queda redactat de la manera següent:

«Article 34. Jornada.

1. La durada de la jornada de treball ha de ser la pactada en els convenis col·lectius o contractes de treball.

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

2. Mitjançant conveni col·lectiu, o, si no, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors es pot establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. La distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal que preveu aquesta Llei.

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

El nombre d'hores ordinàries de treball efectiu no pot ser superior a nou diàries, llevat que per conveni col·lectiu o, si no, per acord entre l'empresa i

els representants dels treballadors, s'estableixi una altra distribució del temps de treball diari, respectant en tot cas el descans entre jornades.

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

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

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

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

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

7. El Govern, a proposta del ministre de Treball i Seguretat Social i amb la consulta prèvia a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, pot establir ampliacions o limitacions en l'ordenació i la durada de la jornada de treball i dels descansos, per als sectors i treballs que per les seves peculiaritats ho requereixin.»

Dos. L'article 35 queda redactat de la manera següent:

«Article 35. Hores extraordinàries.

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

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

Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, no es computen les hores extraordinàries que hagin estat compensades mitjançant descans dins els quatre mesos següents a la seva realització.

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

3. No s'ha de tenir en compte, als efectes de la durada màxima de la jornada ordinària laboral, ni per al còmput del nombre màxim de les hores extra-

ordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

4. La prestació de treball en hores extraordinàries és voluntària, llevat que la seva realització s'hagi pactat en conveni col·lectiu o contracte individual de treball, dins els límits de l'apartat 2 d'aquest article.

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

Tres. L'article 36 queda redactat de la manera següent:

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

1. Als efectes del que disposa aquesta Llei, es considera treball nocturn el realitzat entre les deu de la nit i les sis del matí. L'empresari que recorri regularment a la realització de treball nocturn ha d'informar-ne l'autoritat laboral.

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

Per a l'aplicació del que disposa el paràgraf anterior, es considera treballador nocturn aquell que realitza normalment en període nocturn una part no inferior a tres hores de la seva jornada diària de treball, així com aquell que es preveu que pot realitzar en aquest període una part no inferior a un terç de la jornada de treball anual.

Es aplicable al que estableix el paràgraf segon el que disposa l'apartat 7 de l'article 34 d'aquesta Llei. Igualment, el Govern pot establir limitacions i garanties addicionals a les previstes en aquest article per a la realització de treball nocturn en determinades activitats o per una determinada categoria de treballadors, en funció dels riscos que comportin per a la seva salut i seguretat.

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

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

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

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

4. Els treballadors nocturns i els qui treballin a torns han de gaudir en tot moment d'un nivell de protecció en matèria de salut i seguretat adaptat a la

naturalesa del seu treball, incloent-hi uns serveis de protecció i prevenció apropiats, i equivalents als de la resta de treballadors de l'empresa.

L'empresari ha de garantir que els treballadors nocturns que ocupi disposin d'una avaluació gratuïta de la seva salut, abans de la seva afectació a un treball nocturn i, posteriorment, a intervals regulars, en els termes que estableix la normativa específica en la matèria. Els treballadors nocturns als quals es reconeguin problemes de salut lligats al fet del seu treball nocturn tenen dret a ser destinats a un lloc de treball diürn que hi hagi a l'empresa i per al qual siguin professionalment aptes. El canvi de lloc de treball s'ha de portar a terme de conformitat amb el que disposen els articles 39 i 41, si s'escau, d'aquesta Llei.

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

Quatre. Els apartats 1 i 2 de l'article 37 queden redactats de la manera següent:

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

Es aplicable al descans setmanal el que disposa l'apartat 7 de l'article 34 quant a ampliacions i reduccions, així com per a la fixació de règims de descansos alternatius, per a activitats concretes.

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

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

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

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

Cinc. El primer paràgraf de la lletra d) de l'apartat 3 de l'article 37 queda redactat de la manera següent:

«d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan

consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la compensació econòmica.»

Sis. L'apartat 2 de l'article 38 queda redactat de la manera següent:

«2. El període o períodes del seu gaudi, l'han de fixar de comú acord entre l'empresari i el treballador, de conformitat amb el que estableixin, si s'escau, els convenis col·lectius sobre planificació anual de les vacances.

En cas de desacord entre les parts, la jurisdicció competent ha de fixar la data que per al gaudi correspongui i la seva decisió no pot ser objecte de recurs. El procediment ha de ser sumari i preferent.»

Article cinquè. *Modificacions, suspensió i extinció del contracte de treball.*

Els articles de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, que s'esmenten a continuació, queden modificats en els termes següents:

U. L'article 39 queda redactat de la manera següent:

«Article 39. Mobilitat funcional.

1. La mobilitat funcional al si de l'empresa no ha de tenir altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i per la pertinença al grup professional. A falta de definició de grups professionals, la mobilitat funcional es pot efectuar entre categories professionals equivalents.

2. La mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional o a categories equivalents només és possible si hi ha raons tècniques o organitzatives que la justifiquen i pel temps imprescindible per a la seva atenció. En el cas d'encàrrec de funcions inferiors, aquesta ha d'estar justificada per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva. L'empresari ha de comunicar aquesta situació als representants dels treballadors.

3. La mobilitat funcional s'ha d'efectuar sense detriment de la dignitat del treballador i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, i té dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, llevat dels casos d'encàrrec de funcions inferiors, en els quals s'ha de mantenir la retribució d'origen. No es poden invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

4. Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzen funcions superiors a les del grup professional o les de categories equivalents per un període superior a sis mesos durant un any o a vuit durant dos anys, el treballador pot reclamar l'ascens, si no hi obsta el que disposi el conveni col·lectiu o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions realitzades per ell de conformitat amb les regles en matèria d'ascensos aplicables a l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions són acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i amb l'informe previ del comitè o, si s'escau, dels delegats de personal, el treballador pot reclamar davant la jurisdicció competent.

Mitjançant la negociació col·lectiva, es poden establir períodes diferents dels expressats en aquest

article als efectes de reclamar la cobertura de les vacants.

5. El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits previstos en aquest article requereix l'acord de les parts o, si no, la submissió a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les que amb aquesta finalitat s'hagin establert en conveni col·lectiu.»

Dos. L'article 40 queda redactat de la manera següent:

«Article 40. Mobilitat geogràfica.

1. El trasllat de treballadors que no hagin estat contractats específicament per prestar els seus serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants en un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigeixi canvis de residència requereix l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin, o bé contractacions referides a l'activitat empresarial.

S'entén que hi concorren les causes a què es refereix aquest article si l'adopció de les mesures proposades contribueix a millorar la situació de l'empresa a través d'una organització més adequada dels seus recursos, que afavoreixi la seva posició competitiva al mercat o una més bona resposta a les exigències de la demanda.

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

Notificada la decisió de trasllat, el treballador té dret a optar entre el trasllat, amb la percepció d'una compensació per despeses, o l'extinció del seu contracte, amb la percepció d'una indemnització de vint dies de salari per any de servei, i s'han de prorratejar per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de dotze mensualitats. La compensació a què es refereix el primer supòsit ha de comprendre tant les despeses pròpies com les dels familiars al seu càrrec, en els termes que acordin les parts, que mai ha de ser inferior als límits mínims establerts en els convenis col·lectius.

Sense perjudici de l'executivitat del trasllat en el termini d'incorporació, el treballador que, no havent optat per l'extinció del contracte, es mostri disconforme amb la decisió empresarial, la pot impugnar davant la jurisdicció competent. La sentència ha de declarar el trasllat justificat o injustificat i, en aquest últim cas, reconèixer el dret del treballador a ser reincorporat al centre de treball d'origen.

Quan, per eludir les previsions que conté l'apartat següent d'aquest article, l'empresa realitzi trasllats en períodes successius de noranta dies en un nombre inferior als llistats allà assenyalats, sense que hi concorrin causes noves que justifiquin aquesta actuació, els nous trasllats es consideren efectuats en frau de llei i han de ser declarats nuls i sense efecte.

2. El trasllat a què es refereix el número anterior ha d'anar precedit d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors, d'una durada no inferior a quinze dies, quan afecti la totalitat del centre de treball, sempre que aquest ocupi més de cinc treballadors, o, d'un període de noranta dies, quan sense afectar la totalitat del centre de treball, comprengui un nombre de treballadors de, com a mínim:

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

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

- Trenta treballadors a les empreses que ocupin tres-cents o més treballadors.

Aquest període de consultes ha de versar sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir-ne els efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats.

L'obertura del període de consultes i les posicions de les parts després de la seva conclusió han de ser notificades a l'autoritat laboral perquè en tingui coneixement. Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, amb l'objectiu d'arribar a la consecució d'un acord.

L'acord requereix la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si s'escau, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en el seu conjunt, representin la majoria d'aquells.

Després de la finalització del període de consultes, l'empresari ha de notificar als treballadors la decisió sobre el trasllat, que es regeix a tots els efectes pel que disposa l'apartat 1 d'aquest article.

No obstant el que assenyala el paràgraf anterior, l'autoritat laboral, tenint en compte les posicions de les parts i sempre que les conseqüències econòmiques o socials de la mesura ho justifiquin, pot ordenar l'ampliació del termini d'incorporació a què es refereix el número 1 d'aquest article i la consegüent paralització de l'efectivitat del trasllat per un període de temps que, en cap cas, pot ser superior a sis mesos.

Contra les decisions a què es refereix el present número es pot reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudici de l'acció individual que preveu el número 1 d'aquest article. La interposició del conflicte paralitza la tramitació de les accions individuals iniciades, fins a la seva resolució.

L'acord amb els representants legals dels treballadors en el període de consultes s'entén sense perjudici del dret dels treballadors afectats a l'exercici de l'opció prevista en el paràgraf 4 de l'apartat 1 d'aquest article.

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

4. Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, l'empresa pot efectuar desplaçaments temporals dels treballadors que exigeixin que aquests resideixin en una població diferent de la del domicili habitual, i els ha d'abonar, a més dels salaris, les despeses de viatge i les dietes.

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

Contra l'ordre de desplaçament, sense perjudici de la seva efectivitat, el treballador pot recórrer en els mateixos termes que preveu el número 1 d'aquest article per als trasllats.

Els desplaçaments la durada dels quals en un període de tres anys excedeixi els dotze mesos tenen, a tots els efectes, el tractament previst en aquesta Llei per als trasllats.

5. Els representants legals dels treballadors tenen prioritat de permanència en els llocs de treball a què es refereix aquest article.»

Tres. L'article 41 queda redactat de la manera següent:

«Article 41. Modificacions substancials de les condicions de treball.

1. La direcció de l'empresa, quan hi hagi proves raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball. Tenen la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afecten les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'aquesta Llei.

S'entén que es donen les causes a què es refereix aquest article si l'adopció de les mesures proposades contribueix a millorar la situació de l'empresa a través d'una organització més adequada dels recursos, que afavoreixi la seva posició competitiva en el mercat o una resposta més bona a les exigències de la demanda.

2. Les modificacions substancials de les condicions de treball poden ser de caràcter individual o col·lectiu.

Es considera de caràcter individual la modificació de les condicions de treball de què gaudeixen els treballadors a títol individual.

Es considera de caràcter col·lectiu la modificació de les condicions reconegudes als treballadors en virtut d'un acord o pacte col·lectiu o gaudides per aquests en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius. La modificació de les condicions establertes en els convenis col·lectius regulats en el títol III d'aquesta Llei només es pot produir per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i respecte a les matèries a què es refereixen les lletres b), c), d) i e) de l'apartat anterior.

No obstant el que disposa el paràgraf anterior, no es consideren en cap cas de caràcter col·lectiu als efectes del que disposa el número 4 d'aquest article, les modificacions funcionals i d'horari de treball que afectin, en un període de noranta dies, un nombre de treballadors inferior a:

- Deu treballadors, en les empreses que ocupen menys de cent treballadors.

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

- Trenta treballadors, a les empreses que ocupen tres-cents treballadors o més.

3. La decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter individual ha de ser notificada per l'empresari al treballador afectat i als seus representants legals amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat.

En els supòsits previstos a les lletres a), b) i c) de l'apartat 1 d'aquest article, i sense perjudici del que disposa l'article 50, apartat u, a), si el treballador resulta perjudicat per la modificació substancial té dret a rescindir el seu contracte i a percebre una indemnització de vint dies de salari per any de

servei; i s'han de prorratejar per mesos els períodes inferiors a un any i amb un màxim de nou mesos.

Sense perjudici de l'executivitat de la modificació en el termini d'efectivitat anteriorment esmentat, el treballador que no havent optat per la rescissió del contracte es mostri disconforme amb la decisió empresarial, la pot impugnar davant la jurisdicció competent. La sentència ha de declarar la modificació justificada o injustificada i, en aquest últim cas, reconèixer el dret del treballador a ser restablert en les seves anteriors condicions.

Quan per eludir les previsions que conté al número següent d'aquest article, l'empresa realitzi modificacions substancials de les condicions de treball en períodes successius de noranta dies en un nombre inferior als llindars a què es refereix l'últim paràgraf de l'apartat 2, sense que es donin causes noves que justifiquin aquesta actuació, les noves modificacions es consideren efectuades en frau de llei i s'han de declarar nul·les i sense efecte.

4. La decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu ha d'estar precedida d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors d'una durada no inferior a quinze dies. Aquest període de consultes ha de versar sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats.

Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord.

L'acord requereix la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal, si s'escau, o de representacions sindicals, si n'hi ha, que, en el seu conjunt, representin la majoria d'aquells.

Després de la finalització del període de consultes, l'empresari ha de notificar als treballadors la seva decisió sobre la modificació, que produeix efectes una vegada transcorregut el termini a què es refereix l'apartat 3 d'aquest article.

Contra les decisions a què es refereix el present apartat es pot reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudici de l'acció individual prevista al número 3 d'aquest article. La interposició del conflicte paralitza la tramitació de les accions individuals iniciades, fins a la seva resolució.

L'acord amb els representants legals dels treballadors en el període de consultes s'ha d'entendre sense perjudici del dret dels treballadors afectats a exercir l'opció prevista en el paràgraf segon de l'apartat tres d'aquest article.

5. En matèria de trasllats cal atènyer-se al que disposen les normes específiques establertes a l'article 40 d'aquesta Llei.»

Quatre. La lletra j) de l'apartat 1 de l'article 45 queda redactada de la manera següent:

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

Cinc. L'article 47 queda redactat de la manera següent:

«Article 47. Suspensió del contracte de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major.

1. El contracte de treball pot ser suspès, a iniciativa de l'empresari, per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, d'acord amb el procediment que estableixen l'article 51 d'aquesta

Llei i les seves normes de desplegament, excepte pel que fa a les indemnitzacions, que no són procedents.

L'autorització d'aquesta mesura és procedent quan de la documentació que consti a l'expedient es desprengui raonablement que aquesta mesura temporal és necessària per a la superació d'una situació de caràcter conjuntural de l'activitat de l'empresa.

En aquest supòsit, el termini a què es refereix l'apartat 4 de l'article 51 d'aquesta Llei, relatiu a la durada del període de consultes, es redueix a la meitat i la documentació justificativa és l'estrictament necessària en els termes que es determinen per reglament.

2. Igualment, el contracte de treball pot ser suspès per una causa derivada de força major d'acord amb el procediment que estableixen l'article 51.12 d'aquesta Llei i les normes reglamentàries de desplegament.»

Sis. L'apartat 3 de l'article 49 queda redactat de la manera següent:

«3. Per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte.

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

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

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

Set. Els apartats 8 i 9 de l'article 49 queden redactats de la manera següent:

«8. Per força major que impossibiliti definitivament la prestació de treball, sempre que la seva existència hagi estat degudament constatada de conformitat amb el que disposa l'apartat 12 de l'article 51 d'aquesta Llei.

9. Per acomiadament col·lectiu, fonamentat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, sempre que aquell hagi estat degudament autoritzat de conformitat amb el que disposa aquesta Llei.»

Vuit. L'apartat 1 de l'article 50 queda redactat de la manera següent:

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

a) Les modificacions substancials en les condicions de treball que redundin en perjudici de la seva formació professional o en menyscabament de la seva dignitat.

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

c) Qualsevol altre incompliment greu de les seves obligacions per part de l'empresari, llevat dels supòsits de força major, així com la negativa de l'empresari a reintegrar el treballador en les seves condicions de treball anteriors en els supòsits pre-

vistos en els articles 40 i 41 d'aquesta Llei, quan una sentència judicial els hagi declarat injustificats.»

Nou. L'article 51 queda redactat de la manera següent:

«Article 51. Acomiadament col·lectiu.

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

- Deu treballadors, en empreses que ocupin menys de cent treballadors.
- El 10 per 100 del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupin entre cent i tres-cents treballadors.
- Trenta treballadors en empreses que ocupin tres-cents treballadors o més.

S'entén que es donen les causes a què es refereix aquest article si l'adopció de les mesures proposades contribueix, si les adduïdes són econòmiques, a superar una situació econòmica negativa de l'empresa o, si són tècniques, organitzatives o de producció, a garantir la viabilitat futura de l'empresa i de l'ocupació a la mateixa empresa a través d'una organització dels recursos més adequada.

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

Per al còmput del nombre d'extincions de contractes a què es refereix el paràgraf primer d'aquest article, també s'han de tenir en compte qualssevol altres produïdes en el període de referència per iniciativa de l'empresari en virtut d'altres motius no inherents a la persona del treballador diferents dels que preveu l'apartat 3 de l'article 49 d'aquesta Llei, sempre que el seu nombre sigui, almenys, de cinc.

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

2. L'empresari que tingui la intenció d'efectuar un acomiadament col·lectiu ha de sol·licitar l'autorització per a l'extinció dels contractes de treball conforme al procediment de regulació d'ocupació que preveuen aquesta Llei i les seves normes de desplegament reglamentari. El procediment s'inicia mitjançant la sol·licitud a l'autoritat laboral competent i l'obertura simultània d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors.

La comunicació a l'autoritat laboral i als representants legals dels treballadors ha d'anar acompanyada de tota la documentació necessària per acreditar les causes motivadores de l'expedient i la justificació de les mesures que s'han d'adoptar, en els termes que es determinin per reglament.

La comunicació de l'obertura del període de consultes s'ha de fer mitjançant un escrit adreçat per l'empresari als representants legals dels treballa-

dors, una còpia del qual s'ha de fer arribar, juntament amb la sol·licitud, a l'autoritat laboral.

3. Una vegada rebuda la sol·licitud, l'autoritat laboral ha de comprovar que aquesta reuneix els requisits exigits i, si no, ha de requerir que l'empresari l'esmeni en un termini de deu dies, amb advertència que, si no ho fa, se'l considera desistit de la petició, amb arxivament de les actuacions.

L'autoritat laboral ha de comunicar la iniciació de l'expedient a l'entitat gestora de la prestació per desocupació i recollir, amb caràcter preceptiu, l'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social sobre les causes motivadores de l'expedient, i tots els altres que siguin necessaris per emetre'n resolució fonamentada. Els informes han de ser evacuats en el termini improrrogable de deu dies i han de constar en poder de l'autoritat laboral abans de la finalització del període de consultes a què es refereixen els apartats 2 i 4 del present article, el qual els ha d'incorporar a l'expedient una vegada conclòs aquell.

Si, durant la tramitació de l'expedient, l'autoritat laboral té coneixement que per part de l'empresari s'estan adoptant mesures que poden fer ineficax el resultat de qualsevol pronunciament, aquella pot sol·licitar a l'empresari i a les autoritats competents la paralització immediata d'aquestes.

Quan l'extinció afecti més del 50 per 100 dels treballadors, s'ha de donar compte a l'empresari de la venda dels béns de l'empresa, excepte d'aquells que constitueixen el tràfic normal d'aquesta, als representants legals dels treballadors i, també, a l'autoritat competent.

4. La consulta amb els representants legals dels treballadors, els quals tenen la condició de part interessada en la tramitació de l'expedient de regulació d'ocupació, ha de tenir una durada no inferior a trenta dies naturals, o de quinze en el cas d'empreses de menys de cinquanta treballadors, i ha de versar sobre les causes motivadores de l'expedient i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats i per possibilitar la continuïtat i viabilitat del projecte empresarial.

En tot cas, a les empreses de cinquanta treballadors o més, s'ha d'adjuntar a la documentació iniciadora de l'expedient un pla que prevegi les mesures assenyalades anteriorment.

Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe amb vista a la consecució d'un acord.

L'acord requereix la conformitat de la majoria dels membres del comitè o comitès d'empresa, dels delegats de personal si s'escau, o de representacions sindicals, si n'hi has, que, en el seu conjunt, representin la majoria d'aquells.

A la finalització del període de consultes l'empresari ha de comunicar a l'autoritat laboral el resultat d'aquest.

5. Quan el període de consultes conclouï amb acord entre les parts, l'autoritat laboral ha de procedir a dictar resolució en el termini de quinze dies naturals en què autoritzi l'extinció de les relacions laborals. Si transcorregut aquest termini no hi ha hagut un pronunciament exprés, s'entén autoritzada la mesura extintiva en els termes previst a l'acord.

No obstant el que disposa el paràgraf anterior, si l'autoritat laboral aprecia, d'ofici o a instància de part, l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la conclusió de l'acord, ho ha de remetre, amb suspensió del termini per dictar resolució, a l'autoritat judicial, als efectes de la seva possible declaració

de nul·litat. De la mateixa manera ha d'actuar quan, d'ofici o a petició de l'entitat gestora de la prestació per desocupació, consideri que l'acord pot tenir per objecte l'obtenció indeguda de les prestacions per part dels treballadors afectats, per inexistència de la causa motivadora de la situació legal de desocupació.

6. Quan el període de consultes conclougi sense acord, l'autoritat laboral ha de dictar resolució en què estimi o desestimi, en tot o en part, la sol·licitud empresarial. La resolució s'ha de dictar en el termini de quinze dies naturals a partir de la comunicació a l'autoritat laboral de la conclusió del període de consultes; si transcorregut el termini no hi ha hagut un pronunciament exprés, s'entén autoritzada la mesura extintiva en els termes de la sol·licitud.

La resolució de l'autoritat laboral ha de ser motivada i congruent amb la sol·licitud empresarial. L'autorització és procedent si de la documentació que consta a l'expedient es desprèn raonablement que les mesures proposades per l'empresa són necessàries als fins previstos a l'apartat 1 d'aquest article.

7. Els representants legals dels treballadors tenen prioritat de permanència a l'empresa en els supòsits a què es refereix aquest article.

8. Els treballadors dels contractes dels quals s'extingeixin de conformitat amb el que disposa el present article tenen dret a una indemnització de vint dies de salari per any de servei, i es prorrategen per mesos els períodes de temps inferiors a un any, amb un màxim de dotze mensualitats.

9. Els treballadors, a través dels seus representants, poden sol·licitar igualment la incoació de l'expedient a què es refereix aquest article, si racionalment es considera que la seva no-incoació per l'empresari pot ocasionar-los perjudicis d'impossible o difícil reparació.

En aquest cas, l'autoritat laboral competent ha de determinar les actuacions i els informes que siguin necessaris per a la resolució de l'expedient, respectant els terminis previstos en aquest article.

10. L'expedient de regulació d'ocupació per als supòsits de declaració de fallida, quan els síndics hagin acordat la no-continuitat de l'activitat empresarial, o en altres supòsits de cessament de l'activitat de l'empresa en virtut d'una decisió judicial, s'ha de tramitar als únics efectes de l'accés dels treballadors afectats a la situació legal d'atur. Tot això sense perjudici del que disposen els apartats 2 i 4 del present article en matèria de període de consultes i del dret a la indemnització a què es refereix l'apartat 8.

11. En el supòsit de venda judicial de la totalitat de l'empresa o de part de l'empresa, únicament és aplicable el que disposa l'article 44 d'aquesta Llei quan el que s'hagi venut comprengui els elements necessaris i per si mateixos suficients per continuar l'activitat empresarial.

Si, no obstant la concurrència del supòsit anterior, el nou empresari decideix no continuar o suspèn l'activitat de l'anterior, ho ha de fonamentar en un expedient de regulació d'ocupació incoat a aquest efecte.

12. L'existència de força major, com a causa motivadora de l'extinció dels contractes de treball, l'ha de constatar l'autoritat laboral, sigui quin sigui el nombre de treballadors afectats, previ expedient tramitat de conformitat amb el que disposa aquest número.

L'expedient s'inicia mitjançant la sol·licitud de l'empresa, acompanyada dels mitjans de prova que consideri necessaris, i comunicació simultània als representants legals dels treballadors, els quals

tenen la condició de part interessada en la totalitat de la tramitació de l'expedient.

La resolució de l'autoritat laboral s'ha de dictar, amb les actuacions i els informes indispensables previs, en el termini de cinc dies des de la sol·licitud, i produeix efectes des de la data del fet causant de la força major.

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

13. En tot el que no preveu aquest article és aplicable el que disposa la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, en particular en matèria de recursos.

Totes les actuacions que s'hagin de seguir i les notificacions que s'hagin d'efectuar als treballadors s'han de practicar amb els representants legals dels treballadors.

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

Deu. La lletra c) de l'article 52 queda redactada de la manera següent:

«c) Quan hi hagi la necessitat objectivament acreditada d'amortitzar llocs de treball per alguna de les causes que preveu l'article 51.1 d'aquesta Llei i en un nombre inferior a l'establert en aquest. Els representants dels treballadors tenen prioritat de permanència en l'empresa en el supòsit a què es refereix aquest apartat.»

Onze. La lletra c) de l'apartat 1 de l'article 53 queda redactada de la manera següent:

«c) Concessió d'un termini de preavis de trenta dies, computat des del lliurament de la comunicació personal al treballador fins a l'extinció del contracte de treball. En el supòsit que preveu l'article 52.c), de l'escrit de preavis se n'ha de donar una còpia a la representació legal dels treballadors perquè en tingui coneixement.»

Dotze. L'apartat quatre de l'article 53 queda redactat de la manera següent:

«4. Quan l'empresari no compleixi els requisits que estableix l'apartat 1 d'aquest article o la decisió extintiva de l'empresari tingui com a mòbil alguna de les causes de discriminació prohibides a la Constitució o a la llei o bé s'hagi produït amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador, la decisió extintiva és nul·la, i l'autoritat judicial ha de fer aquesta declaració d'ofici. La no-concessió del preavis no anul·la l'extinció, si bé l'empresari, amb independència dels altres efectes que siguin procedents, està obligat a abonar els salaris corresponents a aquest període. La posterior observança per l'empresari dels requisits incomplets no constitueix, en cap cas, esmena del primitiu acte extintiu, sinó un nou acord d'extinció amb efectes des de la seva data.»

Tretze. L'article 55 queda redactat de la manera següent:

«Article 55. Forma i efectes de l'acomiadament disciplinari.

1. L'acomiadament ha de ser notificat per un escrit al treballador, on han de constar els fets que el motiven i la data en què té efectes.

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

Quan el treballador sigui un representant legal dels treballadors o delegat sindical, és procedent l'obertura d'un expedient contradictori, en el qual han de ser escoltats, a més de l'interessat, els altres membres de la representació a què pertanyi, si n'hi ha.

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

2. Si l'acomiadament es realitza inobservant el que estableix l'apartat anterior, l'empresari pot realitzar un nou acomiadament en el qual compleixi els requisits omesos en el precedent. El nou acomiadament, que només produeix efectes des de la seva data, només es pot efectuar en el termini de vint dies a comptar del següent al del primer acomiadament. En realitzar-lo, l'empresari ha de posar a disposició del treballador els salaris meritats en els dies intermedis, i durant aquests dies l'ha de mantenir d'alta a la Seguretat Social.

3. L'acomiadament ha de ser qualificat com a procedent, improcedent o nul.

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

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

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

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

Catorze. L'article 56 queda redactat de la manera següent:

«Article 56. Acomiadament improcedent.

1. Quan l'acomiadament sigui declarat improcedent, l'empresari, en el termini de cinc dies des de la notificació de la sentència, pot optar entre la readmissió del treballador, amb abonament dels salaris de tramitació que preveu el paràgraf b) d'aquest apartat 1, o l'abonament de les percepcions econòmiques següents, que s'han de fixar en aquella:

a) Una indemnització de quaranta-cinc dies de salari, per any de servei, i s'han de prorratejar per mesos els períodes de temps inferiors a un any i fins a un màxim de quaranta-dues mensualitats.

b) Una quantitat igual a la suma dels salaris deixats de percebre des de la data de l'acomiadament fins a la notificació de la sentència que declari la improcedència o fins que hagi trobat una altra ocupació si la col·locació és anterior a la sentència i l'empresari prova el que ha percebut, per al seu descompte dels salaris de tramitació.

L'empresari ha de mantenir d'alta el treballador a la Seguretat Social durant el període corresponent als salaris a què es refereix el paràgraf anterior.

2. En el cas que l'opció entre readmissió o indemnització correspongui a l'empresari, la quantitat a què es refereix el paràgraf b) de l'apartat anterior queda limitada als salaris meritats des de la data de l'acomiadament fins a la de la conciliació prèvia, si en aquest acte l'empresari reconeix el caràcter improcedent de l'acomiadament i ofereix la indemnització que preveu l'apartat a) del número anterior, i la diposita en el jutjat social a disposició del treballador en el termini de quaranta-vuit hores següents a la celebració de l'acte de conciliació.

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

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

5. Quan la sentència que declari la improcedència de l'acomiadament es dicti transcorreguts més de seixanta dies hàbils des de la data en què es va presentar la demanda, l'empresari pot reclamar a l'Estat l'abonament de la percepció econòmica a què es refereix l'apartat b) del número 1 d'aquest article satisfeta al treballador, corresponent al temps que excedeixi dels esmentats seixanta dies.»

Article sisè. *Prescripció i caducitat.*

S'afegeix un apartat 4 a l'article 59 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, amb la redacció següent:

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

Article setè. *Dret de representació col·lectiva.*

Els articles de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, que s'esmenten a continuació, queden modificats en els termes següents:

U. La rúbrica i els apartats 1, 2, 3 i 5 de l'article 67, queden redactats de la manera següent:

«Article 67. Promoció d'eleccions i mandat electoral.

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

Els promotors han de comunicar a l'empresa i a l'oficina pública que depèn de l'autoritat laboral el seu propòsit de celebrar eleccions amb un termini mínim de, com a mínim, un mes d'antelació a l'inici del procés electoral. En aquesta comunicació els

promotors han d'identificar amb precisió l'empresa i el centre de treball d'aquesta en què es vol celebrar el procés electoral i la data d'inici d'aquest, que ha de ser la de constitució de la mesa electoral i que, en tot cas, no pot començar abans d'un mes ni més enllà de tres mesos comptabilitzats a partir del registre de la comunicació a l'oficina pública que depèn de l'autoritat laboral. Aquesta oficina pública, dins del dia hàbil següent, ha d'exposar en el tauler d'anuncis els preavisos presentats, i ha de proporcionar-ne una còpia als sindicats que ho sol·licitin.

Només amb l'acord majoritari previ entre els sindicats més representatius o representatius de conformitat amb la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, es pot promoure la celebració d'eleccions de manera generalitzada en un o diversos àmbits funcionals o territorials. Els acords s'han de comunicar a l'oficina pública que depèn de l'autoritat laboral per al seu dipòsit i publicitat.

Quan es promoguin eleccions per renovar la representació per conclusió de la durada del mandat, la promoció només es pot efectuar a partir de la data en què faltin tres mesos per al venciment del mandat.

Es poden promoure eleccions parcials per dimissions, revocacions o ajustos de la representació per increment de plantilla. Els convenis col·lectius poden preveure el que sigui necessari per ajustar la representació dels treballadors a les disminucions significatives de plantilla que puguin tenir lloc a l'empresa. Si no, l'ajust esmentat s'ha de realitzar per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.

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

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

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

3. La durada del mandat dels delegats de personal i dels membres del comitè d'empresa és de quatre anys, i s'entén que es mantenen en funcions en l'exercici de les seves competències i de les seves garanties fins que no s'hagin promogut i celebrat noves eleccions.

Només poden ser revocats els delegats de personal i membres del comitè durant el seu mandat, per decisió dels treballadors que els hagin elegit, mitjançant una assemblea convocada a aquest efecte a instància d'un terç, com a mínim, dels elec-

tors i per majoria absoluta d'aquests, mitjançant sufragi personal, lliure, directe i secret. No obstant això, aquesta revocació no es pot efectuar durant la tramitació d'un conveni col·lectiu, ni replantejar-se fins que hagin transcorreguts, almenys, sis mesos.»

«5. Les substitucions, revocacions, dimissions i extincions de mandat s'han de comunicar a l'oficina pública que depèn de l'autoritat laboral i a l'empresari, i s'han de publicar en el tauler d'anuncis.»

Dos. L'article 69 queda redactat de la manera següent:

«Article 69. Elecció.

1. Els delegats de personal i els membres del Comitè d'Empresa els elegeixen tots els treballadors mitjançant sufragi personal, directe, lliure i secret, que es pot emetre per correu en la forma que estableixen les disposicions de desplegament d'aquesta Llei.

2. Són electors tots els treballadors de l'empresa o centre de treball de més de setze anys i amb una antiguitat a l'empresa d'un mes, com a mínim, i són elegibles els treballadors que tinguin divuit anys complerts i una antiguitat a l'empresa de sis mesos, com a mínim, llevat de les activitats en les quals, per mobilitat de personal, es pacti en conveni col·lectiu un termini inferior, amb el límit mínim de tres mesos d'antiguitat.

Els treballadors estrangers poden ser electors i elegibles quan reuneixin les condicions a què es refereix el paràgraf anterior.

3. Es poden presentar candidats per a les eleccions de delegats de personal i membres del comitè d'empresa pels sindicats de treballadors legalment constituïts o per les coalicions formades per dos o més d'aquests, que han de tenir una denominació concreta, i els seus resultats s'han d'atribuir a la coalició. També s'hi poden presentar els treballadors que avalin la seva candidatura amb un nombre de signatures d'electors del seu mateix centre i col·legi, si s'escau, equivalent almenys a tres vegades el nombre de llocs que s'han de cobrir.»

Tres. La lletra a) de l'apartat 2 de l'article 71 queda redactada de la manera següent:

«a) Cada elector pot donar el seu vot a una sola de les llistes presentades per als del comitè que correspongui al seu col·legi. Aquestes llistes han de contenir, com a mínim, tants noms com llocs a cobrir. No obstant això, la renúncia de qualsevol candidat presentat en algunes de les llistes per a les eleccions abans de la data de la votació no implica la suspensió del procés electoral, ni l'anul·lació de la candidatura, encara que sigui incompleta, sempre que la llista afectada tingui un nombre de candidats, com a mínim, del seixanta per cent dels llocs que s'han de cobrir. A cada llista han de constar les sigles del sindicat o grup de treballadors que la presenten.»

Quatre. Els apartats 1 i 2 de l'article 74 queden redactats de la manera següent:

«1. Una vegada comunicat a l'empresa el propòsit de celebrar eleccions, aquesta, en el termini de set dies, ha de traslladar-ho als treballadors que hagin de constituir la mesa, així com als representants dels treballadors, i simultàniament ho ha de posar en coneixement dels promotors.

La mesa electoral s'ha de constituir formalment, mitjançant una acta atorgada a aquest efecte, en la data fixada pels promotors en la seva comunicació

del propòsit de celebrar eleccions, que és la data d'iniciació del procés electoral.

2. Quan es tracti d'eleccions a delegats de personal, l'empresari, en el mateix terme, ha de remetre als components de la mesa electoral el cens laboral, que s'ha d'ajustar, a aquests efectes, al model normalitzat.

La mesa electoral compleix les funcions següents:

- a) Fer públic entre els treballadors el cens laboral amb indicació de qui són electors.
- b) Fixar el nombre de representants i la data límit per a la presentació de candidatures.
- c) Rebre i proclamar les candidatures que es presentin.
- d) Assenyalar la data de votació.
- e) Redactar l'acta d'escrutini en un termini no superior a tres dies naturals.

Els terminis per a cada un dels actes els ha d'assenyalar la mesa amb criteris de raonabilitat i segons ho aconsellin les circumstàncies, però, en tot cas, entre la seva constitució i la data de les eleccions no han de transcórrer més de deu dies.

En el cas d'eleccions en centres de treball de fins a trenta treballadors en els quals s'elegeix un sol delegat de personal, des de la constitució de la mesa fins als actes de votació i proclamació de candidats electes han de transcórrer vint-i-quatre hores, i en tot cas la mesa ha de fer pública amb la suficient antelació l'hora de celebració de la votació. Si s'hi ha presentat alguna reclamació, s'ha de fer constar a l'acta, així com la resolució que hagi pres la mesa.»

Cinc. Els apartats 6 i 7 de l'article 75 queden redactats de la manera següent:

«6. L'original de l'acta, juntament amb les paperetes de vots nuls o impugnats pels interventors i l'acta de constitució de la mesa, s'han de presentar en el termini de tres dies a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral pel president de la mesa, el qual pot delegar per escrit en algun membre de la mesa. L'oficina pública que depèn de l'autoritat laboral ha de procedir, el dia hàbil immediatament següent, a fer pública als taulers d'anuncis una còpia de l'acta, ha de lliurar-ne una còpia als sindicats que ho sol·licitin i ha de donar trasllat a l'empresa de la presentació en aquesta oficina pública de l'acta corresponent al procés electoral que ha tingut lloc en aquella, amb indicació de la data en què finalitza el termini per impugnar-la i ha de mantenir el dipòsit de les paperetes fins que es compleixin els terminis d'impugnació. L'oficina pública que depengui de l'autoritat laboral, transcorreguts els deu dies hàbils des de la publicació, ha de procedir o no al registre de les actes electorals.

7. Correspon a l'oficina pública que depèn de l'autoritat laboral el registre de les actes, així com l'expedició de còpies autèntiques d'aquestes i, a requeriment del sindicat interessat, de les certificacions acreditatives de la seva capacitat representativa als efectes dels articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical. Les certificacions han de consignar si el sindicat té o no la condició de més representatiu o representatiu, llevat que l'exercici de les funcions o facultats corresponents requereixi la precisió de la representativitat concreta que es tingui. Així mateix, i als efectes que siguin procedents, l'oficina pública que depèn de l'autoritat laboral pot estendre certificacions dels resultats electorals a les organitzacions sindicals que les sol·licitin.

La denegació del registre d'una acta per l'oficina pública que depèn de l'autoritat laboral només es pot fer quan es tracti d'actes que no estiguin esteses en el model oficial normalitzat, falta de comunicació de la promoció electoral a l'oficina pública, falta de la signatura del president de la mesa electoral i omissió o il·legibilitat en les actes d'alguna de les dades que impedeixi el còmput electoral.

En aquests supòsits, l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral ha de requerir, dins el dia hàbil següent, el president de la mesa electoral perquè en el termini de deu dies hàbils procedeixi a l'esmena corresponent. Aquest requeriment ha de ser comunicat als sindicats que hagin obtingut representació i a la resta de les candidatures. Una vegada efectuada l'esmena, aquesta oficina pública ha de procedir al registre de l'acta electoral corresponent. Transcorregut aquest termini sense que s'hagi efectuat l'esmena, o no realitzada aquesta en la forma escaient, l'oficina pública que depèn de l'autoritat laboral ha de procedir, en el termini de deu dies hàbils, a denegar el registre, cosa que ha de comunicar als sindicats que hagin obtingut representació, i al president de la mesa. En el cas que la denegació del registre es degui a l'absència de comunicació de la promoció electoral a l'oficina pública que depèn de l'autoritat laboral no es pot fer cap requeriment d'esmena, per la qual cosa, comprovada la falta per l'oficina pública, aquesta ha de procedir sense cap altre tràmit a la denegació del registre, i ho ha de comunicar al president de la mesa electoral, als sindicats que hagin obtingut representació i a la resta de les candidatures.

La resolució denegatòria del registre pot ser impugnada davant l'ordre jurisdiccional social.»

Sis. L'article 76 queda redactat de la manera següent:

«Article 76. Reclamacions en matèria electoral.

1. Les impugnacions en matèria electoral s'han de tramitar de conformitat amb el procediment arbitral regulat en aquest article, llevat de les denegacions d'inscripció, les reclamacions de les quals es poden plantejar directament davant la jurisdicció competent.

2. Tots els qui hi tinguin un interès legítim, inclosa l'empresa, quan hi concorri aquest interès, poden impugnar l'elecció, les decisions que adopti la mesa, i també qualsevol altra actuació d'aquesta al llarg del procés electoral; per fer-ho s'han de fonamentar en l'existència de vicis greus que puguin afectar les garanties del procés electoral i que n'alterin el resultat, en la falta de capacitat o legitimitat dels candidats elegits, en la discordança entre l'acta i el desenvolupament del procés electoral i en la falta de correlació entre el nombre de treballadors que figuren a l'acta d'eleccions i el nombre de representants elegits. La impugnació d'actes de la mesa electoral requereix haver efectuat la reclamació dins el dia laboral següent a l'acte i ha de ser resolta per la mesa el dia hàbil posterior, llevat del que preveu l'últim paràgraf de l'article 74.2 d'aquesta Llei.

3. Són àrbitres els designats de conformitat amb el procediment que regula aquest apartat, excepte en el cas que les parts d'un procediment arbitral es posin d'acord en la designació d'un àrbitre diferent.

L'àrbitre o àrbitres han de ser designats, d'acord amb els principis de neutralitat i professionalitat, entre llicenciats en dret, graduats socials, i titulats equivalents, per acord unànime dels sindicats més representatius, d'àmbit estatal o de comunitats autò-

nomes segons sigui procedent i dels que tinguin el deu per cent o més dels delegats i dels membres dels comitès d'empresa en l'àmbit provincial, funcional o d'empresa corresponent. Si no hi ha acord unànime entre els sindicats assenyalats anteriorment, l'autoritat laboral competent ha d'establir la forma de designació, atenent els principis d'imparcialitat dels àrbitres, possibilitat de ser recusats i participació dels sindicats en el seu nomenament.

La durada del mandat dels àrbitres és de cinc anys, i és susceptible de renovació.

L'Administració laboral ha de facilitar la utilització dels seus mitjans personals i materials pels àrbitres, en la mesura necessària perquè aquests exercixin les seves funcions.

4. Els àrbitres s'han d'abstenir i, si no ho fan, han de ser recusats, en els casos següents:

a) Quan tinguin un interès personal en l'assumpte de què es tracti.

b) Quan siguin administradors d'una societat o una entitat interessada, o tinguin una qüestió litigiosa amb alguna de les parts.

c) Quan tinguin parentiu de consanguinitat dins el quart grau o d'afinitat dins el segon, amb qualsevol dels interessats, amb els administradors d'entitats o societats interessades i també amb els assessors, representants legals o mandatari que intervinguin en l'arbitratge, i també quan comparteixin despatx professional o estiguin associat amb aquests per a l'assessorament, la representació o el mandat.

d) Quan tinguin amistat íntima o enemistat manifesta amb alguna de les persones esmentades a l'apartat anterior.

e) Quan tinguin una relació de servei amb una persona natural o jurídica interessada directament en l'assumpte o li hagin prestat en els últims dos anys serveis professionals de qualsevol tipus i en qualsevol circumstància o lloc.

5. El procediment arbitral s'inicia mitjançant un escrit adreçat a l'oficina pública que depèn de l'autoritat laboral, a qui va promoure les eleccions i, si s'escau, als qui hagin presentat candidats a les eleccions objecte d'impugnació. Aquest escrit, en el qual han de constar els fets que s'intenten impugnar, s'ha de presentar en un termini de tres dies hàbils, comptats des del següent a aquell en què s'hagin produït els fets o la mesa hagi resol la reclamació; en el cas d'impugnacions promogudes per sindicats que no hagin presentat candidatures al centre de treball en el qual s'hagi celebrat l'elecció, els tres dies es computen des del dia en què es conegui el fet impugnable. Si s'impugnen actes del dia de la votació o posteriors a aquest, el termini és de deu dies hàbils, comptats a partir de l'entrada de les actes a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral.

Fins que no finalitzi el procediment arbitral i, si s'escau, la posterior impugnació judicial, queda paralitzada la tramitació d'un nou procediment arbitral. El plantejament de l'arbitratge interromp els terminis de prescripció.

6. L'oficina pública que depèn de l'autoritat laboral ha de traslladar a l'àrbitre l'escrit el dia hàbil posterior a la seva recepció, així com una còpia de l'expedient electoral administratiu. Si s'han presentat actes electorals per a registre, se n'ha de suspendre la tramitació.

Vint-i-quatre hores després, l'àrbitre ha de convocar les parts interessades perquè compareguin davant seu, cosa que ha de tenir lloc en els tres dies hàbils següents. Si les parts, abans de comparèixer davant l'àrbitre designat, de conformitat amb el que

estableix el número tres d'aquest article, es posen d'acord i en designen un de diferent, ho han de notificar a l'oficina pública que depèn de l'autoritat laboral perquè doni trasllat a aquest àrbitre de l'expedient administratiu electoral, i han de continuar amb aquest la resta del procediment.

L'àrbitre, dins els tres dies hàbils següents a la compareixença i prèvia pràctica de les proves procedents o conformes a dret, que poden incloure la personació en el centre del treball i la sol·licitud de la col·laboració necessària de l'empresari i les administracions públiques, ha de dictar laude. El laude ha de ser escrit i raonat, i ha de resoldre en dret sobre la impugnació del procés electoral i, si s'escau, sobre el registre de l'acta i s'ha de notificar als interessats i a l'oficina pública que depèn de l'autoritat laboral. Si s'ha impugnat la votació, l'oficina ha de procedir al registre de l'acta o a la seva denegació, segons el contingut del laude.

El laude arbitral es pot impugnar davant l'ordre jurisdiccional social a través de la modalitat processal corresponent.»

Article vuitè. *Negociació i convenis col·lectius.*

Els articles de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, que s'esmenten a continuació queden modificats en els termes següents:

U. L'apartat 3 de l'article 82 queda redactat de la manera següent:

«3. Els convenis col·lectius regulats per aquesta Llei obliguen tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seva vigència.

Sense perjudici d'això, els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa han d'establir les condicions i procediments pels quals es podria no aplicar el règim salarial d'aquest a les empreses l'estabilitat econòmica de les quals pugui quedar danyada com a conseqüència d'aquesta aplicació.

Si els convenis col·lectius no contenen la clàusula d'inaplicació, aquesta última només es pot produir per acord entre l'empresari i els representants dels treballadors quan ho requereixi la situació econòmica de l'empresa. Si no hi ha acord, la discrepància ha de ser solucionada per la comissió paritària del conveni. La determinació de les noves condicions salarials es produeix mitjançant acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i, si no, li poden encomanar a la comissió paritària del conveni.»

Dos. S'afegeix un apartat 4 a l'article 82, amb la redacció següent:

«4. El conveni col·lectiu que succeeix un d'anterior pot disposar sobre els drets reconeguts en aquell. En aquest supòsit s'ha d'aplicar, íntegrament, el que regula en el nou conveni.»

Tres. L'article 84 queda redactat de la manera següent:

«Article 84. Concurrencia.

Un conveni col·lectiu, durant la seva vigència, no pot ser afectat pel que disposin convenis d'àmbit diferent, llevat que hi hagi un pacte en contra, de conformitat amb el que disposa el número 2 de l'article 83 i llevat del que preveu l'apartat següent.

En tot cas, malgrat el que estableix l'article anterior, els sindicats i les associacions empresarials que reuneixin els requisits de legitimació dels articles 87 i 88 d'aquesta Llei poden negociar en un àmbit deter-

minat que sigui superior al d'empresa acords o convenis que afectin el que disposen els d'àmbit superior sempre que la decisió obtingui el suport de les majories exigides per constituir la comissió negociadora a la unitat de negociació corresponent.

En el supòsit previst en el paràgraf anterior es consideren matèries no negociables en àmbits inferiors el període de prova, les modalitats de contractació, excepte en els aspectes d'adaptació a l'àmbit de l'empresa, els grups professionals, el règim disciplinari i les normes mínimes en matèria de seguretat i higiene en el treball i mobilitat geogràfica».

Quatre. L'article 85 queda redactat de la manera següent:

«Article 85. Contingut.

1. Dins el respecte a les lleis, els convenis col·lectius poden regular matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, totes les altres que afectin les condicions d'ocupació i l'àmbit de relacions dels treballadors i les seves organitzacions representatives amb l'empresari i les associacions empresarials, inclosos procediments per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51 d'aquesta Llei; els laudes arbitrals que a aquests efectes es puguin dictar tenen la mateixa eficàcia i tramitació que els acords en el període de consultes, i són susceptibles d'impugnació en els mateixos termes que els laudes dictats per a la solució de les controvèrsies derivades de l'aplicació dels convenis.

2. Sense perjudici de la llibertat de contractació a què es refereix el paràgraf anterior, els convenis col·lectius han d'expressar com a contingut mínim el següent:

- a) Determinació de les parts que el concerten.
- b) Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.
- c) Condicions i procediments per a la no-aplicació del règim salarial que estableix aquest, respecte a les empreses incloses en l'àmbit del conveni si aquest és superior al d'empresa, de conformitat amb el que estableix l'article 82.3.
- d) Forma i condicions de denúncia del conveni, així com termini de preavis per a la denúncia.
- e) Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per entendre de totes les qüestions que li siguin atribuïdes, i determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies al si de la comissió.»

Cinc. L'apartat 3 de l'article 86 queda redactat de la manera següent:

«3. Denunciat un conveni i fins que no s'arribi a un acord exprés, perden vigència les clàusules obligacionals.

La vigència del contingut normatiu del conveni, una vegada conculsa la durada pactada, es produeix en els termes que s'han establert en el mateix conveni. Si no hi ha un pacte, es manté en vigor el contingut normatiu del conveni.»

Sis. S'afegeix un apartat 4 a l'article 86 amb la redacció següent:

«4. El conveni que succeeix un d'anterior deroga íntegrament aquest últim, llevat dels aspectes que es mantinguin expressament.»

Set. El paràgraf segon de l'apartat 1 de l'article 87 queda redactat de la manera següent:

«En els convenis que afectin la totalitat dels treballadors de l'empresa és necessari que aquestes representacions sindicals, en el seu conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè. En els altres convenis és necessari que els treballadors inclosos en el seu àmbit hagin adoptat un acord exprés, amb els requisits de l'article 80 d'aquesta Llei, de designació, als efectes de negociació, de les representacions sindicals amb implantació en aquest àmbit.»

Vuit. Els apartats 3 i 4 de l'article 87 queden redactats de la manera següent:

«3. En els convenis a què fa referència el número anterior, les associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni comptin amb el deu per cent dels empresaris, en el sentit de l'article 1.2 d'aquesta Llei, i sempre que aquestes ocupin el mateix percentatge dels treballadors afectats.

4. També hi estan legitimats en els convenis d'àmbit estatal: els sindicats de comunitat autònoma que tinguin la consideració de més representatius de conformitat amb el que preveu l'apartat 1 de l'article 7 de la Llei orgànica de llibertat sindical i les associacions empresarials de la comunitat autònoma que reuneixen els requisits assenyalats a la disposició addicional sisena d'aquesta Llei.»

Nou. L'apartat 1 de l'article 88 queda redactat de la manera següent:

«1. En els convenis d'àmbit empresarial, o inferior, la comissió negociadora, la constitueixen l'empresari o els seus representants, d'una banda, i de l'altra, els representants dels treballadors, segons el que disposa l'article 87, punt 1.

En els d'àmbit superior a l'empresa, la comissió negociadora queda vàlidament constituïda, sense perjudici del dret de tots els subjectes legitimats a participar-hi proporcionalment a la seva representativitat, si els sindicats, federacions o confederacions i les associacions empresarials a què es refereix l'article anterior representen com a mínim, respectivament, la majoria absoluta dels membres dels comitès d'empresa i delegats de personal, si s'escau, i empresaris que ocupen la majoria dels treballadors afectats pel conveni.»

Deu. Els dos primers paràgrafs de l'apartat 1 i l'apartat 3 de l'article 89 queden redactats de la manera següent:

«1. La representació dels treballadors, o dels empresaris, que promogui la negociació, ho ha de comunicar a l'altra part, ha d'expressar detalladament en la comunicació, que s'ha de fer per escrit, la legitimació que té de conformitat amb els articles anteriors, els àmbits del conveni i les matèries objecte de negociació. D'aquesta comunicació se n'ha d'enviar una còpia, als efectes de registre, a l'autoritat laboral corresponent en funció de l'àmbit territorial del conveni.

La part receptora de la comunicació només es pot negar a la iniciació de les negociacions per una causa legalment o convencionalment establerta, o quan no es tracti de revisar un conveni ja vençut, sense perjudici del que estableixen els articles 83 i 84; en qualsevol cas s'ha de contestar per escrit i motivadament.»

«3. Els acords de la comissió requereixen, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues representacions.»

Onze. S'afegeixen els següents paràgrafs a l'article 91, amb la redacció següent:

«No obstant això, en els convenis col·lectius i en els acords a què es refereix l'article 83.2 i 3 d'aquesta Llei, es poden establir procediments, com la mediació i l'arbitratge, per a la solució de les controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i interpretació dels convenis col·lectius.

L'acord aconseguit a través de la mediació i el laude arbitral tenen l'eficàcia jurídica i tramitació dels convenis col·lectius regulats en aquesta Llei, sempre que els qui hagin adoptat l'acord o subscrit el compromís arbitral tinguin la legitimació que els permeti acordar, en l'àmbit del conflicte, un conveni col·lectiu de conformitat amb el que preveuen els articles 87, 88 i 89 d'aquesta Llei.

Aquests acords i laudes són susceptibles d'impugnació pels motius i de conformitat amb els procediments previstos per als convenis col·lectius. Específicament, es pot interposar recurs contra el laude arbitral en cas que no s'hagin observat en l'exercici de l'actuació arbitral els requisits i formalitats establerts a aquest efecte, o quan el laude hagi resultat sobre punts no sotmesos a la seva decisió.

Aquests procediments també són utilitzables en les controvèrsies de caràcter individual, quan les parts s'hi sotmetin expressament.»

Article novè. *La disposició transitòria segona de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, queda redactada de la manera següent.*

«Disposició transitòria segona.

Les ordenances de treball actualment en vigor, llevat que per un acord dels previstos a l'article 83.2 i 3 d'aquesta Llei s'estableixi una altra cosa quant a la seva vigència, continuen sent aplicables com a dret dispositiu, mentre no se substitueixin per un conveni col·lectiu, fins al 31 de desembre de 1994.

Sense perjudici del que disposa el paràgraf anterior, s'autoritza el Ministeri de Treball i Seguretat Social per derogar totalment o parcialment, de forma anticipada, les reglamentacions de treball i ordenances laborals, o per prorrogar fins al 31 de desembre de 1995 la vigència de les ordenances corresponents a sectors que presentin problemes de cobertura, d'acord amb el procediment previst en el paràgraf següent.

La derogació l'ha de portar a terme el Ministeri de Treball i Seguretat Social, amb l'informe previ de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius relatiu a la cobertura del contingut de l'ordenança per la negociació col·lectiva. A aquests efectes, s'ha de valorar si en l'àmbit de la corresponent ordenança hi ha alguna negociació col·lectiva que proporcioni una regulació suficient sobre les matèries en les quals l'Estatut dels treballadors es remet a la negociació col·lectiva.

Si la Comissió informa negativament sobre la cobertura, i hi ha parts legitimades per a la negociació col·lectiva en l'àmbit de l'ordenança, la Comissió les pot convocar per negociar un conveni col·lectiu o acord sobre matèries concretes que elimini els defectes de cobertura. En cas de falta d'acord en la negociació, la Comissió pot acordar sotmetre la solució de la controvèrsia a un arbitratge.

La concurrència dels convenis o acords de substitució de les ordenances amb els convenis col·lectius que estiguin vigents en els àmbits corresponents es regeix pel que disposa l'article 84 de l'Estatut dels treballadors.»

Article desè. *La disposició addicional vuitena de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, queda redactada de la manera següent:*

«Disposició addicional vuitena.

Als efectes d'expedició de les certificacions acreditatives de la capacitat representativa en l'àmbit estatal que preveu l'article 75.7 d'aquesta Llei, les comunitats autònomes a les quals hagi estat transferida l'execució de funcions en matèria de dipòsit d'actes relatives a les eleccions d'òrgans representatius dels treballadors han de remetre mensualment una còpia de les actes electorals registrades a l'oficina pública estatal.»

Article onzè. S'afegeix una disposició addicional novena a la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, amb la redacció següent.

«Disposició addicional novena.

El Govern pot reduir el termini mínim de preavís d'un mes previst en el paràgraf segon de l'article 67.1 de l'Estatut dels treballadors, en els sectors d'activitat amb alta mobilitat del personal, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals que en aquest àmbit funcional tinguin, almenys, el deu per cent dels representants dels treballadors, i amb les associacions empresarials que comptin amb el deu per cent dels empresaris i dels treballadors afectats pel mateix àmbit funcional.»

Article dotzè. S'afegeix una disposició addicional desena a la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, amb la redacció següent:

«Disposició addicional desena.

En el cas que, fins i tot sense haver-se pactat en el conveni col·lectiu aplicable un procediment per resoldre les discrepàncies en els períodes de consultes, s'hagin establert, de conformitat amb l'article 83 d'aquesta Llei, òrgans o procediments no judicials de solució de conflictes en l'àmbit territorial corresponent, els qui siguin part en els esmentats períodes de consulta poden sotmetre de comú acord la seva controvèrsia als òrgans esmentats.»

CAPÍTOL II

Modificacions que s'introdueixen en el text articulat de la Llei de procediment laboral, aprovat pel Reial decret legislatiu 521/1990, de 27 d'abril

Article tretzè.

U. La lletra n) de l'article 2 del text articulat de la Llei de procediment laboral queda redactada de la manera següent:

«n) En processos sobre matèries electorals, inclosa la denegació de registre d'actes electorals.»

Dos. S'afegeix un apartat 3 a l'article 65, amb la redacció següent:

«També se suspenen els terminis de caducitat i s'interrompen els de prescripció per la subscripció d'un compromís arbitral, formalitzat en virtut dels acords interprofessionals i els convenis col·lectius a què es refereix l'article 83 de l'Estatut dels treballadors. En aquests casos el còmput de la caducitat es reprèn l'endemà del dia que adquireixi fermesa el laude arbitral; si s'interposar un recurs judicial

d'anul·lació del laude, la represa té lloc des de l'endemà a la fermesa de la sentència que es dicti.»

Article catorzè. Modalitats processals. Acomiadaments i sancions.

En el capítol II del títol II del llibre segon del text articulat de la Llei de procediment laboral, aprovat pel Reial decret legislatiu 521/1990, de 27 d'abril, s'introdueixen les modificacions següents:

U. L'apartat d) de l'article 104 queda redactat de la manera següent:

«d) Si el treballador està afiliat a algun sindicat, en el supòsit que al·legui la improcedència de l'acomiadament perquè aquest s'ha realitzat sense l'audiència prèvia dels delegats sindicals si n'hi ha.»

Dos. L'article 108 queda redactat de la manera següent:

«Article 108.

1. En la decisió de la sentència, el jutge ha de qualificar l'acomiadament com a procedent, improcedent o nul.

Es qualifica com a procedent quan quedi acreditat l'incompliment al·legat per l'empresari en l'escrit de comunicació. En cas contrari, o en el supòsit que s'hagin incomplert els requisits de forma, establerts en el número u de l'article 55 de l'Estatut dels treballadors, ha de ser qualificat com a improcedent.

2. És nul l'acomiadament que tingui com a mòbil alguna de les causes de discriminació previstes a la Constitució i a la Llei, o es produeixi amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

3. Si s'acredita que el mòbil de l'acomiadament obeeix a alguna de les causes del número anterior, el jutge s'ha de pronunciar sobre aquesta, amb independència de quina hagi estat la forma d'aquest.»

Tres. L'article 109 queda redactat de la manera següent:

«Article 109.

Si es considera que l'acomiadament és procedent, s'ha de declarar convalidada l'extinció del contracte de treball que aquell va produir, sense dret a indemnització ni a salaris de tramitació.»

Quatre. Els apartats 1 i 4 de l'article 110 queden redactats de la manera següent:

«1. Si l'acomiadament es declara improcedent, s'ha de condemnar l'empresari a la readmissió del treballador en les mateixes condicions que regien abans de produir-se l'acomiadament o, a elecció d'aquell, que li abonin una indemnització, la quantia de la qual s'ha de fixar d'acord amb el que preveu el número 1, paràgraf a) de l'article 56 de l'Estatut dels treballadors. La condemna també inclou l'abonament de la quantitat a què es refereix el paràgraf b) del mateix apartat 1, amb les limitacions, si s'escau, que preveu l'apartat 2 de l'article esmentat i sense perjudici del que estableix el número 5 d'aquest.

En els acomiadaments improcedents de treballadors la relació laboral dels quals sigui de caràcter especial, la quantia de la indemnització és l'establerta, si s'escau, per la norma que reguli l'esmentada relació especial.»

«4. Quan l'acomiadament sigui declarat improcedent per incompliment dels requisits de forma establerts i s'ha optat per la readmissió, es pot efec-

tuar un nou acomiadament dins el termini de set dies des de la notificació de la sentència. L'acomiadament no constitueix una esmena del primitiu acte extintiu, sinó un nou acomiadament, que produeix efectes des de la seva data.»

Cinc. El número u de l'article 111 queda redactat de la manera següent:

«1. Si la sentència que declara la improcedència de l'acomiadament és recorreguda, l'opció exercida per l'empresari té els efectes següents:

a) Si s'ha optat per la readmissió, sigui qui sigui el recurrent, aquesta s'ha de portar a efecte de forma provisional en els termes que estableix l'article 295 d'aquesta Llei.

b) Quan l'opció de l'empresari hagi estat per la indemnització, tant en el cas que el recurs sigui interposat per aquest com pel treballador, no és procedent l'execució provisional de la sentència, per bé que durant la tramitació del recurs el treballador es considera en situació legal d'atur involuntari. Si la sentència que resol el recurs que ha interposat el treballador eleva la quantia de la indemnització, l'empresari, dins els cinc dies següents al de la seva notificació, pot canviar el sentit de la seva opció i, en aquest supòsit, la readmissió ha de retrotraure els efectes econòmics a la data en què va tenir lloc la primera elecció, i se n'han de deduir de les quantitats que per aquest concepte s'abonin les que, si s'escau, hagi percebut el treballador en concepte de prestació per atur. Aquesta quantitat, i també la corresponent a l'aportació empresarial a la Seguretat Social per aquest treballador, ha de ser ingressada per l'empresari a l'entitat gestora.

Als efectes del reconeixement d'un futur dret a la protecció per desocupació, el període al qual es refereix el paràgraf anterior es considera d'ocupació cotitzada.»

Sis. El número 1 de l'article 112 queda redactat de la manera següent:

«1. Si la sentència que declara la improcedència de l'acomiadament d'un representant legal o sindical dels treballadors és recorreguda, l'opció exercida pels representants té les conseqüències següents:

a) Si el treballador ha optat per la readmissió, sigui quina sigui la part que recorre, cal atènyer-se al que disposa l'article 295 d'aquesta Llei.

b) Si ha optat per la indemnització, tant si recorre el treballador com l'empresari, no és procedent l'execució provisional de la sentència, per bé que durant la substanciació del recurs el treballador es considera en situació legal d'atur involuntari. Si la sentència que resol el recurs interposat per l'empresari disminueix la quantia de la indemnització, el treballador, dins els cinc dies següents al de la notificació, pot canviar el sentit de la seva opció i, en aquest cas, la readmissió ha de retrotraure els seus efectes econòmics a la data en què va tenir lloc la primera elecció, i s'han de deduir de les quantitats que per aquest concepte s'abonin les que, si s'escau, hagi percebut el treballador en concepte de prestació per atur. Aquesta quantitat, i també la corresponent a l'aportació empresarial a la Seguretat Social per aquest treballador, l'ha d'ingressar l'empresari a l'entitat gestora.

Als efectes del reconeixement d'un futur dret a la protecció per atur, el període a què es refereix el

paràgraf anterior es considera d'ocupació cotitzada.»

Set. L'article 113 queda redactat de la manera següent:

«Article 113.

Si l'acomiadament és declarat nul, s'ha de condemnar a la readmissió immediata del treballador amb abonament dels salaris que hagi deixat de percebre. La sentència s'ha d'executar de forma provisional en els termes que estableix l'article 295, tant quan sigui recorreguda per l'empresari com pel treballador.»

Article quinzè. *Modalitats processals. Extinció del contracte per causes objectives i altres causes d'extinció.*

En el capítol IV del títol II del llibre segon del text articulat de la Llei de procediment laboral, aprovat pel Reial decret legislatiu 521/1990, de 27 d'abril, s'hi introdueixen les modificacions següents:

U. S'afegeix una lletra d) al número 2 de l'article 122 amb la redacció següent:

«d) S'hagi efectuat en frau de llei, eludint les normes establertes per als acomiadaments col·lectius, en els casos a què es refereix l'últim paràgraf de l'article 51.1 de l'Estatut dels treballadors.»

Dos. La secció 2a queda redactada de la manera següent:

«SECCIÓ 2a ACOMIADAMENTS COL·LECTIUS PER CAUSES ECONÒMIQUES, ORGANITZATIVES, TÈCNIQUES O DE PRODUCCIÓ

Article 124.

L'òrgan judicial ha de declarar nul, d'ofici o a instància de part, l'acord empresarial d'extinció col·lectiva de contractes de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, força major o extinció de la personalitat jurídica de l'empresari si no se n'ha obtingut la prèvia autorització administrativa, en els supòsits en què estigui legalment prevista. En aquest cas la condemna que s'ha d'imposar és la que estableix l'article 113 d'aquesta Llei.»

Article setzè. *Modalitats processals: vacances, matèria electoral, classificacions professionals, mobilitat geogràfica i modificacions substancials de les condicions de treball.*

Al capítol V del títol II del llibre segon del text articulat de la Llei de procediment laboral, aprovat pel Reial decret legislatiu 521/1990, de 27 d'abril, s'hi introdueixen les modificacions següents:

U. El títol del capítol queda redactat en els termes següents:

«Vacances, matèria electoral, classificacions professionals, mobilitat geogràfica i modificacions substancials de condicions de treball.»

Dos. La secció 2a queda redactada de la manera següent:

«SECCIÓ 2a MATÈRIA ELECTORAL

Subsecció 1a Impugnació dels laudes.

Article 127.

1. Els laudes arbitrals que preveu l'article 76 de l'Estatut dels treballadors poden ser impugnats a través del procés previst en els articles següents.

2. La impugnació, la poden plantejar els qui tinguin interès legítim, inclosa l'empresa si hi té aquest interès, en el termini de tres dies, comptats des que van tenir-ne coneixement.

Article 128.

La demanda només es pot fonamentar en:

a) Apreciació indeguda o no apreciació de qualsevol de les causes que preveu l'article 76.2 de l'Estatut dels treballadors, sempre que aquesta hagi estat al·legada pel promotor en el curs de l'arbitratge.

b) Que el laude hagi resultat aspectes no sotmesos a l'arbitratge o que, si ho han estat, no poden ser-ne objecte. En aquests casos, l'anul·lació afecta només els aspectes no sotmesos a decisió o no susceptibles d'arbitratge, sempre que tinguin substantivitat pròpia i no apareguin indissolublement units a la qüestió principal.

c) Promoure l'arbitratge fora dels terminis estipulats a l'article 76 de l'Estatut dels treballadors.

d) Que l'àrbitre no hagi concedit a les parts l'oportunitat de ser escoltades o de presentar proves.

Article 129.

1. La demanda s'ha de dirigir contra les persones i sindicats que van ser parts en el procediment arbitral, i també contra qualssevol altres afectats pel laude objecte d'impugnació.

2. En cap cas han de tenir la consideració de demandats els comitès d'empresa, els delegats de personal o la mesa electoral.

Article 130.

Si una vegada examinada la demanda el jutge considera que pot no haver estat dirigida contra tots els afectats, ha de citar les parts perquè compareguin, l'endemà, a una audiència preliminar en la qual, després d'escoltar les parts sobre la possible situació de litisconsorci passiu necessari, ha de resoldre sobre aquesta a l'acte.

Article 131.

En aquests processos hi poden comparèixer com a part, si hi tenen un interès legítim, els sindicats, l'empresari i els components de candidatures no presentades per sindicats.

Article 132.

1. Aquest procés s'ha de tramitar amb urgència i té les especialitats següents:

a) En admetre la demanda, el jutge ha d'obtenir de l'oficina pública el text del laude arbitral, i també una còpia de l'expedient administratiu relatiu al procés electoral. Aquesta documentació l'ha d'enviar el requerit l'endemà.

b) L'acte del judici s'ha de celebrar dins els cinc dies següents a l'admissió de la demanda. La sentència, contra la qual no es pot interposar recurs, s'ha de dictar en el termini de tres dies, i ha de ser comunicada a les parts i a l'oficina pública.

c) La substanciació d'aquest procés no suspèn el desenvolupament del procediment electoral, llevat que el jutge acordi motivadament, a petició de part, en cas que hi concorri una causa justificativa.

2. Quan el demandant hagi estat l'empresa, i el jutge aprecii que la demanda tenia per objecte obstaculitzar o endarrerir el procés electoral, la sentència que resolgui la pretensió impugnatòria li pot imposar la sanció que preveu l'article 97.3.

Subsecció 2a Impugnació de la resolució administrativa que denegui el registre.

Article 133.

1. Davant el jutjat social en la circumscripció del qual estigui l'oficina pública es pot impugnar la denegació per aquesta del registre de les actes relatives a eleccions de delegats de personal i membres de comitès d'empresa. Poden ser demandants els qui hagin obtingut algun representant en l'acta d'eleccions.

2. L'oficina pública sempre és part, i la demanda també s'ha de dirigir contra els qui hagin presentat candidats a les eleccions objecte de la resolució administrativa.

Article 134.

El termini d'exercici de l'acció d'impugnació és de deu dies, comptats a partir d'aquell en què es rebí la notificació.

Article 135.

1. Aquest procés s'ha de tramitar amb urgència. Dins de les quaranta-vuit hores següents a l'admissió de la demanda, el jutge ha de requerir a l'oficina pública competent l'enviament de l'expedient administratiu, que ha de ser remès en el termini de dos dies.

2. L'acte del judici s'ha de celebrar dins els cinc dies següents a la recepció de l'expedient.

Article 136.

La sentència, contra la qual no es pot interposar recurs, s'ha de dictar en el termini de tres dies, i ha de ser comunicada a les parts i a l'oficina pública. Si s'estima la demanda, la sentència ha d'ordenar immediatament el registre de l'acta electoral.»

Tres. S'afegeix a aquest capítol una secció 4a amb la redacció següent:

«SECCIÓ 4a MOBILITAT GEOGRÀFICA I MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE CONDICIONS DE TREBALL

Article 137 bis.

1. El procés s'inicia per demanda dels treballadors afectats per la decisió empresarial, que s'ha de presentar en el termini dels vint dies hàbils següents a la notificació de la decisió.

2. Quan l'objecte del debat versí sobre preferències atribuïdes a determinats treballadors, aquests també han de ser demandats. També han de ser demandats els representants dels treballadors quan, tractant-se de trasllats o modificacions de caràcter col·lectiu, la mesura tingui la conformitat d'aquells.

3. Si una vegada iniciat el procés es planteja una demanda de conflicte col·lectiu contra la decisió empresarial, aquell procés se suspèn fins a la resolució de la demanda de conflicte col·lectiu.

No obstant això, l'acord entre l'empresari i els representants legals dels treballadors una vegada iniciat el procés no interromp la continuació del procediment.

4. El procediment és urgent i se li ha de donar tramitació preferent. L'acte de la vista s'ha d'assenyalar dins els cinc dies següents al de l'admissió de la demanda.

La sentència, que no té recurs i és immediatament executiva, s'ha de dictar en el termini de deu dies.

5. La sentència ha de declarar justificada o injustificada la decisió empresarial, segons hagin

quedat acreditades o no, respecte als treballadors afectats, les raons invocades per l'empresa.

La sentència que declari injustificada la mesura ha de reconèixer el dret del treballador que se li restableixin les anteriors condicions de treball.

S'ha de declarar nul·la la decisió adoptada en frau de llei, eludint les normes establertes per a les de caràcter col·lectiu en l'últim paràgraf del número 1 de l'article 40 de l'Estatut dels treballadors, i en l'últim paràgraf del número 3 de l'article 41 del mateix text legal.

6. Quan l'empresari no procedeix a restablir al treballador les seves anteriors condicions de treball o ho fa de manera irregular, el treballador pot sol·licitar l'execució de la decisió davant el jutjat social i l'extinció del contracte per la causa que preveu l'article 50.1.c) de l'Estatut dels treballadors de conformitat amb el que estableixen els articles 276, 277 i 278 d'aquesta Llei.»

Article dissetè. *Execució definitiva de les sentències fermes d'acomiadament.*

En el capítol III del títol I del llibre quart del text articulat de la Llei de procediment laboral, aprovat pel Reial decret legislatiu 521/1990, de 27 d'abril, s'hi introdueixen les modificacions següents:

U. L'apartat 1 de l'article 279 queda redactat de la manera següent:

«1. La sentència ha de ser executada en els seus termes quan:

- a) El treballador acomiadat sigui delegat de personal, membre del comitè d'empresa o delegat sindical i, declarada la improcedència de l'acomiadament, opti per la readmissió.
- b) Declari la nul·litat de l'acomiadament.»

Dos. L'apartat 2 de l'article 280 queda redactat de la manera següent:

«2. El jutge ha d'escoltar les parts en compareixença, que s'ha d'ajustar al que disposa l'article 277 i número 1 de l'article 278, i ha de dictar acte sobre si la readmissió s'ha efectuat o no i, si s'escau, si ho va ser en la forma deguda. En el cas que es consideri que la readmissió no va tenir lloc o no ho es va fer de manera regular, ha d'ordenar restablir el treballador en el seu lloc de treball dins els cinc dies següents a la data de la resolució, i ha d'advertir l'empresari que, si no procedeix al restabliment o si no ho fa en la forma deguda, s'han d'adoptar les mesures que estableix l'article següent.»

Tres. Es deroga l'article 282.

Article divuitè. *Execució provisional. Sentències d'acomiadament.*

En el capítol III del títol II del llibre quart del text articulat de la Llei de procediment laboral, aprovat pel Reial decret legislatiu 521/1990, de 27 d'abril, s'hi introdueixen les modificacions següents:

U. L'article 295 queda redactat de la manera següent:

«Article 295.

1. Quan en els processos on s'exerceixin accions derivades d'acomiadament o de decisió extintiva de la relació de treball la sentència declari la seva improcedència i l'empresari que hagi optat per la readmissió hi interposi algun dels recursos autoritzats per la Llei, aquest està obligat, mentre duri la tramitació del recurs, a satisfer al recorregut la

mateixa retribució que percebia abans de produir-se els fets i el treballador ha de continuar prestant serveis, llevat que l'empresari prefereixi fer l'abonament al·ludit sense cap compensació.

El que es disposa anteriorment també és aplicable si, encara que l'empresari hagi optat per la readmissió, el recurs l'interposa el treballador.

2. La mateixa obligació té l'empresari si la sentència ha declarat la nul·litat de l'acomiadament o de la decisió extintiva de la relació de treball.

3. Si l'acomiadament és declarat improcedent i l'opció, corresponent al treballador, s'ha produït a favor de la readmissió, cal atènyer-se al que disposa l'apartat 1 d'aquest article.»

Dos. L'article 300 queda redactat de la manera següent:

«Article 300.

Quan l'acomiadament o la decisió extintiva hagi afectat un representant legal dels treballadors o un representant sindical i la sentència declara la nul·litat o improcedència de l'acomiadament, amb opció, en aquest últim cas per la readmissió, l'òrgan judicial ha d'adoptar, en els termes que preveu l'apartat c) de l'article 281 les mesures oportunes a fi de garantir l'exercici de les seves funcions representatives durant la substanciació del recurs corresponent.»

Article dinovè. *S'afegeix una disposició addicional setena al Reial decret legislatiu 521/1990, de 27 d'abril, pel qual s'aprova el text articulat de la Llei de procediment laboral, amb la redacció següent:*

«Disposició addicional setena.

A tots els efectes del llibre IV d'aquesta Llei, s'entenen equiparats a les sentències fermes els laudes arbitrals igualment fermes, dictats per l'òrgan que es pugui constituir mitjançant els acords interprofessionals i els convenis col·lectius a què es refereix l'article 83 de l'Estatut dels treballadors.»

CAPÍTOL III

Modificacions que s'introdueixen a la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social

Article vintè. *Subjectes responsables de la infracció.*

S'afegeix un nou número 7 a l'article 2 de la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social, amb la redacció següent:

«7. Les agències de col·locació.»

Article vint-i-unè. *Infraccions laborals.*

S'introdueixen les modificacions següents en el capítol II de la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social:

U. El número 5 de l'article 6 queda redactat de la manera següent:

«5. No informar per escrit el treballador sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions d'execució de la prestació laboral, en els termes i terminis establerts per reglament.»

Dos. S'afegeix un número 6 a l'article 6 amb la redacció següent:

«6. Qualsevol altres que afectin obligacions merament formals o documentals.»

Tres. El número 3 de l'article 7 queda redactat de la manera següent:

«3. La transgressió de les normes i els límits legals o pactats en matèria de jornada, treball nocturn, hores extraordinàries, descansos, vacances, permisos i, en general, el temps de treball a què es refereixen la secció cinquena, capítol II, títol I de l'Estatut dels treballadors i l'article 22 de la mateixa Llei.»

Quatre. El número 5 de l'article 7 queda redactat de la manera següent:

«5. La transgressió de la normativa sobre modalitats contractuals, contractes de durada determinada i temporals, mitjançant la seva utilització en frau de llei o respecte a persones, finalitats, supòsits i límits temporals diferents dels previstos legalment, reglamentàriament, o mitjançant conveni col·lectiu, quan aquests aspectes puguin ser determinats per la negociació col·lectiva.»

Cinc. El número 4 de l'article 8 queda redactat de la manera següent:

«4. La transgressió de les normes sobre treball de menors previstes a l'Estatut dels treballadors.»

Sis. S'afegeix un nou número 13 a l'article 8 amb la redacció següent:

«13. L'incompliment per l'empresari de la paràlisi de l'efectivitat del trasllat, en els casos d'ampliació del termini d'incorporació ordenada per l'autoritat laboral a què es refereix l'article 40.2 de l'Estatut dels treballadors.»

Article vint-i-dosè. *Infraccions en matèria d'ocupació i prestacions de desocupació.*

S'introdueixen les modificacions següents en el capítol IV de la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social.

U. L'article 25 queda redactat de la manera següent:

«Article 25. Concepte.

Són infraccions en matèria de col·locació i ocupació i protecció per desocupació les accions dels subjectes als quals es refereix l'article 2, apartats 3 i 7, tipificades i sancionades de conformitat amb el que preveu aquesta Llei.»

Dos. La secció 1a passa a tenir la denominació següent:

«Secció 1. Infraccions dels empresaris i de les agències de col·locació en matèria d'ocupació, ajudes de foment de l'ocupació, en general, i formació professional ocupacional.»

Tres. El número 1 de l'article 28 queda redactat de la manera següent:

«1. Exercir activitats de mediació amb fins lucratiu, de qualsevol classe i àmbit funcional, que tingui per objecte la col·locació de treballadors, així com exercir activitats de mediació sense fins lucratiu, sense haver obtingut la corresponent autorització administrativa.»

Quatre. El número 2 de l'article 28 queda redactat de la manera següent:

«2. Establir condicions, mitjançant la publicitat, difusió o per qualsevol altre mitjà, que constitueixin discriminacions favorables o adverses per a l'accés a l'ocupació per motius de raça, sexe, edat, estat civil, religió, opinió política, afiliació sindical, origen, condició social i llengua dins de l'Estat.»

Article vint-i-tresè. *Normes generals sobre sancions.*

L'article 45 de la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social, queda redactat de la manera següent:

«Article 45. Sancions accessòries als empresaris.

Sense perjudici de les sancions a què es refereix l'article 37, els empresaris que hagin comès infraccions molt greus tipificades en els articles 28 i 29.3 d'aquesta Llei:

1. Perden automàticament les ajudes, bonificacions i, en general, els beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació, amb efectes des de la data en què s'hagi comès la infracció.
2. Poden ser exclosos de l'accés a aquests beneficis per un període màxim d'un any.
3. En els supòsits previstos a l'article 28.4, estan obligats, en tot cas, a la devolució de les quantitats no aplicades o aplicades incorrectament.»

Article vint-i-quatrè. *Atribució de competències.*

El número 1 de l'article 47 de la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social, queda redactat de la manera següent:

«1.a) La competència per sancionar les infraccions en l'ordre social correspon als directors provincials del Ministeri de Treball i Seguretat Social fins a 1.000.000 de pessetes; al director general competent per raó de la matèria, fins a 5.000.000 de pessetes; al ministre de Treball i Seguretat Social, fins a 10.000.000 de pessetes; i al Consell de Ministres, a proposta del de Treball i Seguretat Social, fins a 15.000.000 de pessetes.

b) En els supòsits d'acumulació d'infraccions corresponents a la mateixa matèria en un sol procediment, és òrgan competent per imposar la sanció per la totalitat de les infraccions, el que ho sigui per imposar la de quantia més elevada, de conformitat amb l'atribució de competències sancionadores efectuades en el paràgraf anterior.

c) Les infraccions se sancionen a proposta de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.»

Article vint-i-cinquè. *Cos nacional d'inspectors de Treball i Seguretat Social.*

S'afegeix una nova disposició addicional tercera a la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social, amb la redacció següent:

«Tercera.

S'estableix el caràcter de cos nacional per al cos superior d'inspectors de Treball i Seguretat Social als efectes previstos en els articles 28 i 29 de la Llei 12/1983, de 14 d'octubre, del procés autonòmic.

D'acord amb les comunitats autònomes, s'han de regular les condicions de participació d'aquestes en la selecció, formació i perfeccionament, així com la provisió de destinacions, ascensos, situacions administratives i règim disciplinari dels funcionaris de l'esmentat cos superior, i igualment l'adscripció orgànica i funcional dels esmentats funcionaris a les administracions autonòmiques, al número que es fixi de comú acord.

Els funcionaris del cos superior d'inspecció de Treball i Seguretat Social, no obstant la seva adscripció orgànica i funcional, poden exercir la totalitat de les tasques que aquest cos té encomanades, sigui quina sigui l'Administració pública a la qual estiguin adscrits.»

Disposició addicional primera.

Les modificacions que introdueix aquesta Llei en la regulació legal del salari no afecten els conceptes retributius que tinguin reconeguts els treballadors en la data de la seva entrada en vigor, que s'han de mantenir en els mateixos termes que regeixin en aquell moment fins que per conveni col·lectiu s'estableixi un règim salarial que comporti la desaparició o modificació d'aquests conceptes.

Disposició addicional segona.

Les retribucions del personal d'alta direcció gaudeixen de les garanties del salari que estableixen els articles 27.2, 29, 32 i 33 de l'Estatut dels treballadors.

Disposició addicional tercera.

S'afegeix a l'article 1r.2 de l'Estatut dels treballadors el següent text:

«... així com de les persones contractades per ser cedides a empreses usuàries per empreses de treball temporal legalment constituïdes.»

Disposició transitòria primera.

Qualsevol extinció de la relació laboral produïda amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta Llei es regeix en els aspectes substantiu i processal per les normes vigents en la data en què aquella hagi tingut lloc.

Als procediments iniciats amb anterioritat de l'entrada en vigor d'aquesta Llei a l'empara del que disposen els articles 40, 41 i 51 de l'Estatut dels treballadors segons la redacció anterior, els és aplicable la normativa vigent en la data de la seva iniciació.

Disposició transitòria segona.

1. Les eleccions per renovar la representació dels treballadors, elegida en l'últim període de còmput anterior a l'entrada en vigor d'aquesta Llei, es poden celebrar durant els quinze mesos comptats a partir del 15 de setembre de 1994, i es prorroguen els mandats corresponents fins a la celebració de les noves eleccions a tots els efectes, sense que hi sigui aplicable durant aquest període el que estableix l'article 12 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

2. Per acord majoritari dels sindicats més representatius, es pot establir un calendari de celebració d'eleccions al llarg del període indicat en el paràgraf anterior en els corresponents àmbits funcionals i territorials.

Aquests calendaris han de ser comunicats a l'oficina pública amb una antelació mínima de dos mesos a la iniciació dels respectius processos electorals. L'oficina pública ha de donar publicitat als calendaris, sense perjudici de la tramitació de conformitat amb l'article 67.1 de l'Estatut dels treballadors dels escrits de promoció d'eleccions corresponents a aquells. La comunicació d'aquests calendaris no està subjecta al que disposa el paràgraf quart de l'article 67.1 de l'Estatut dels treballadors.

Les eleccions s'han de celebrar en els diferents centres de treball de conformitat amb les previsions del calendari i els seus preavisos corresponents, llevat dels centres en els quals els treballadors hagin optat, mitjançant un acord majoritari, per promoure les eleccions en una data diferent, sempre que l'escrit de promoció corresponent s'hagi remès a l'oficina pública en els quinze dies següents al dipòsit del calendari.

Les eleccions promogudes amb anterioritat al dipòsit del calendari prevalen sobre aquest en cas que hagin estat promogudes amb posterioritat a l'entrada en vigor

d'aquesta Llei sempre que hagin estat formulades pels treballadors del corresponent centre de treball o per acord dels sindicats que tinguin la majoria dels representants en el centre de treball o, si s'escau, a l'empresa. Aquesta mateixa regla s'aplica a les eleccions promogudes amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta Llei, en cas que en aquesta data no hagi conclòs el procés electoral.

3. La pròrroga de les funcions dels delegats de personal i membres de comitès d'empresa, així com els efectes d'aquesta, s'ha d'aplicar plenament quan hagi transcorregut en la seva totalitat el termini assenyalat al número 1 d'aquesta disposició transitòria.

Disposició transitòria tercera.

El termini de tres anys per sol·licitar la presència d'un sindicat o d'una organització empresarial en un òrgan de participació institucional, a què es refereix la disposició adicional primera de la Llei orgànica de llibertat sindical, es comença a comptar a partir del primer mes de gener posterior a l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

Disposició derogatòria única.

Queden derogades totes les disposicions del mateix rang o de rang inferior que s'oposin al que disposen aquesta Llei, i expressament la disposició final quarta de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors; el Decret 2380/1973, de 17 d'agost, d'ordenació del salari; l'Ordre de 22 de novembre de 1973, de desplegament del Decret anterior; les ordres de 10 de febrer i 4 de juny de 1958, sobre plus de distància, i les ordres de 24 de setembre i 24 d'octubre, totes dues de 1958, sobre plus de transport.

Així mateix, es deroguen expressament la disposició adicional quarta de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, i els reials decrets 1256/1986, de 13 de juny, pel qual es crea la Comissió Nacional d'Eleccions Sindicals, i 953/1990, de 20 de juliol, pel qual es modifica el Reial decret 1256/1986, de 13 de juny.

Es deroga expressament el número 1 de l'article 15 del Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.

Disposició final primera.

La disposició adicional primera de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, queda redactada en la manera següent:

«1. De conformitat amb el que preveuen els articles 6 i 7 d'aquesta Llei i 75.7 de l'Estatut dels treballadors, la condició de més representatiu o representatiu d'un sindicat s'ha de comunicar en el moment d'exercir les funcions o facultats corresponents, i el sindicat interessat ha d'aportar la oportuna certificació expedida al seu requeriment per la oficina pública establerta a aquest efecte.

En matèria de participació institucional s'entén per moment d'exercici el de constitució de l'òrgan i, si s'escau, el de renovació dels seus membres. En el supòsit que l'òrgan corresponent no tingui prevista una renovació periòdica dels representants sindicals, el sindicat interessat pot sol·licitar el mes de gener, i cada tres anys a partir d'aquesta data, la seva participació en l'òrgan corresponent, aportant la certificació acreditativa de la seva capacitat representativa.

2. El Govern ha de dictar les disposicions que siguin necessàries per al desplegament de l'apartat a) de l'article 6.3 i de l'article 7.1 d'aquesta Llei i del que preveu la disposició adicional sisena de l'Est-

tut dels treballadors, i és aplicable a la seva capacitat representativa el que preveu el segon paràgraf del número anterior.»

Disposició final segona.

Els articles 12 i 27, apartat 6, de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i de participació del personal al servei de les administracions públiques, queden redactats de la manera següent:

«Article 12.

El mandat dels membres de les juntes de personal i dels delegats de personal, si s'escau, és de quatre anys, i poden ser reelegits. El mandat s'entén prorrogat si, al seu terme, no s'han promogut noves eleccions, sense que els representants amb mandat prorrogat es comptabilitzin als efectes de determinar la capacitat representativa dels sindicats.

S'entén que la pròrroga finalitza en el moment de la proclamació dels candidats electes de les següents eleccions per la junta electoral de zona.»

«Article 27.

6. Correspon a l'oficina prevista a l'epígraf anterior, el registre de les actes, així com l'expedició de les certificacions acreditatives de la capacitat representativa dels sindicats als efectes dels articles 6 i 7 de la Llei 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.»

Disposició final tercera.

Queden vigents durant el termini d'un any les normes sobre jornada i descansos que conté el Reial decret 2001/1983, sense perjudici de la seva adequació pel Govern, amb la consulta prèvia a les organitzacions empresarials i sindicals afectades, a les previsions que contenen els articles 34 al 38 de l'Estatut dels treballadors, en la redacció que en fa aquesta Llei.

Disposició final quarta.

El Govern ha de dictar les disposicions que siguin necessàries per al desplegament d'aquesta Llei i elaborar un reglament per a la celebració d'eleccions als òrgans de representació dels treballadors en l'empresa.

Disposició final cinquena.

S'autoritza el Govern perquè, en el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, elabori un text refós del Reial decret legislatiu 521/1990, de 27 d'abril, pel qual s'aprova el text articulat de la Llei de procediment laboral, i hi incorpori les modificacions introduïdes per aquesta Llei.

Disposició final sisena.

1. S'autoritza el Govern perquè, en el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, elabori un text refós de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, i hi incorpori, a més de les modificacions introduïdes per aquesta Llei, les efectuades per les disposicions legals següents:

a) Llei 4/1983, de 29 de juny, de fixació de la jornada màxima legal en quaranta hores, i de les vacances anuals mínimes en trenta dies.

b) Llei 32/1984, de 2 d'agost, sobre modificació de determinats articles de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors.

c) Reial decret llei 1/1986, de 14 de març, de mesures urgents administratives, financeres, fiscals i laborals.

d) Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

e) Llei 3/1989, de 3 de març, per la qual s'amplia a setze setmanes el permís per maternitat i s'estableixen mesures per afavorir la igualtat de tracte de la dona en el treball.

f) Llei 8/1992, de 30 d'abril, de modificació del règim de permisos concedits per les lleis 8/1980, de l'Estatut dels treballadors, i 30/1984, de mesures per a la reforma de la funció pública, als qui adoptin un menor de cinc anys.

g) Llei 36/1992, de 28 de desembre, sobre modificació de l'Estatut dels treballadors, en matèria d'indemnització en els supòsits d'extinció contractual per jubilació de l'empresari.

2. El text refós a què es refereix el número anterior ha d'incorporar a més, donant-los la ubicació que els correspongui, els canvis derivats de les disposicions següents:

a) Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids (article 41).

b) Llei 4/1990, de 29 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 1990 (disposició addicional segona).

c) Llei sobre mesures urgents de foment de l'ocupació (precedent del Reial decret llei 18/1993, de 3 de desembre).

3. Així mateix, s'ha de procedir a les actualitzacions que siguin procedents com a conseqüència dels canvis produïts en l'organització de l'Administració General de

l'Estat des de la promulgació de la Llei 8/1980, de 10 de març.

Disposició final setena.

S'afegeix al número 3 de l'article 1 de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, una lletra g) amb la redacció següent:

«g) En general, qualsevol treball que s'efectuï en desenvolupament d'una relació diferent de la que defineix l'apartat 1 d'aquest article.

A aquests efectes, s'entén exclosa de l'àmbit laboral l'activitat de les persones que presten el servei de transport a l'empara d'autoritzacions administratives de les quals siguin titulars, realitzada, mitjançant el preu corresponent, amb vehicles comercials de servei públic la propietat o el poder directe de disposició dels quals tinguin, encara que aquests serveis es realitzin de manera continuada per a un mateix carregador o comercialitzador.»

Per tant,

Mano a tots els espanyols, particulars i autoritats, que compleixin aquesta Llei i que la facin complir.

Madrid, 19 de maig de 1994.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,
FELIPE GONZÁLEZ MÁRQUEZ

(Aquesta Llei s'inclou tenint en compte la correcció d'errors publicada en el BOE núm. 142, de 15-6-1994.)